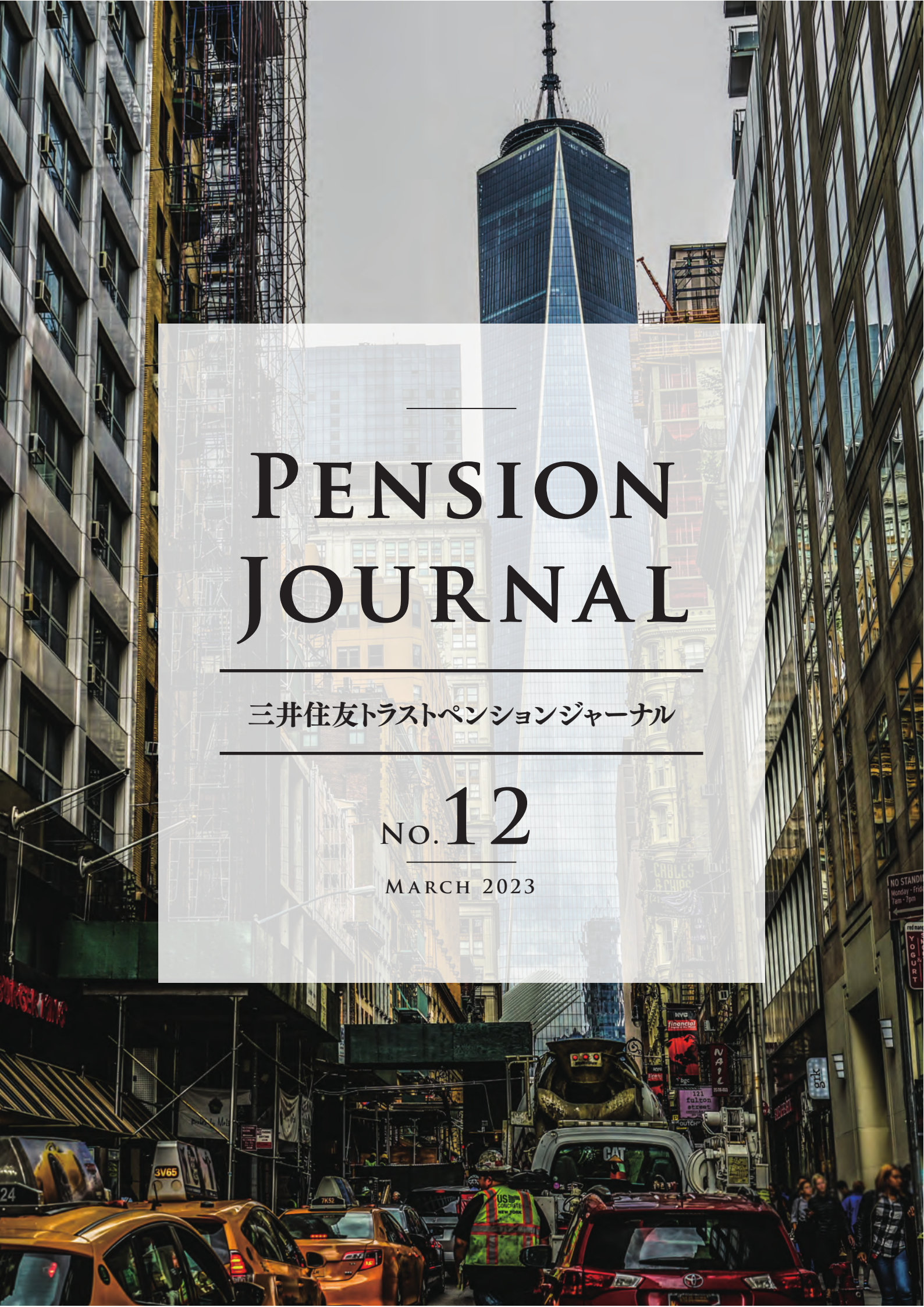




PENSION JOURNAL

三井住友トラストペンションジャーナル

No. 12

MARCH 2023

TOPICS

トピックス 2022年4月～2023年1月

4/22

2021年度の確定給付企業年金の運用利回り3.5%

格付投資情報センター(R&I)の調査によると、2021年度の確定給付企業年金の運用利回りはプラス3.5%(2020年度は13%)だった。外国株式が上昇したほか、未公開株や不動産等のオルタナティブ投資が収益全体を押し上げた。

6/23

2021年度の国民年金保険料納付率73.9%

厚生労働省は、2021年度の国民年金の保険料納付率が73.9%であると発表した。2020年度から2.4ポイント増えており、新型コロナウイルス感染拡大の経済対策の一環として、収入が急減した人を対象に保険料の支払いの全部または一部を免除する特例を2020年5月に導入したことが背景にあると考えられる。

7/1

2021年度のGPIFの運用益は10兆円超

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)は、2021年度の運用収益が10兆925億円だったと発表した。運用利回りは5.42%で、2001年度以降の累積収益額は105兆4,288億円と、初めて100兆円台に乗せた。

8/9

62万人の人口減少

総務省が発表した人口動態調査(2022年1月1日時点)によると、全国の人口は1億2,592万7,902人で、このうち日本人は前年に比べて61万9,140人(0.50%)減少した。東京圏(東京、埼玉、神奈川、千葉)の日本人は、1975年の調査開始以来初めて減少に転じた。

10/25

第1回社会保障審議会年金部会開催

厚生労働省は、2025年の年金制度改革に向けて社会保障審議会年金部会を3年ぶりに開催。「被用者保険の適用拡大」、「基礎年金の45年化」、「基礎年金と厚生年金の給付調整期間の一致」をはじめとして、今後の議論の論点が出された。

11/14

第19回社会保障審議会企業年金・個人年金部会開催

厚生労働省は、第19回社会保障審議会企業年金・個人年金部会を開催。「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」及び「私的年金制度(企業年金・個人年金)の今後の課題」をテーマに、各委員から「iDeCoの加入可能年齢引上げ」をはじめとして、今後の議論の論点について意見が出された。

11/28

資産所得倍増プランの決定

政府は、新しい資本主義実現会議で、資産所得倍増プランを正式決定した。少額投資非課税制度(NISA)の拡充を柱とし、iDeCoの加入可能年齢の70歳までの引上げや、投資助言や金融教育の強化に向けた「金融経済教育推進機構(仮称)」の新設も盛り込まれた。「貯蓄から投資」の流れを促し、中間層の資産形成を後押しするとされた。

12/7

第20回社会保障審議会企業年金・個人年金部会開催

厚生労働省は、第20回社会保障審議会企業年金・個人年金部会を開催。「資産所得倍増プラン等について」をテーマに、資産所得倍増プラン等を踏まえた企業年金・個人年金に係る今後の対応について各委員から意見が出された。

12/16

全世代型社会保障構築会議の報告書を公表

政府は、全世代型社会保障構築会議を開催し、全世代型社会保障の構築に向けた取組を整理した同会議の報告書を公表した。こども・子育て支援の充実として、出産育児一時金の増額や児童手当の拡充、働き方に中立的な社会保障制度等の構築として、厚生年金保険や健康保険の加入対象を広げる「勤労者皆保険」などが記載された。

12/16

税制改正大綱発表

自民、公明両党は、令和5年度与党税制改正大綱を決定した。年金関係では、「特別法人税の課税凍結期限の延長(3年)」が示された。その他、前年に引き続き税制改正の基本的な考え方や、年金課税における検討事項等に関して記載された。私的年金における公平な税のあり方については、「退職所得課税について、勤続年数が20年を超えると一年あたりの控除額が増加する仕組みが転職などの増加に対応していないといった指摘もある」「iDeCoの加入可能年齢の70歳への引上げや拠出限度額の引上げについて、令和6年の公的年金の財政検証にあわせて、所要の法制上の措置を講じる」との記載がされた。

12/23

2023年度予算案決定

政府は、2023年度予算案を決定した。一般会計総額は114兆3,812億円で、2022年度当初予算比で6兆7,848億円増え、11年連続で過去最大を更新した。一般会計の3割を占める社会保障費の予算額は前年度から6,154億円増加し、36兆8,889億円とされた。

12/30

大納会、2022年下落率は9%

2022年最後の取引日となる大納会で、東京株式市場における日経平均株価の終値が前年比9%安の2万6,094円50銭となり、4年ぶりの下落となった。インフレ抑制目的に世界中銀が利上げに動く中、景気後退懸念から株式への売りが優勢となった一年だった。

1/20

公的年金3年ぶり増額

厚生労働省は、2023年度の公的年金の支給額を2022年度に比べて引き上げると発表した。3年ぶりの引上げで、2023年度中に68歳以上になるケースで1.9%増、67歳以下は2.2%増。2022年の物価高を反映したが、年金額の伸びを抑える「マクロ経済スライド」を3年ぶりに発動するため増加率は0.6%だけ抑制されることとなった。

※そのほか、今年度は以下の通り改正確定拠出年金法が順次施行（主なものをご紹介します）。

①2022年5月施行：加入可能年齢の引上げ

- ・企業型DCでは最長70歳、iDeCo（個人型DC）では最長65歳まで加入が可能
- ・現行法では「60歳以降も同一事業所で継続雇用される場合」に限り加入継続が可能だったが「同一事業所」要件が撤廃

②2022年10月施行：iDeCo加入要件緩和

- ・企業型DC加入者は、企業型DC規約に定めがなくともiDeCoに同時加入することが可能
- ・その場合、企業型DCにおける拠出限度額の引下げが不要（従来は月5.5万円の限度額を月3.5万円に引き下げる必要あり）
- ・またマッチング拠出かiDeCoのどちらかを選択することが可能

PENSION JOURNAL

三井住友トラストペンションジャーナル

No. 12
MARCH 2023

2

TOPICS

トピックス

2022年4月～2023年1月

4

時事解説

令和の金融経済教育

～企業の職場（職域）に期待される
「金融経済教育」と「資産形成支援」

9

時事解説

昨今の環境変化を踏まえた
投資教育の「運営方法」や
「新たなテーマ」

12

時事解説

人的資本開示とWell-being

17

時事解説

公的年金制度の法改正の展望

22

時事解説

企業年金事務運営のDXについて

25

時事解説

2021年度決算の傾向と
その分析結果について

令和の金融経済教育 ～企業の職場(職域)に期待される「金融経済教育」と「資産形成支援」

三井住友トラスト・資産のミライ研究所

1. はじめに

内閣官房に設置された「新しい資本主義実現会議」は、2022年11月28日に「資産所得倍増プラン」を決定しました。その内容として、

- ・企業部門の325兆円の現預金を新しい資本主義における重点4分野への投資につなげること
- ・家計の2,000兆円の金融資産を投資に向かわせ、企業の成長原資とし企業価値拡大を図り、家計の資産所得拡大につなげること

の2点が明示されました。

「新しい資本主義」は、小泉政権以降の「新自由主義経済(「市場」と「競争」による成長)」から脱却し、「成長と分配の好循環」を目指すものですが、その中でも「資産所得倍増プラン」は「新しい資本主義」の実現に向けた主要施策の1つです。そこで、本稿では、「資産所得倍増プラン」などで示された内容に関して「金融経済教育」を中心にをご紹介します。なお、本稿は2022年12月末時点の情報に基づいています。

2. 「新しい資本主義」実現に向けた取り組みとしての「資産所得倍増プラン」と「金融経済教育」について

2021年に掲げられた「新しい資本主義」の大方針は、「市場も国家も」による課題解決と、新たな市場・成長、そして国民の持続的な幸福実現を目指すことです。

キーワードは『新たな官民の連携』で、具体的には、官と民が目指す全体像を共有し協働することで、民間も公的な役割を担う社会を実現していく点です。

2022年6月7日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、新しい資本主義に向けた計画的な重点投資として「人への投資」「科学技術・イノベーションへの投資」「スタートアップへの投資」「GX及びDXへの投資」を4本柱として掲げています。特に「人への投資と分配」への取り組みとして、貯蓄から投資のための「資産所得倍増プラン」を策定することが明記されました。この流れを受けて、2022年11月28日「新しい資本主義実現会議」において『資産所得倍増プラン』が決定されました【図表1】。

【図表1】

資産所得倍増プランの目標

- (1) 投資経験者の倍増
 - ・今後、5年間で、**NISA総口座数(一般・つみたて)**を現在の1,700万口座から3,400万口座へと倍増させる
 - ・必要となる法制整備を図る
 - (2) 投資の倍増
 - ・今後、5年間で、**NISA買付額**を現在の28兆円から56兆円へと倍増させる
- 上記を達成後、家計による投資額(株式・投資信託・債券等の合計残高)を倍増させる
- 上記の目標の達成を通じて、長期的な目標としては**資産運用収入そのものの倍増**も見据えて政策対応する

プランの中では「プランの目標」として投資経験者の倍増(5年間でNISA総口座数を3,400万口座に)と、投資の倍増(5年間でNISA買付額を56兆円に)の2つをKPIとして掲げています。また、この達成に向けて、以下【図表2】の7本柱の取組みを一体として推進することが謳われています。

【図表2】

資産所得倍増プランの7つの柱

- 第一の柱** 家計金融資産を貯蓄から投資にシフトさせるNISAの抜本的拡充や恒久化
- 第二の柱** 加入可能年齢の引上げなどiDeCo制度の改革
- 第三の柱** 消費者に対して中立的で信頼できるアドバイスの提供を促すための仕組みの創設
- 第四の柱** 雇用者に対する資産形成の強化
- 第五の柱** 安定的な資産形成の重要性を浸透させていくための金融経済教育の充実
- 第六の柱** 世界に開かれた国際金融センターの実現
- 第七の柱** 顧客本位の業務運営の確保

この7本の柱のうち、第一の柱については2022年12月16日に与党税制調査会が公表した「令和5年度税制改正大綱」において、2024年1月からの施行予定としてNISAの「投資枠拡充」と「期間の恒久化」が具体的に盛り込まれました。

第二の柱であるiDeCo(個人型確定拠出年金)制度改革につ

いては「加入可能年齢の70歳への引上げ」「拠出限度額の引上げ」「受給開始年齢の引上げ」を2024年の公的年金の財政検証に併せて措置もしくは結論を得ることが「プラン」に明記されました。

こういった資産形成の主要な制度の拡充と「一体として推進する」と記されているのが、「第五の柱」として位置づけられている「金融経済教育」です【図表3】。

【図表3】

第五の柱 安定的な資産形成の重要性を浸透させていくための金融経済教育の充実

<安定的な資産形成の重要性の浸透>

- ✓金融広報中央委員会が実施した金融リテラシー調査によると、「金融経済教育を受けた」と認識している人は7%に留まっている
- ✓一方、「金融経済教育を行うべき」との回答は7割超と、国民の要望は大きい
- ✓これまで、政府、日銀、各業界団体などが学校や社会人向けに金融経済教育を実施してきたが、学校や職場において金融経済教育を受ける機会は限定的であった
- ✓そこで、**官民一体となった金融経済教育を戦略的に実施するための中立的な組織として、新たに令和6年中に金融経済教育推進機構(仮称)を設立**する
- ✓金融経済教育推進機構(仮称)を中心として、**企業による社員への継続教育の充実**や地方自治体による金融経済教育の実施と併せて、広く国民に訴求する広報戦略を展開するとともに、学校・企業向けの出張授業やシンポジウムの開催など、官民一体となった効率的・効果的な金融経済教育を全国的に実施する

今回の資産所得倍増プランは、家計が豊かになるために、全世代的に家計の現預金が投資にも向かうよう、制度面(NISAやiDeCoなど)の抜本的な拡充を図るとともに、学生や一般の方に対しては、拡充される制度を上手に(効率的に)活用できるように金融リテラシーの向上を促していくという、いわば「制度」と「金融リテラシー向上」を車の両輪とした取り組みになっていることが特徴です。

今回の第五の柱である「金融経済教育の充実」は、まさに、「金融リテラシーの向上」に向けた重要な情報発信活動と位置づけられます。我が国においては、従来、日銀が事務局を務めている金融広報中央委員会を中心として、政府、各業界団体などが学校や社会人向けに金融リテラシーに関する情報発信・教育教材などを広く提供してきた歴史があります。

今回は、これまでの金融経済教育の土台の上に、国家施策として、更に広く金融経済教育を普及・浸透させていく目的で、官民一体となった戦略的な実施のための中立的な組織として、令和6年度(2024年度)に、新たに『金融経済教育推進機構(仮

称)』を設立することが明記されました。この金融経済教育推進機構(仮称)を中心として、企業による社員への継続教育の充実や地方自治体による金融経済教育の実施と併せて、広く国民に訴求する広報戦略を展開し、学校・企業向けの出張授業やシンポジウムの開催など、官民一体となった効率的・効果的な金融経済教育を全国的に実施するという、画期的な推進イメージが謳われています。

こうして、今後大きく踏み出していく我が国の金融経済教育ですが、現在、諸外国でも金融経済教育への取り組みが活発化しています。ここで、諸外国の取り組みにも目を向けてみます。

3. 諸外国における金融経済教育への取り組みについて

諸外国における21世紀における金融経済教育の取り組みは、2008年のリーマン・ショックを端緒とする経済環境の悪化によって浮彫りとなった「個人家計の脆弱性」が起点といわれています。これを機に金融リテラシー向上に対する認識が高まり、2008年5月にOECD(経済協力開発機構)は、金融経済教育についての情報共有・分析などのための組織として「金融経済教育に関する国際ネットワーク(略称はOECD/INFE)」を組成しました(現在、約130カ国が参加)。OECD/INFEは、2012年6月のG20ロスカボス・サミットにおいて、金融経済教育を国レベルで調整・推進する「金融教育のための国家戦略に関するハイレベル原則」の承認を得ました。このハイレベル原則では「①金融経済教育の重要性を認識し、当該国における金融経済教育の意味や範囲を国民のニーズや課題と関連させて定義し、②国内でのリーダーまたは調整に当たる団体ないし委員会を特定するとともに、様々な利害関係者の協力に言及し、③特定の、予め定めた目的を期間内に達成するための工程表を作成し、④国家戦略の効率的かつ適切な実現のための個々のプログラムに適用される手引きを提供する」といった内容であり、日本では、このハイレベル原則を踏まえ、2013年に「金融経済教育推進会議」(事務局は金融広報中央委員会)が設立されました。

OECD/INFEは、2022年6月に“Policy handbook on financial Education in the workplace”(職域における金融教育の実施手引き)を公表しました【図表4】。

【図表4】

OECD/INFE公表「職域における金融教育の実施手引き」

ユーロ圏での金融経済教育の必要性等の高まりを背景に
OECD/INFEが職域を通じた展開・拡大について公表

OECD
/INFE

金融経済教育提供ルートとして「職域」が効果的であり、その展開・拡大における要点を公表。加盟各国での利用を推奨。

“Policy handbook on financial Education
in the workplace”
(職域における金融教育の実施手引き)

<要旨>

- ✓人口の多くは職域により金融教育を行うには効率的なチャネル
- ✓金融リテラシー教育を職域で提供することで、従業員の経済的ストレスが緩和され事故率・欠勤率が低下するだけでなく、企業への忠誠心が高まることから、企業にとっても生産性の向上、人材確保のメリットを享受しうる
- ✓しかし、導入にあたっての多くのチャレンジもあり、プランニングには注意が必要なので手引きを作成したもの

(背景)

- ・高齢化やデジタル金融サービスの急速な普及
- ・年金制度や社会保障制度の改革により、老後の生活資金管理に対する個人の責任の高まり
- ・金融詐欺や悪質商法
- ・従業員は経済的ストレスで、精神的、身体的、経済的な幸福度が低下⇒仕事に悪影響
- ・新型コロナウイルス感染症拡大は、世界の労働環境に大きな影響を与え、従業員に新たな課題と脆弱性をもたらした⇒特に、女性、若者、ギグ・エコノミーで働く人々



職域(Workplace)における金融教育の重要性は、
ますます高まっている。

契機となったのは2019年から始まった新型コロナウイルスの感染拡大であり、外出制限やソーシャルディスタンスの確保、非接触での交流を中心とする新ノーマルな生活様式への急激な転換と労働環境の悪化が生じた中で、多くの業種で雇用調整が生じ、勤労者の家計における課題と脆弱性を露呈させることになったためです。この手引きの中では「職域における金融経済教育の重要性は、ますます高まっている。それは、従業員の多くが、足もとや長期の予期せぬ収入減への対応力と経済的な満足度(ファイナンシャル ウェルビーイング)に影響する問題に直面しているからである。職域は家計の意思決定者を含む成人人口の大部分に金融経済教育を届けることができるうってつけのチャネルでもある」としており、金融経済教育の提供ルートとして「職域」が効果的であることを強調しています。

一方、英国では金融経済教育に関する取組みを国家施策レベルで推進しており、我が国にとっての示唆を多く含むものといわれています。

英国では、家計における貯蓄の少なさや、金融リテラシーの国際的な調査での低迷などを社会課題と認識し、家計の健全性(ファイナンシャル ウェルビーイング)を国の施策として確保していこうという取り組みが進展しており、当該分野への政策資源が投入されています。

英国労働年金省の公的機関であるThe Money & Pensions Service(略称はMaPS)は、英国に從來からあった3つの金融助言組織が統合され、新しく一体的に運営される機関として、2019年4月に活動がスタートしました。2020年1月には「健全な家計(ファイナンシャル ウェルビーイング)のための国家戦略2020-2030」を公表しています。この中で、ファイナンシャルウェルビーイングを「個人が、経済的な健全性を確保し、将来に向けての安心(自信とコントロール)を感じている状態」と定義した上で、2030年に向けた国家戦略を策定し、調査、教育および各機関と連携した取り組みを実施する、としています。

注目したい点は、5つの分野に対し、2020年から2030年の10年間に達成すべき政策目標と実現手段については数値目標を掲げて明示している点です【図表5】。

【図表5】 Money and Pensions Services(MaPS), “The UK Strategy for Financial Wellbeing”, Jan.2020

	Financial Foundations	Nation of Savers	Credit Counts	Better Debt Advice	Future Focus
Who →	Children, young people and their parents	Working-age ‘struggling’ and ‘squeezed’ people	People who often use credit for food and bills	People who need debt advice	All adults
Goal →	National Goal 2m more children and young people getting a meaningful financial education.	National Goal 2m more working-age ‘struggling’ and ‘squeezed’ people saving regularly.	National Goal 2m fewer people often using credit for food & bills.	National Goal 2m more people accessing debt advice.	National Goal 5m more people understanding enough to plan for, and in, later life.
Outcome →	Children and young people will get a meaningful financial education so that they become adults able to make the most of their money and pensions.	People will get the savings habit, build cash reserves to help with short-term emergencies and have a clearer future focus in their financial lives.	More people will access affordable credit, and more people will make informed choices about borrowing.	People will access and receive high quality debt advice when they need it, because of stronger and earlier engagement, and because funding, supply and services more closely match need.	People will engage with their future and be empowered to make informed decisions for, and in, later life.

5つの分野とその目標、数値目標は、以下です。

- ①金融経済教育:金融経済教育を受ける子どもと若者を200万人増やす、②貯蓄:勤労世代で定期的な貯蓄を行う人を200万人増やす、③借入額の減少:日々生活費でローンをつぎつぎ利用する人を200万人減らす、④ローンのアドバイス:債務やローンについて助言や相談を受けられる人を200万人増やす、⑤ライフプランの設計:自分の将来設計ができる人を500万人増やす。

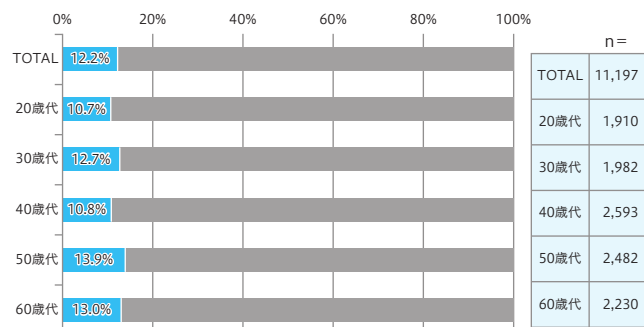
組織面では、従来、Pension Wise、The Pension Advisory Service (TPAS)、The Money Advice Service (MAS)といった組織によって個別に金融助言サービスなどが提供されていましたが、MaPSは、それらの機能を一本化し共通の目標を掲げ推進する組織として、2018年に法改正により設立され2019年から活動を開始しました。英国労働年金省の所管する組織ではあるものの、家計能力や債務の相談については財務省とも協働して活動しています。また、金融業界及び年金制度からの拠出金が組織の運営費にあてられているようです。

今回の「資産所得倍増プラン」においては、官民一体となった金融経済教育を戦略的に実施するための中立的な組織として、新たに2024年中に金融経済教育推進機構(仮称)を設立することが明記されていますが、新組織の組成に関しては「日本銀行が事務局を担う金融広報中央委員会の機能を移管・承継するほか、運営体制の整備や設立・運営経費の確保に当たっては、政府・日本銀行に加え、全国銀行協会・日本証券業協会等の民間団体からの協力も得る」と記されています。組織組成に関しては今後、検討や協議が進んでいくと想定されますが、当該プランの中でも「我が国においても英国のMaPSや諸外国における仕組みを参考として」仕組みづくりを行う旨、言及されていることから、組織の政策目標や実現に向けての数値目標の設定においても、参考とされる可能性も指摘されています。

4.「職域」での金融経済教育と資産形成支援について

三井住友トラスト・資産のミライ研究所が実施した1万人規模の独自アンケート調査によると、「職場で金融教育を受けた経験がある」割合は、1割程度です。今後、職域における金融経済教育への期待は高いものの、現状での普及状態はこれから、という状況であることを表している調査結果といえます【図表6】。

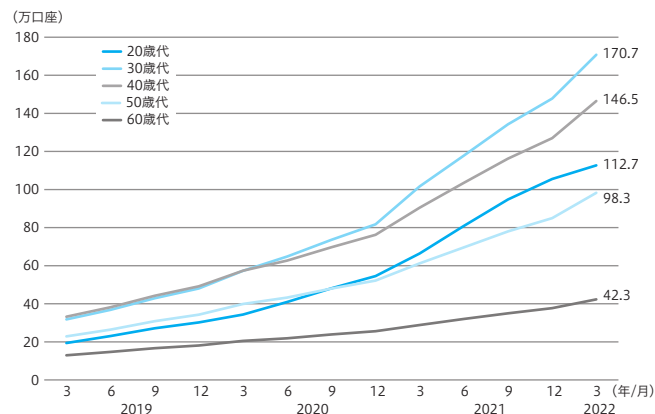
【図表6】 これまでに職場で金融教育を受けたことがある割合



(出所) 三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2022年)より

職場における金融教育では、従業員サイドからの「金融リテラシーを高めたい、教育機会が欲しい」という需要も重要な要素と考えられます。令和5年度税制改正大綱において、NISAの「投資枠拡充」と「期間の恒久化」が具体的に盛り込まれました。資産形成を後押しする少額投資非課税制度であるつみたてNISAの口座数は、【図表7】の通り、右肩上がりに増加してきています。

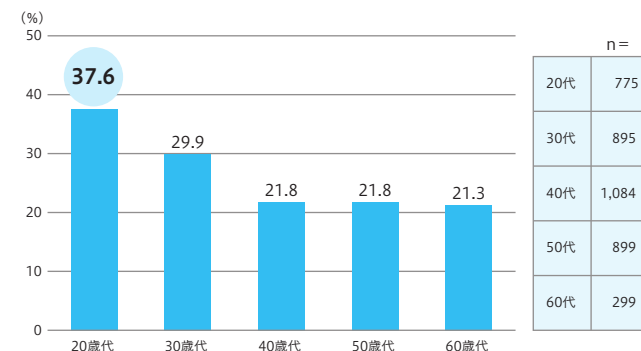
【図表7】 つみたてNISA口座数の推移



(出所) 金融庁「NISA・ジュニアNISA利用状況調査」より
三井住友トラスト・資産のミライ研究所作成

また、会社における金融経済教育と合わせて、資産形成の器の提供も重要な要素となってくると思われます。【図表8】は、会社員・公務員に対し、「資産形成に関する福利厚生制度(財形貯蓄や企業年金、持株会、社内預金など、貯蓄・運用のための制度)の充実度が就職先選定に影響したか」を尋ねた結果ですが、この調査結果では、20歳代では37.6%、30歳代では29.9%とおおよそ3人に1人が「影響した」と回答しており、40歳代以降でもおおよそ5人に1人は「影響した」と回答しています。

【図表8】 資産形成に関する制度サポートが就職先の選定に影響を及ぼした人数の割合



(出所) 三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関するアンケート調査」(2022)より作成。回答者数は3,952人

「老後資金2,000万円問題」を契機として、資産形成に向けた意識は確実に高まってきています。職場における資産形成支援について、企業としての取組む意義も高まってきているものと考えられます。

企業が従業員に提供する金融経済教育について主要な形態としては、

- ①企業型確定拠出年金(DC)の投資教育・継続教育
- ②ファイナンシャルプランナー(FP)や金融機関(銀行・証券会社・保険会社等)に委託したライフプランセミナー
- ③労働組合などが主催するライフプランセミナー(外部講師含む)

などが挙げられます。特に①のDC投資教育・継続教育は、2018年のDC法改正により従業員への継続教育が法令上の“努力義務”となったこともあり、取り組みが進んでいます。DCの導入企業は2021年3月末時点で約4万社、加入者数は約750万人(確定拠出年金制度|厚生労働省調べ)に達してきており、DCの投資教育の機会は従業員の資産形成を支援する絶好のチャンネルであると考えられます。

今後、企業主体でのライフプランセミナー開催やFPへの個別相談窓口の設置など、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り組みが多様化してくるものと考えられます。個人や企業を取り巻く環境は大きく変化していくと思われますが、個人において多様化する価値観などへの対応を織り込んだ「従業員への金融経済教育の提供」と「資産形成の支援」は我が国全体のファイナンシャル ウェルビーイングの向上にも繋がっていくものと期待されます。

以上

三井住友トラスト・資産のミライ研究所は、人生100年時代において、一人ひとりが将来を安心して過ごすための資産形成・資産活用のあり方を中立的な立場で調査・研究し発信することを目的として、2019年9月三井住友信託銀行に設置された組織です。



昨今の環境変化を踏まえた投資教育の「運営方法」や「新たなテーマ」

確定拠出年金業務部

1. はじめに

コロナ禍をきっかけに生まれた“ニューノーマル”によって、企業や確定拠出年金（以下、「DC」）加入者を取り巻く環境は大きく変化しています。

さらに、2022年から2024年にかけてDC法の改正が施行され、個人の資産形成におけるDCの位置づけは、これまでと大きく異なる“大転換期”を迎えていると言えます。

このような環境変化は、DCの投資教育にどのような影響を与えているのでしょうか。

2. 昨今の環境変化と投資教育に与えた影響

それでは、昨今の環境変化について、『コロナ禍』と『DC法改正』の2つを軸に考えていくことにしましょう。

(1) コロナ禍の影響

コロナ禍における世の中の行動変化として、代表的なものが“密を避ける”ことであり、それが経済活動における行動変化として現れたものが“リモートワークの浸透”です。これについては、皆さんもよく実感されていることと思います。

投資教育においても、この行動変化の影響を受けていることが、講習会の実施回数減少の状況から伺い知ることができます。しかし、教育を実施した企業数でみるとコロナ前後で大きな変化はなく、教育ニーズが引き続き高いことがわかります【図表1】。

では、「コロナ禍における世の中の行動変化が投資教育に与えた影響は何か？」と問われれば、「従来の対面・集合型研修中心から非対面教育も含めた運営方法の多様性が求められる時代に急速に変化したこと」が答えと言えるでしょう。

○教育効果への影響

このような運営方法の多様化によって、教育効果がどのように変化したのかを確認しておきましょう。

教育効果を計る目安として様々なものが考えられますが、ここでは、“DCにおいては、長期分散投資の必要性を理解することが投資行動に結びつく”と仮定して、『投資信託の選択割合』を指標として使用することとします。

また、投資教育を初めて受けると思われる新入社員の皆さんの投資行動で、影響の有無を確認します【図表2】。

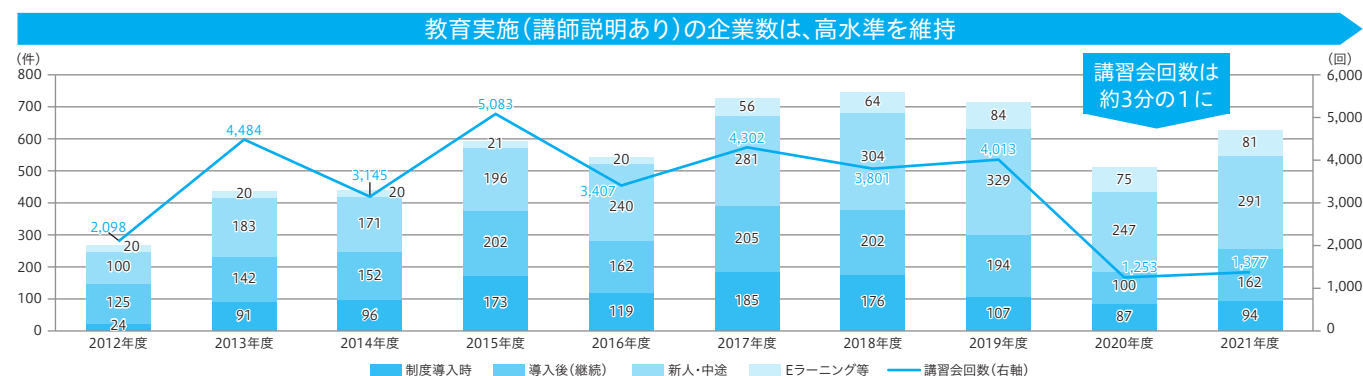
2020年は、新型コロナの感染拡大により投資教育を急遽キャンセルするなどの混乱が見られ、投資教育を十分に行っていないことが原因と思われる投資行動結果が出ています。

しかし、在宅勤務・WEB会議の浸透に伴ってインフラ整備が進んだことや、ウィズコロナでの経済活動に関するノウハウ蓄積などにより、2021年以降は非対面教育を実施する環境が急速に整ってきていると考えられます。

足元の実績では、所謂『WEB講習会』においても、対面教育と遜色ない投資信託の選択割合となっており、運営方法の違いによる影響はないと考えてよいでしょう。

では、教育効果に影響を与えるものとして考えられるものは何でしょうか？

【図表1】教育実施企業数と講習会回数実績の推移



図表1～3について、弊社調べのデータをもとに図表作成

同じく新入社員の投資行動データから推察されるものは、『講師の説明の有無』による違いです。講師が説明を行う場合は、無い場合に比べて投資信託の選択割合が10%前後も高くなっており、専門スキルを持った講師の説明が効果的であることの証左ではないかと思われます【図表3】。

【図表2】「対面・非対面（WEB講習会）」による変化

投信選択割合 (新入社員)	2020年	2021年	2022年
対面	75%	81%	79%
非対面	74%	81%	79%

対面 vs 非対面 = ほぼ影響なし

【図表3】講師説明あり・なしによる投資信託の選択割合変化

投信選択割合 (新入社員)	2020年	2021年	2022年
講師説明あり	74%	81%	79%
講師説明なし	58%	70%	70%

講師説明 あり vs なし = 影響大

(2) DC法改正の影響

2022年は、DCにおいて大きな法改正が目白押しとなりました【図表4】。

人生100年時代に対応し、加入可能年齢や受給開始年齢の引き上げが行われたほか、個人の資産形成促進のための枠組みとして個人型DC（以下、「iDeCo」）の加入要件緩和などの法改正が行われました。

これらの改正は、当然ながら投資教育の考え方やアプローチに大きな影響を与えるものとなります。

DC創成期においては、退職後のライフプランを考える場合、公的年金の縮小に伴う60歳以降の無年金期間（最大5年）に対して、どのような資金手当てを行うかが大きなテーマであり、公

的年金の補完的な役割として、DCが位置づけられることが一般的でした。

2012年の法改正により、加入者が任意で掛金を上乗せすることができる加入者掛金（マッチング拠出）が解禁され、個人の資産形成（自助努力）への道筋が開かれました。

今回の法改正は、加入者掛金（マッチング拠出）と同等、もしくはそれを超えるインパクトがあり、今後DC（iDeCo）が個人の資産形成におけるプラットフォームとなり得る可能性を示すものといってもよいでしょう。

投資教育においても、60歳乃至は65歳を積み立てのゴールとして、公的年金の不足額を補完するアプローチから、60歳以降も働きながら企業型DCやiDeCoを活用して、積み立て運用するアプローチへの進化が求められていると言えます。

【図表4】2022年以降のDC法改正概要

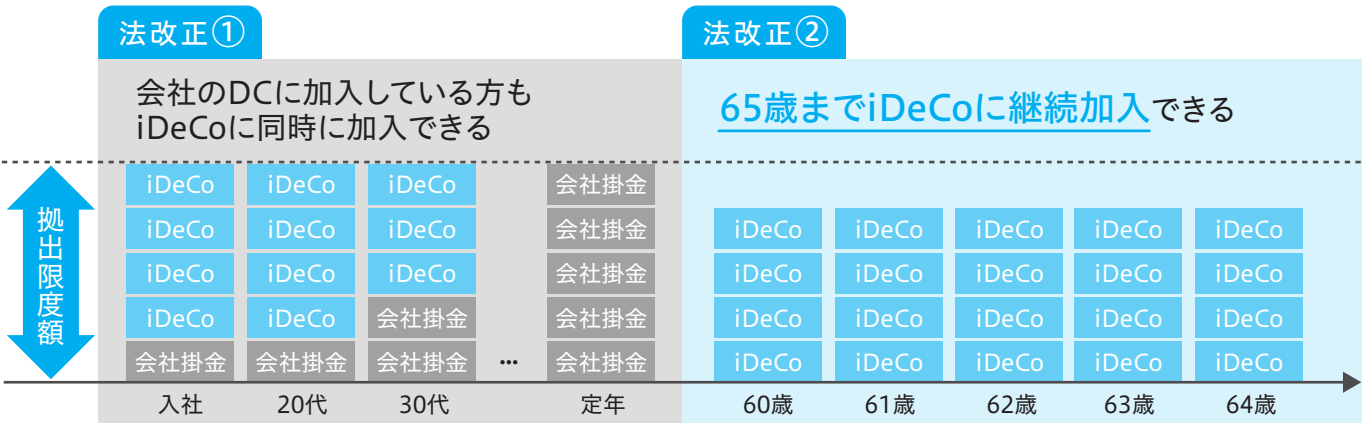
施行時期	項目
2022年4月	受給開始可能年齢の引き上げ
2022年5月	加入可能年齢の引き上げ
2022年5月 (一部2021年4月)	脱退一時金の受給要件の緩和
2022年5月	ポータビリティの拡充
2022年10月	個人型DC（iDeCo）加入要件緩和
2024年12月	DB・DC拠出限度額の一体管理

3. 現状の課題から見える新たなテーマ

このように、環境変化が投資教育に与える影響を考える中で、現状の課題とそこから取り組むべき新たなテーマが見えてきました。

先述の2022年法改正のうち、iDeCoの加入要件緩和については、以下の2つの側面があります【図表5】。

【図表5】iDeCo加入要件緩和がもたらす2つの側面



- ①会社のDCに加入している方もiDeCoに同時に加入できるという現役世代の資産形成に関わる部分
- ②65歳までiDeCoに加入することができる、という60歳以降の資産活用に关わる部分

投資教育の観点では、①『現役世代の資産形成に関わる部分』は、これまでの加入者掛金(マッチング拠出)と同様に、自助努力の選択肢が増えたものとして、従来の延長線上に捉えることができます。

一方、②『60歳以降の資産活用に关わる部分』は、これまでの投資教育ではフォーカスされていなかった部分であり、今回の法改正によって注目度が高まると考えられます。

DCは年金制度であるものの、60歳以降DCを年金で受け取るケースは稀で一時金を選択する方が大多数を占めているのが現状です。

受取方法による税制面の違いをはじめ、様々な要因が考えられますが、60歳以降もDCを活用するための教育が不十分であることも一因と言えるでしょう。

60歳以降もiDeCo等を活用して、働きながら積立・運用を行うことが当たり前となる時代を迎える中で、投資教育に必要とされるテーマとはどのようなものなのでしょうか。

現役世代における老後資金準備であれば、毎月いくら積み立てるか、何歳までにいくら資金準備するために運用目標利回りを何%にするかということが主なテーマになります。

また、老後以外のライフイベントで必要となるお金も含めて、全体収支を試算するなどの教育を行うことも有効でしょう。

一方、退職後のステージに入ると、これまで準備した資金の取り崩し計画に移る、あるいは当面の資金使途はなく、そのまま運用を継続していく、のいずれかのパターンとなります。特に前者の場合には、如何に資産寿命を延ばすかが重要で、運用しながら取り崩すこと(デキュムレーション)を考える必要があります。

「貯蓄から投資へ」の号令の下、資産形成にかかる教育が注目され、現在も様々なアプローチが進められています。

資産形成あつての資産取崩しであり、資産形成にかかる金融リテラシー向上を喫緊の課題として、このような取り組みを継続的に行うことが必要です。

資産形成への関心が高まれば、デキュムレーションに関する教育がより重要性を増してくることは自然な流れと考えられます。

デキュムレーションに関する教育は、資産形成における教育と比較して、より個性が高く、画一的な教育が難しいと考えられます。

現代社会においては、ライフプランの多様化が進み、資産形成期においても家族状況や生活環境などの違いで各人各様です。ただ、一定の割合で発生し得るライフイベントなどの共通項を見つけることができるため、ある程度の教育の型を作ることは可能と言えます。

それと比べて、資産取崩しの段階においては、自らの資産をどのように取崩し、遺すのかについて考える必要があり、ご本人の意思や健康状態、家族を取り巻く状況など様々な要素を踏まえた助言が必要となってきます。

最近では、「金融ジェロントロジー(老年学)」という言葉を目にするようになりましたが、認知判断能力低下への対策面がフォーカスされることも少なくありません。

もう一つの課題である「資産寿命を延ばす」ことも必要不可欠な要素であり、DC投資教育においても個々人の状況に合わせた対応が必要と考えます。

4.まとめ

政府より「資産所得倍増計画」が発表され、個人資産の「貯蓄から投資へ」の流れに再び注目が集まっています。

しかし、「投資・運用」はあくまで“手段”であり、それを“目的化”すると方向性を見失い兼ねません。

目的は『個人の資産形成』であり、個々人の状況に合わせた積立・運用の選択ができるようにすること。そのために国民の金融リテラシー向上が必須であり、“教育”を行うことが最重要であると言えます。

日本において金融教育の浸透・定着は長年の課題であり、学校教育などの取り組みが行われています。しかし、試行錯誤を繰り返す中で、どのように教育機会を作り、誰が教えるかの明確な答えは見出せていません。

今回の法改正により、企業型DCとiDeCoの同時加入が認められたことで、企業内において個人の資産形成に関する教育機会の重要性がさらに増したと考えられます。

「人的資本経営」や「ファイナンシャルウェルビーイング」など企業を取り巻く環境も変化しており、個人の資産形成のための教育が企業内で本格化していくと想定されます。

様々な環境変化に合わせて進化し続けるDC投資教育は、企業の社員向け資産形成教育の中核を担うポテンシャルを有しており、日本における金融教育の基盤となり得る存在と言っても過言ではないでしょう。

以上

人的資本開示とWell-being

年金コンサルティング部 制度業務推進グループ長 寺田 利史

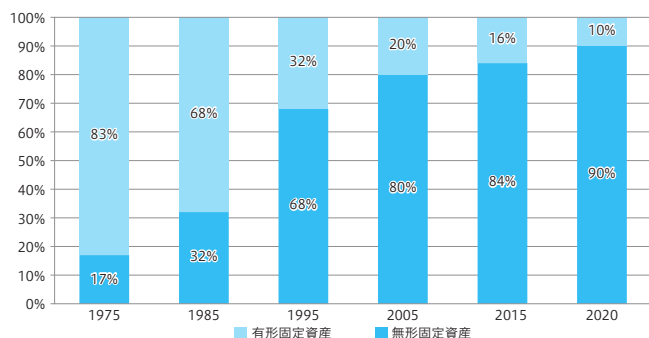
1. 人的資本経営とは

かつて人材は、「人的資源(Human Resources)」として、収益を生み出すための必要なコストであると見なし、消費するものとして扱う考え方が主流でした。これに対し、近年、人材を資本として捉え、投資によって人材の能力等を高めて中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方として、「人的資本(Human Capital)経営」の重要性がクローズアップされています。人材は企業価値の源泉であり、収益化までに要する負担はコストではなく投資と捉える考え方です。本稿では、人的資本経営への注目度が高まる背景、今後必要な対応、企業価値向上に向けた着眼点などを通して退職給付制度や企業年金制度のあり方について考察していきます。

2. 「人的資源」から「人的資本」へのパラダイムシフト

なぜいま「人的資源」から「人的資本」という概念へのパラダイムシフトが生じているのでしょうか。「人的資本」の概念が大きく台頭するトレンドを形成した背景の一つとして「投資家における無形資産重視スタンスへのシフト」が挙げられます。知的財産の査定サービスを提供する米国オーシャントモ社による米国S&P500を対象とした分析によると、企業価値に占める無形資産の割合は1975年に17%でしかなかったものが2020年には90%に達しており有形資産の割合を圧倒する状況にあります【図表1】。

【図表1】 企業価値に占める無形資産の割合(米国)



(出所)OCEAN TOMO:INTANGIBLE ASSET MARKET VALUE STUDY(2020年)

無形資産に関する割合が高まっている背景にあるものは、投資家が企業価値を捉えるにあたっての目線の変化と考えられ

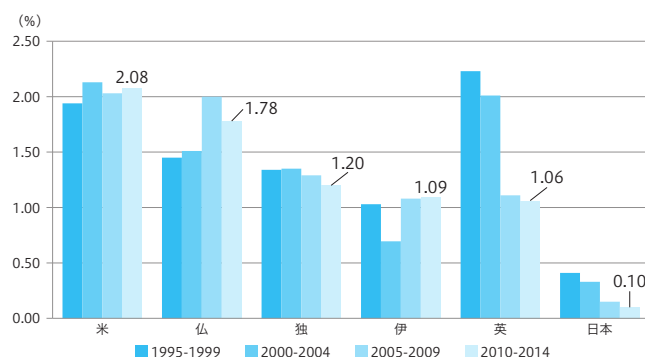
ます。ESGの観点など、かつてのような「経済的価値」のみならず「社会的価値」も含めた着眼が、無形資産への関心度を高め、とりわけ無形資産の中核にあたる人財、すなわち人的資本に関する情報を欲する投資家が増え、ひいては開示圧力の高まりにつながっているものと考えられます。

人的資本開示の動きが先行したのは欧州でした。2014年10月に欧州連合にて「非財務情報開示指令」が公表され、対象に該当する企業には2017会計年度以降、非財務情報の開示が義務化されました。2018年12月に国際標準化機構(ISO)から人的資本マネジメント領域の規格「ISO30414」が制定されると各国政府の開示義務化スタンスが加速しました。米国においては2020年10月に米国証券取引委員会(SEC)が人的資本開示ルールを変更して開示を義務化しました。欧米企業においては、開示から一定年数が経過して、人的資本開示をサステナビリティレポートのみならず人的資本の内容を独立させた人的資本報告書として開示する企業も増加傾向にあります。

3. 日本における人的資本開示

一方、日本の人的資本投資は、【図表2】の通り、1995年から2010年代半ばにかけて他の先進国対比で劣後し、長期にわたり低迷していました。日本における企業価値に占める無形資産の割合(2020年)も32%と米国に比べ非常に低い状態にあります。

【図表2】 GDPに占める企業の能力開発費の割合



(出所)厚生労働省:平成30年版労働経済の分析―働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について

人材投資不足を課題と認識した政府、内閣官房、経済産業省は改革に着手、2016年に働き方改革実現会議を設置して以降、直近まで産業人材育成に取り組んでいる状況にあります。2020

年9月に経済産業省から「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」の報告書として公開された人材版伊藤レポートは企業経営者に大きく影響を与えています。2021年6月「成長戦略フォローアップ」において「人的資本経営と情報開示」が内閣総理大臣の直轄案件とされてからは、先々のディスクロージャー管理を踏まえて金融庁も関与するに至っています。また、開示項目の整理にあたって各種提言を行う会合として非財務情報開示指針研究会（経済産業省）や非財務情報可視化研究会（内閣官房）があります。前者は、人材戦略の企業価値創造への寄与度を明確にしたうえで人的資本に関する取組の進捗を示すKPIの開示が企業価値創造に向けた効果的対話に繋がると提言しています。後者は2022年2月に発足、6回にわたる会合を経て、同年8月30日に「人的資本可視化指針」を公表しており、当該指針は後述する「任意開示」の手引書の位置づけとなっています。

では、これらの研究会等での議論を通じ、今後、日本において人的資本開示はどのように行われていくのでしょうか。「法定開示」が求められている内容は【図表3】の通りです。

特に金融商品取引法における対応は、有価証券報告書への記載を求めるものとして日本国内の株式市場に上場するすべての企業が対象となります。

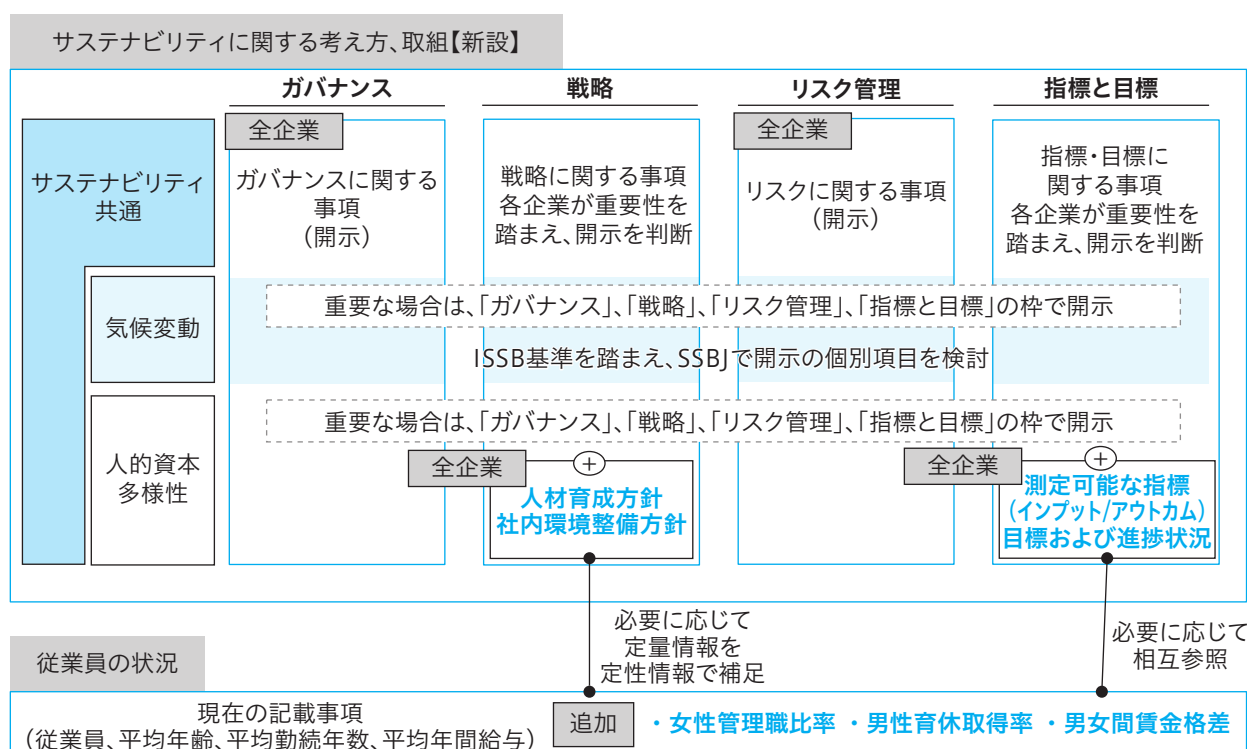
【図表3】日本版人的資本開示（法定開示）

法令名称	開示内容	開示義務を負う事業主
金融商品取引法	「人的資本」「多様性」に関する事項等	国内の株式上場企業
女性活躍推進法	女性労働者への職業生活機会提供実績等	労働者数が100人超等
労働施策総合推進法	正規雇用労働者ベースの中途採用者割合	労働者数が300人超
育児介護休業法	育児休業取得状況（男性の取得率等）	労働者数が1,000人超
次世代育成支援対策推進法	一般事業主行動計画（計画期間、達成しようとする目標等）	労働者数が100人超

具体的な対応は金融庁金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループの報告内容となり、サステナビリティ情報の「記載欄」を新設したうえで、中分類項目となる『人的資本』において「人材育成方針」と「社内環境整備方針」を、『多様性』において「男女間賃金格差」「女性管理職比率」「男性育児休業取得率」の記載が求められる予定です【図表4】。

適用時期は「2023年3月末以後に終了する事業年度から適用」とされています。

【図表4】サステナビリティに関する企業の取り組みの開示（概観）

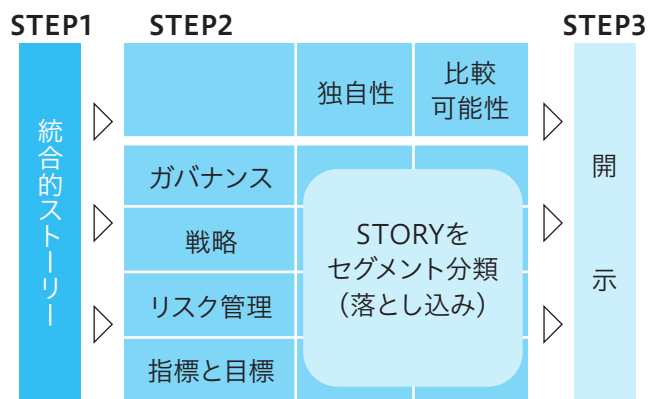


（出所）金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ（令和3年度）第7回事務局説明資料

このうち、『人的資本』に関する内容については、一律に具体的な開示項目を特定させるメッセージは示されておらず何をどこまで開示していくかは、各企業が実情を踏まえ独自の開示を検討することとされており（任意開示）。すなわち、企業側に一任されている状況にあるということです。

当該項目の検討にあたっては「人的資本可視化指針（以下、「指針」）」に一連のアプローチイメージが描かれていますので、以下で説明いたします【図表5】。

【図表5】可視化に向けたアプローチイメージ



はじめに自社の経営戦略と人的資本への投資や人材戦略の関係性を構築（統合的ストーリーの立案）することが求められています（STEP1）。指針においては、企業・経営者に期待されることとして『経営層・中核人材に関する方針、人材育成方針、人的資本に関する社内環境整備方針などについて、自社が直面する重要なリスクと機会、長期的な業績や競争力と関連付けながら、目指すべき姿（目標）やモニタリングすべき指標を検討し、取締役・経営層レベルで密な議論を行った上で、自ら明瞭かつロジカルに説明すること』といったブレイクダウンされた表現も示されています。

次のステップは、当該ストーリーを縦軸（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）と横軸（独自性、比較可能性）によって生成するセグメント分類を施すこととなります（STEP2）。そこにおいては、『国際的な（細則的）開示基準や制度開示で要請される開示事項は、できるだけ多くの投資家や評価機関の企業間比較ニーズを意識したものとなる傾向がある、こうした開示事項については、それぞれの基準の目的を理解した上で、定義や算定方法、データの取得など、比較可能性に配慮した形での開示を進め、継続的に開示を行う体制を整えることが重要である。一方、企業のビジネスモデルや競争優位の源泉が多様化する中で、比較可能な情報のみで企業の経営戦略や人材戦略を表現することはできない。企業は自社の戦略や取組を説明する独自の開示事項を検討することが必要となる。例えば、研修やスキル向上のためのプログラムは、多くの投資家に関心をもつ項目である一方、各社のビジネスモデルや求める人材像に応じて内容は大きく異なる。自社固有の経営戦略・人事戦略と具体的な研修やスキル向上プログラム等を統合的なストーリーの中で結び付けながら、自社の目標や指標等を示していくことが重要である。』と示され

ており、任意開示にあたっては、独自性と比較可能性のある開示事項の適切な組合せやバランス感の確保が求められています。

最終的な開示内容へ落とし込むフェーズ（STEP3）にあたっては「7つの大分類と19の細目」が参考掲示されています【図表6】。

【図表6】7つの大分類と19の細目

①育成	リーダーシップ、育成、スキル/経験	価値向上視点
②エンゲージメント	エンゲージメント	
③流動性	採用、維持、サクセッション	
④ダイバーシティ	ダイバーシティ、非差別、育児休暇	
⑤健康・安全	精神的健康、身体的健康、安全	
⑥労働慣行	労働慣行、児童労働/強制労働、賃金の公平性、福利厚生、組合との関係	
⑦コンプライアンス/倫理	コンプライアンス/倫理	

落とし込みにあたって指針には以下のような記載が確認されます。『開示事項の中には、企業の戦略的な企業価値向上に向けた取組を表現し、投資家からの評価を得ることを企図する「価値向上」に関する開示と、投資家からのリスクアセスメントニーズに応え、ネガティブな評価（devaluationやdivestment）を回避する観点から必要な「リスク」に関する開示の双方が含まれる。また、1つの開示事項の中に「価値向上」と「リスク」の双方の観点が含まれることもある。例えば、人材育成やスキルに関する開示は「価値向上」の軸に力点が置かれている一方、ダイバーシティや身体的・精神的健康に関する開示は、イノベーションや生産性といった戦略的な「価値向上」とともに、企業の社会的責任に対する「リスク」のマネジメントの双方の観点から捉えられる開示事項と考えられる。』

すなわち、開示にあたっては、どのような開示ニーズに対応して当該事項を選択・開示するのか、明確にしながら開示を検討することが推奨されているわけです。

一方、上記検討において開示が有効と判断出来る内容に関しては、統合報告書やサステナビリティレポートなど任意の媒体で対応することも考えられます。媒体によって、想定する開示対象や情報範囲、説明ポイントなどが異なるため、媒体の特性に応じた対応が求められると考えられます。

さて、指針に記載されているもう一つの特徴は「ステップ・バイ・ステップ方式（できるところから開示を行い、開示への反応を受け止めながら開示内容をブラッシュアップすること）」が認められている点です。はじめから完成度の高い可視化を行う必

要はなく、むしろ、段階的に社内体制の構築や議論も行い、定量的な把握と分析(As is-To beギャップの定量的把握)を深めながら、法定開示(有価証券報告書等)などへの対応を充実させていくことが望ましいと示されています。

4. Well-beingの観点

人的資本開示は、全てのステークホルダー、すなわち、投資家のみならず、例えば、従業員の目にも触れることになります。従業員が「自ら希望するキャリア形成を勤め先で実現できるか」、開示を通じて、具体的に可視化・比較可能化されていくわけです。そのため、従業員に「この会社で頑張ろう」と思ってもらうためには、人材の成長を支援する様々な取り組みが十分整っているかどうかの観点を踏まえ確りと提示していくことも開示内容を検討する上でのポイントになるものと考えられます。このように、項目開示を通じて各企業と従業員の選び選ばれる関係性が深化することが想定されると仮定すると、開示が求められる上場企業に限らず、実質的には非上場企業においても同様の対応が求められるものでも考えられます。

従業員のエンゲージメントを高める取組の着眼点の一つとして、人材版伊藤レポート2.0においては、「心身の健康、熱意や活力をもって働くことを実現する社員のWell-being視点は重要」とされており、Well-being追求は企業にとって今後の重要な施策になっていくものと考えられます。

Well-beingとは、WHO憲章前文によれば「身体的、精神的、社会的にすべてが満たされた状態のこと」と定義されています。

そして、米国のコンサルティング会社であるGallup社はWell-beingは5つの構成要素に分解されるといった独自の提唱理論を公表しています【図表7】。

【図表7】米国Gallup社によるWell-being分解

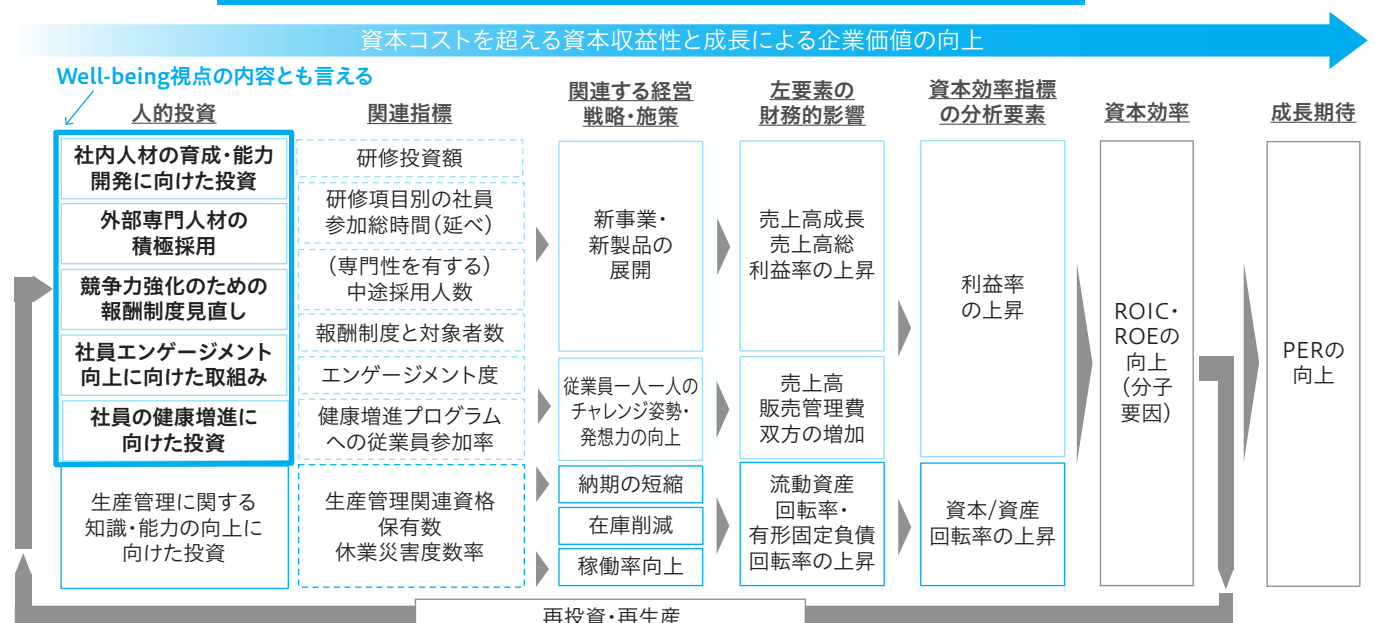


指針においても、企業価値向上に向けた人的投資を起点とした「ROIC(投下資本利益率)逆ツリー図」が示されていますが、事例として挙げられている人的投資の内容は、まさにWell-being視点と言えます【図表8】。

企業が行うWell-being施策を、従業員とのエンゲージメントに確りと結びつけるためには、「実感してもらう」ことが何より重要だと思われます。たとえば、人事制度において退職一時金・企業年金・福利厚生は“現役時には見えにくい処遇”の代表格に位置付けられるとも考えられますが、退職一時金・企業年金・福利厚生といった人事制度を在職時や平時から可視化しておくこ

【図表8】ROIC(投下資本利益率)逆ツリー図

人的投資・経営戦略・資本効率・企業価値のつながり(例示的なイメージ図)



(出所)内閣官房「人的資本可視化指針」をもとに弊社追記

とは、将来の安心感醸成に繋がる意識を介してWell-being向上に資するものと考えられます。【図表9】は、企業の人件費負担に関連する統計資料です。現金給与総額(54.7万円)に対する福利厚生あるいは退職一時金・企業年金に関する比率は「法定福利費(15.5%)>退職一時金・企業年金(8.6%)>法定外福利費(4.4%)」の順となっており、“退職後の備え”にあたる「厚生年金保険」と「退職一時金・企業年金」の合計は17.2%（【図表9】中のA+B）に及ぶことがわかります。他方、社員に実感されやすい項目が多い法定外福利費のコスト負担は比較的少ないこともわかります。「コスト負担」(投じたコスト)に比例して「社員がありがたみを実感することにより業務パフォーマンス向上に繋げる」という観点、また、優秀人材の採用や確保するという観点において、相応にコストを投じている「厚生年金保険や退職一時金・企業年金」についての見える化促進は優先順位が高い取組みであると考えられます。

【図表9】企業の人件費負担

項目		金額(万円)	比率
法定福利費	厚生年金保険	4.7万円	8.6%(A)
	健康・介護保険等	3.8万円	6.9%
退職給付(B)	退職一時金	2.2万円	4.0%
	企業年金	2.5万円	4.6%
法定外福利費等	住宅関連	1.2万円	2.1%
	その他	1.3万円	2.3%

比率は現金給与総額(54.7万円)に対する比率です(現金給与総額は従業員1人1ヵ月当たり、全産業平均)

(出所)一般社団法人日本経済団体連合会(2019年度福利厚生費調査結果報告をもとに作成)

5. 結びにかえて

以上、人的資本開示に関し、今後必要な対応や検討の着眼点などにつき解説いたしました。

経営戦略と連動した人事戦略の開示に関し、主たる目的は企業価値向上に資する対応となりますが、ステークホルダーたる従業員とのエンゲージメント向上の観点も踏まえ、様々な目的を想定し対応していくことが望まれます。上記のとおり、例えば確定給付企業年金や退職一時金といった自らが運用リスクを負うものではなく従来は必ずしも積極的な開示の必要性が高くなかった会社制度に関しても、Well-beingの観点による能動的な可視化を通じた自社の退職金・年金制度の位置づけやコンセプト等を従業員にしっかり理解してもらうことで従業員にポジティブな感情を訴求することもできる機会となり、従業員エンゲージメント向上により業務パフォーマンスの向上にも繋がる可能性があります。

日本における人的資本開示への対応は正にこれからと言えます。弊社においても、お客さまへの情報発信を通じ、人的資本開示を支援してまいります。

以上

公的年金制度の法改正の展望

年金業務推進部 主任調査役 杉浦章友

1. はじめに

公的年金の財政検証は少なくとも5年に1度行われます。前回は2019年でしたので、今回は2024年と想定されます。その財政検証に向けて、2022年10月25日に第1回社会保障審議会年金部会が開かれました。年金部会では、公的年金に関する制度改正に向けた議論も行われます。前回の年金制度の法改正は2020年でしたので、次期年金法改正は2025年に行われることが見込まれます。

2020年の年金制度改正法の検討規定や附帯決議で、基礎年金の給付水準低下への対応策が主に3つ提起されています。いずれも、低年金者に対して給付を充実させることが主眼です。これらの政策が、次期法改正に向けた今後の年金部会での議論の中心になっていくと考えられます。現行の年金の体系を踏まえて、なぜこれらの改正の検討が必要なのか、また、狙いがどこにあるのかを解説いたします。

- 被用者保険の適用拡大
- 基礎年金の45年化
- 基礎年金と厚生年金の給付調整期間の一致

なお、本稿において表明する意見は筆者個人のものであり、現在又は過去の所属組織のものではありません。

2. 公的年金の加入と給付の概略

公的年金制度は、20歳以上の人が共通して加入する「国民年金」と、会社員・公務員等の被用者が加入する「厚生年金保険」の「2階建て」になっています。「国民年金」は、働き方・暮らし方によって、第1号～第3号に分類されます。「国民年金」の被保険者が一定の要件を満たすと定額の「基礎年金」等の給付を受けることができます。また、「厚生年金保険」の被保険者が一定の要件を満たすと報酬比例の「厚生年金」等の給付を受けることができます。第1号～第3号の分類は【図表1】のとおりです。本稿では、制度の名称である「国民年金」・「厚生年金保険」と、給付の名称である「基礎年金」・「厚生年金」を区別しています。なお、公的年金制度には様々な経過措置や例外がありますが、特に断らない限り、本則の基本的な保険料や給付について述べるものとします。

【図表1】国民年金第1号～第3号被保険者の属性・対象年齢・主な給付

	対象者の属性	対象年齢	主な給付
第1号被保険者	自営業者・フリーランス・学生等	20～59歳	基礎年金
第2号被保険者	被用者(会社員・公務員等) (注1,2)	～69歳	基礎年金+厚生年金
第3号被保険者	第2号被保険者の被扶養配偶者	20～59歳	基礎年金

(注1) 被用者であっても、労働時間・賃金水準・会社の規模や業種によっては第1号・第3号被保険者になる場合があります。

(注2) 65歳以上で老齢等の年金受給権者になると国民年金第2号被保険者ではなくなります。(なお、厚生年金保険の被保険者ではありません。)

(注3) 基礎年金が満額にならない場合に60歳以上でも任意に国民年金に加入し第1号被保険者となることができですが、上表では省略しております。

【出所】国民年金法・厚生年金保険法等を元に筆者作成

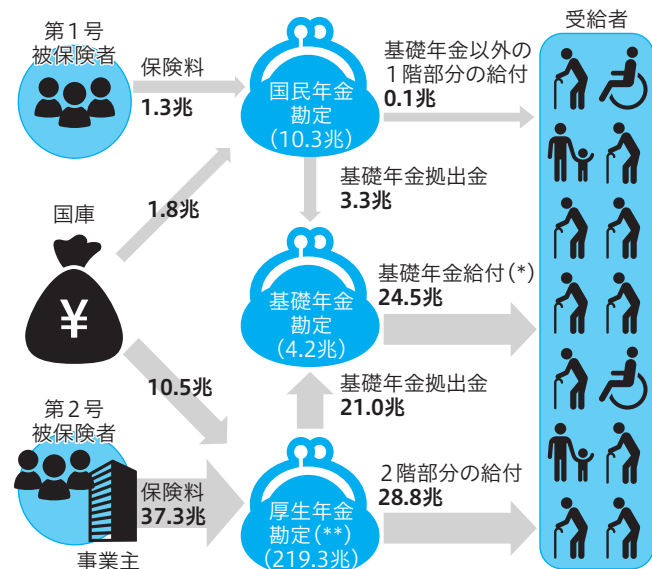
第1号被保険者は、毎月定額の保険料(国民年金保険料)を自分で納め、保険料納付期間に応じた1階部分の給付のみを受けられる仕組みとなっています(保険料を納められない場合の免除制度等もあります)。生産手段や店舗・土地等の資産を持ち徐々に引退していく自営業者とは異なり、被用者は退職によって著しく稼働能力が失われますので、老後生活の保障の必要性が高いと考えられます。会社員や公務員等の被用者は「国民年金」第2号被保険者兼「厚生年金保険」被保険者として、各人の報酬に対する一定率の保険料(厚生年金保険料)を事業主と折半で負担(給与・賞与からの天引き)することにより、基礎年金に加えて現役期の報酬水準に比例した2階部分の給付も受けられる設計になっています。また、第3号被保険者は、保険料を個人で負担せず(世帯で負担していると考え、結果的に厚生年金保険制度全体で負担し)、基礎年金の給付を受けられます。

給付額は、保険料納付期間や報酬に比例するほか、物価や賃金の水準に応じて改定されます。さらに、賃金や物価の上昇に応じて年金額が増額改定されるときには、その改定率を、現役世代の人口減少や長寿化に応じて抑制する仕組みになっています。この改定率の抑制の仕組みを「マクロ経済スライド」といいます。「マクロ経済スライド」は、財政の均衡が図られるまでの一定期間(以下、本稿では「給付調整期間」といいます。)のみ行われます。「マクロ経済スライド」は、高齢者も含めた全世代の給付を今から抑制し、いわば「積立金を将来のためにとっておく」ものであり、将来の給付水準の低下幅を抑制するために重要なものです。

3. 公的年金の財政構造の概略

次に、公的年金の財政収支の仕組みについて概説します。【図表2】のように、公的年金の財政の単位としては、国の特別会計に「国民年金勘定」、「厚生年金勘定」、「基礎年金勘定」の3つの勘定を有しています。

【図表2】公的年金の財政単位と収支の概要



(*) 基礎年金給付には旧法の基礎年金相当の給付を含め、基礎年金交付金の図示を省略しております。
 (**) 厚生年金勘定には共済組合等の厚生年金保険経理を含め、厚生年金拠出金・厚生年金交付金の図示を省略しております。
 (***) 金額単位: 円

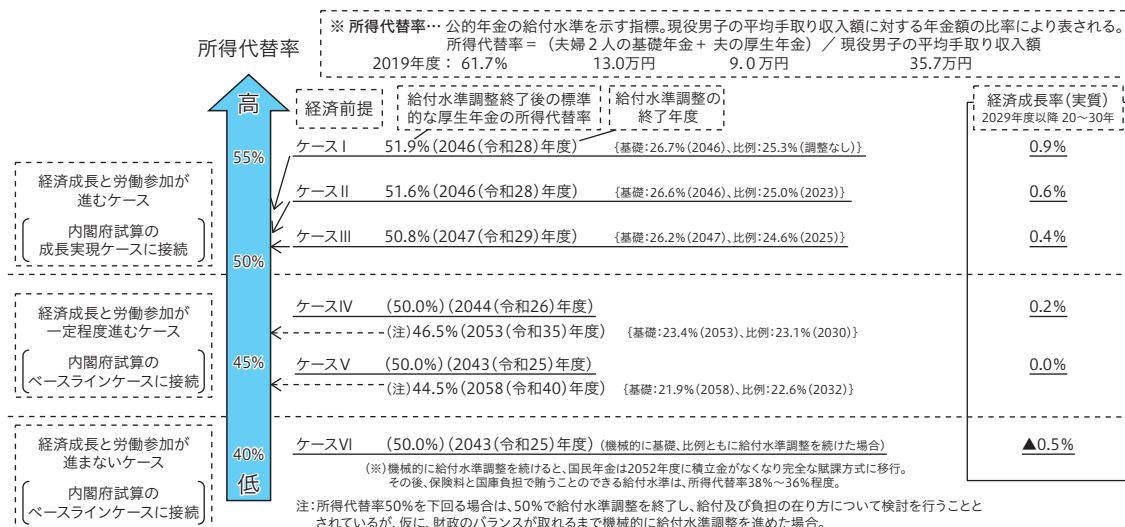
【出所】公的年金財政状況報告-令和2(2020)年度-(2022年3月28日公表)を元に筆者作成

第1号被保険者が納付する「国民年金保険料」は「国民年金勘定」に入り、「厚生年金保険」の被保険者と事業主が拠出する

「厚生年金保険料」は「厚生年金勘定」に入ります。一方、給付においては、「国民年金」と「厚生年金保険」の各制度の独自の給付（「国民年金」においては付加年金等の給付、「厚生年金保険」においては厚生年金等の給付）は、それぞれの保険料が入る「国民年金勘定」と「厚生年金勘定」から支給されますが、「基礎年金」（1階部分の主たる給付）については、直接は保険料が入らない「基礎年金勘定」から支給されます。この「基礎年金勘定」から支給される「基礎年金」のための給付費を賄うのが「基礎年金拠出金」です。毎年度、「国民年金勘定」と「厚生年金勘定」からその年度の給付に必要な額が拠出されます。毎年度の給付額をその年度の保険料で賄うこの方式は「賦課方式」と呼ばれます。現行のルールでは、「国民年金勘定」と「厚生年金勘定」から「基礎年金勘定」に支出する「基礎年金拠出金」の額は、各年度の「国民年金保険料」の対象者と「厚生年金保険料」の対象者の人数比¹で按分して負担します。「厚生年金保険料」は、夫婦で共同して負担しているという考え方になっており、第3号被保険者の人数は「厚生年金勘定」の側でカウントします。また、「基礎年金」の給付費の半分は国庫で負担します。なお、保険料と国庫負担の他にも、積立金とその運用収入が活用されます。

マクロ経済スライドによる給付水準調整は、財政単位の異なる「国民年金勘定」と「厚生年金勘定」のそれぞれで財政が均衡するまで行われます。まずStep1として「国民年金勘定」の長期的な財政の均衡を考えます。【図表2】のとおり、「国民年金勘定」からの支出の大部分が「基礎年金拠出金」です。したがって、「国民年金勘定」の長期的な財政が均衡するまで「基礎年金」の給付水準が調整されます。財政力が相対的に弱い「国民年金勘定」の財政状況に合わせて「基礎年金」の給付調整期間は長期化し、「基礎年金」の将来の給付水準は低いものとなります。次に、Step2では、「厚生年金勘定」の財政均衡を考えます。「厚生年金勘定」からの支出は、【図表2】のとおり「基礎年金拠出金」と

【図表3】給付水準の調整終了年度と所得代替率の見通し



【出所】2019年財政検証結果レポートをもとに作成

¹ 「国民年金保険料」の対象者としては、第1号被保険者のうち保険料納付者分のみを（免除等があればその比率を考慮して）カウントします。「厚生年金保険料」の対象者としては、第2号被保険者と第3号被保険者をカウントします。ただし、第2号被保険者については、基礎年金の給付算定期間となっている20歳以上60歳未満のみを対象とします。

「2階部分の給付」です。「基礎年金拠出金」は、Step1で決定した「基礎年金」の給付水準から決まりますので、可変部分は「2階部分の給付」のみであり、これは主に「厚生年金」です。したがって、「厚生年金勘定」の財政が均衡するように「厚生年金」の給付水準が調整されます。Step1で決定した水準の「基礎年金」を前提として「基礎年金拠出金」を拠出することになりますが、Step1では将来的に「基礎年金」の水準が低くなるように計算されますので、「厚生年金勘定」から拠出する「基礎年金拠出金」の将来の水準も低下することになります。そうすると、相対的に「厚生年金」の給付に充てられる財源が増加し、「厚生年金」の給付調整期間は短縮することとなります。このように、財政均衡の仕組みが「国民年金」と「厚生年金保険」で2段階となっているため、「国民年金勘定」と「厚生年金勘定」の財政状況が異なることにより、結果的に「基礎年金」と「厚生年金」の給付調整期間は異なることとなります。実際、【図表3】のとおり「基礎年金」の給付調整期間のほうが長くなることが見込まれています。さらに、長引くデフレ下でマクロ経済スライドが発動せず、想定よりも足元の給付水準が高くなってしまっていることから給付調整期間が長期化していることもあり、「基礎年金」の将来の給付水準の低下が心配される状況となっています。

4. 被用者保険の適用拡大

今後の法改正を考えるうえでまず着目すべきは、第2号被保険者についての【図表1】の注1です。被用者であっても、労働時間・賃金水準・会社の規模や業種によっては第1号・第3号被保険者になる場合があります。特に、就職氷河期等にやむなく非正規労働を余儀なくされた結果、第1号被保険者に分類される働き方となってしまう場合があります。厚生年金保険では報酬比例の上乗せ給付があり、健康保険では病気・ケガや出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給が確保され、厚生年金保険でも健康保険でも保険料は労使での折半となります。本来、被用者に対して有用であり必要であるはずのこうした社会保険のセーフティネットが、非正規労働や会社の規模・業種などによってうまく機能していない部分があり、その解消のためにこそ社会保険の適用を拡大する意義があるのです。よく、被用者保険の適用拡大は制度の「支え手」を増やすために必要という言い方をされる場合がありますが、これが「資金の枯渇を防ぐために保険料負担者を増やすことが必要」という意味で言われるとすれば本質を見誤っていると筆者は感じます。公的年金をはじめとする社会保険は、あくまで「自助」を強化・社会化した「共助」の仕組みであり²、保険料を負担した者が相応の給付を受けるものです。また、厚生年金保険には所得再分配機能があり、給与水準の低い被用者（なかでも特に第1号被保険者）にとって、厚生年金保険への加入には大きなメリットがあります。現行の財政フレー

ムワークでは被用者保険の適用拡大が年金財政上有利に働く³としても、それは被用者保険の適用拡大の目的ではなく、あくまでも副次的効果として捉えるべきものです。なお、被用者保険の適用拡大を通じて、被用者の働き方や企業の雇い方の選択において社会保険が選択を歪めたり不公平を生んだりすることがなくなれば、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力確保の観点からも望ましいでしょう。

政府の「全世代型社会保障構築会議」が2022年12月16日に取りまとめた報告書では、「勤労者皆保険の実現に向けた取組」として、【図表4】をはじめとする「取り組むべき課題」が挙げられています。2020年の年金制度改革法により、短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件は、2022年10月から100人規模、2024年10月からは50人規模にまで拡大されていますが、更に一步進めて企業規模要件の撤廃の早期実現が謳われています。また、個人事業所の適用業種についても、同改正法により2022年10月から弁護士・税理士等の士業にも拡大されていますが、更に一步進めた改正が行われるとみられます。その他、週労働時間20時間未満の短時間労働者やマルチワーカー・フリーランス・ギグワーカー等の多様な働き方への対応が検討されるとみられます。一連の改正のなかで現在第3号被保険者となっているパート労働者が第2号被保険者に移行していく側面はあると思われるものの、第3号被保険者が全く存在しなくなるわけではなく、また、第3号被保険者制度自体を廃止するような大改正は現時点では見込まれないと筆者は考えます。

² 公的年金が「自助」・「共助」・「公助」のいずれにあたるかについては諸説ありますが、例えば、平成24年版厚生労働白書では、「社会保険制度は、保険料を支払った人々が、給付を受けられるという自立・自助の精神を生かしつつ、強制加入の下で所得水準を勘案して負担しやすい保険料水準を工夫することで、社会連帯や共助の側面を併せ持っている仕組みである。」とされています。

³ 現行の人数比による基礎年金拠出金の計算方法のもとでは、第1号被保険者が第2号被保険者に移ると、国民年金勘定から拠出する基礎年金拠出金の減少要因、厚生年金勘定から拠出する基礎年金拠出金の増加要因となります。一方で、被保険者が移動しても積立金を移管するわけではありません。したがって、国民年金勘定における被保険者1人当たり可以使用の積立金が増加することになり、将来の基礎年金の給付水準の上昇要因となります。なお、第3号被保険者が第2号被保険者になる分には専ら厚生年金勘定の財政状況を改善させ、厚生年金のみの給付水準の上昇要因となりますので、基礎年金の給付水準改善には寄与しません。

【図表4】勤労者皆保険の実現に向けて取り組むべき課題（一部）

短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃	週20時間以上勤務する短時間労働者にとって、勤め先の企業の規模によって被用者保険の適用に違いが生まれる状況の解消を図るべきであり、企業規模要件の撤廃について早急に実現を図るべきである。
個人事業所の非適用業種の解消	常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種については、労働者がいずれの事業所で勤務するかによって被用者保険の強制適用の有無が異なる状況の解消を早急を図るべきである。 また、勤労者皆保険を実現する観点から、「5人未満を使用する個人事業所」についても、そこで働く方々への被用者保険の適用を図る道筋を検討すべきである。
週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大	週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、被用者にとってふさわしく、雇用の在り方に中立的な被用者保険を提供する観点からは、被用者保険の適用除外となっている規定を見直し、適用拡大を図ることが適当と考えられることから、そのための具体的な方策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべきである。複数の雇用関係に基づき、複数の事業所で勤務する者（マルチワーカー）で、いずれの事業所においても単独では適用要件を満たさないものの、労働時間等を合算すれば適用要件を満たす場合については、実務的な課題の解決を図ったうえで、被用者保険の適用に向けた具体的な検討を進めるべきである。
フリーランス・ギグワーカーについて	フリーランス・ギグワーカーについて、その被用者性の捉え方などの検討を深め、必要な整理を行うとともに、より幅広い社会保険の在り方を検討する観点からの議論を着実に進めるべきである。 具体的には、まずは、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」に照らして、現行の労働基準法上の「労働者」に該当する方々については、「被用者性」も認められ、適用除外の対象となる場合を除いて被用者保険が適用される旨を明確化した上で、その適用が確実なものとなるよう、必要な対応を早急に講ずるべきである。 そのうえで、上記以外の、「労働者性」が認められないフリーランス・ギグワーカーに関しては、新しいタイプの検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を深めるべきである。

【出所】全世代型社会保障構築会議報告書（2022年12月16日）より抜粋

5. 基礎年金の45年化

基礎年金水準自体の底上げも重要な課題です。老齢基礎年金の給付に反映される期間（以下、本稿では「基礎年金の給付算定期間⁴」といいます。）は、現状では原則として20歳から59歳までの40年間となっています。健康寿命や就労期間の延伸も踏まえ、基礎年金の給付算定期間を59歳までの40年間ではなく64歳までの45年間に延長することにより、給付額を45/40倍、

すなわち112.5%に増額することが検討されています。基礎年金の給付算定期間の45年化（以下、「基礎年金の45年化」といいます。）により、国民年金の第1号被保険者については、現状より5年長く国民年金保険料を拠出することになりますが、その分給付額が比例的に増加します。第2号被保険者については、現状でも厚生年金保険の被保険者として60歳以降も被保険者ですので、基礎年金の45年化による追加の保険料負担は全く生じません。むしろ、現行制度では、保険料が基礎年金の給付に結び付くのは制度上40年間のみであり、60歳以降に負担した厚生年金保険料は基礎年金の給付額には反映されず⁵、報酬比例部分の給付にしか反映されていません。基礎年金の45年化は、被用者にとって保険料が基礎年金の給付に反映されない期間を減らす意味でも重要です。ただし、基礎年金の45年化にあたっては5年分の基礎年金に係る2分の1国庫負担相当の財源確保が課題であり、消費税収を充てるのか、保険料を充てるのか、議論になるとみられます。

【図表5】基礎年金の45年化のイメージ

	基礎年金の給付額	保険料
第1号被保険者	12.5%増	5年延長
第2号被保険者	12.5%増	変化なし
第3号被保険者	12.5%増	変化なし

（注）第2号被保険者は、60～64歳も就労する場合で比較

6. 基礎年金と厚生年金の給付調整期間の一致

「3.公的年金の財政構造の概略」でみたとおり、「基礎年金拠出金」の仕組みにより、「基礎年金」と「厚生年金」の給付調整期間は異なっています。この問題への対処の一案として、厚生労働省は、2020年12月の社会保障審議会年金数理部会において、2019年財政検証のオプション試算に対する追加試算を公表しています。この追加試算では、前述の基礎年金の45年化に加え、基礎年金と厚生年金の給付調整期間を一致させた場合の所得代替率（現役手取り収入に対する年金額の割合）の見通しが示されています。これによれば、基礎年金と厚生年金の給付調整期間を一致させることで、【図表6】のとおり、基礎年金の給付調整期間は短縮し、基礎年金の給付水準は現状の見通しより高い状態で均衡が保たれる一方、厚生年金の給付調整期間は延長し、厚生年金の給付水準は現状の見通しより低い状態で均衡が保たれることになります。追加試算には複数のバリエーションが示されていますが、基礎年金の45年化を同時実施する場合には、保険料財源のみで行うとしても、基本的には厚生年金と基礎年金のトータルの最終的な所得代替率は現行制度よりも上昇することが示されています。また、基礎年金の水準低下を防ぐことは、基礎年金のみの給付を受ける者にとって重要であるのはも

⁴ 厚生労働省は公表資料等で「基礎年金拠出期間」と表現していますが、「拠出」ですと「基礎年金拠出金」のことを想起させ、個々人の給付に結び付くことがイメージしづらいと考えましたので、本稿では「基礎年金の給付算定期間」と表現しております。

⁵ 20歳から59歳までの間に保険料未納期間等があれば、60歳以降の保険料が基礎年金の給付に反映されます。

ちろんのこと、厚生年金保険の被保険者間の所得再分配機能を強化する意味でも重要です。

【図表6】給付調整期間を一致させた場合の最終的な所得代替率

		参考： 現行	追加試算 ①	追加試算 ②	追加試算 ③
制度	基礎年金の給付算定期間	40年	40年	45年	45年
	延長する5年分の国庫負担	-	-	あり	なし
最終的な所得代替率	合計	51.0%	55.6%	62.5%	60.5%
	基礎年金	26.5%	32.9%	37.0%	35.8%
	厚生年金	24.5%	22.6%	25.4%	24.6%
給付調整期間の終了年度	基礎年金	2046	2033	2033	2035
	厚生年金	2025			

(注)2019年財政検証結果のケースⅢ(出生中位、死亡中位)に2020年の年金制度改正法を反映、モデル年金の場合

【出所】第86回社会保障審議会年金数理部会(2020年12月25日)資料1より

給付調整期間を一致させるための具体的手法については、厚生労働省が2022年6月24日に公表した「年金制度の仕組みと考え方 第7 マクロ経済スライドによる給付水準調整期間」において、積立金の規模への言及があります。被用者年金の一元化にあたって各共済の勘定を維持したうえで積立金の比率を考慮して厚生年金勘定への拠出金を算定する方式とされたことから類推すると、国民年金勘定と厚生年金勘定という勘定自体は残したうえで、各勘定から基礎年金勘定へ拠出する基礎年金拠出金の額を各勘定の積立金の比率を考慮したものに変更することが考えられます。

なお、基礎年金水準の低下を防ぐ施策ですので、現行と比べれば基礎年金の2分の1相当の国庫負担に係る財源が課題になる点は、基礎年金の45年化と同様です。

7. 終わりに

基礎年金の将来的な水準低下の対策として、主に、被用者保険の適用拡大、基礎年金の45年化、基礎年金と厚生年金の給付調整期間の一致の3つの政策が検討されていることを確認してきました。「社会保障審議会年金部会における議論の整理」(2019年12月27日)では、公的年金についてこのほかに障害年金や遺族年金等においても課題が指摘されています。公的年金に対しては新聞やネットメディア等で批判記事が出ることもしばしばですが、公的年金に様々な課題があっても、公的年金が老後の所得確保のために重要な役割を果たしていることや、今

後もその役割を十全に果たしていくべきことに変わりはありません。政府は公的年金について、決して分かりやすいものばかりではないものの、課題や改善案も含めてかなり多くの詳細な情報を提供していると筆者は思います。

公的年金が重要な役割を果たし続ける一方で、給付水準がマクロ経済スライドによって今後調整されていくことにより、財政破綻を防ぐ代わりに給付の十分性が課題になることや、公的年金に期待される機能はあくまで救済であり⁶、公的年金のみで誰もがゆとりある老後生活を送れるわけではないことも、厚生労働省の公開資料から読み取ることができます。各企業における企業年金等の枠組みを活用した老後の所得確保の重要性は、今後もますます高まっていきます。このことも変わりはありません。公的年金・企業年金・個人年金の健全な発展を願って、筆をおくことしたいと思います。

以上

⁶ 例えば、第1回社会保障審議会年金部会(2022年10月25日)資料2では、公的年金制度の機能の一つとして「社会保険の仕組みの下で、所得が減少又は喪失しがちな高齢者、障害者及び遺族に対して所得を保障し、これらの者の生活を保障することで貧困に陥るのを予防する」ことが挙げられています。国民年金法第1条でも「国民年金制度は、日本国憲法第二十五条第二項に規定する理念に基づき、老齢、障害又は死亡によって国民生活の安定がそこなわれることを国民の共同連帯によつて防止し、もつて健全な国民生活の維持及び向上に寄与することを目的とする。」としています。

企業年金事務運営のDXについて

年金信託部 管理グループ

1. はじめに(DXについて)

デジタル社会実現に向けた動きが加速しています。2021年9月には、日本のデジタル社会実現の司令塔としての役割を担うデジタル庁が発足し、2022年6月7日に閣議決定された「デジタル社会の実現に向けた重点計画」の添付資料において、「国民の幸福を何よりも優先し、国や地方公共団体、民間事業者などと連携して社会全体のデジタル化を推進する取り組みを牽引していく」との理念を表明しており、今後、その流れは更に加速していくものと考えられます。

そのデジタル社会実現を目指すうえで注目されているキーワード「DX(Digital Transformation)」について、改めて定義を確認いたします。

経済産業省が2018年に公表した「DX推進ガイドライン」では、DXを「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」と定義しています。つまり、DXは、単なるデジタル化・デジタル技術の活用だけでなく、それを起点としてビジネス形態や業務プロセスを「変革=Transformation」することが重要であるとしています。

また、前述の「デジタル社会の実現に向けた重点計画」の中では、「誰一人取り残さないデジタル社会の実現」を理念・原則として掲げており、その重点計画の概要説明資料において、デジタル手続法(2019年5月31日公布)に掲げられた行政サービスのオンライン化の実施に関する基本原則である、「デジタルファースト」「ワンスオンリー」「コネクテッド・ワンストップ」(いわゆる『デジタル三原則』)が、改めて示されました。

「デジタルファースト」とは、個々の手続きやサービスについて、最初から最後まで一貫してデジタルで完結できる社会を構築す

ること、「ワンスオンリー」は、一度提出した情報の再提出を不要とすること、そして、「コネクテッド・ワンストップ」は、行政手続きのみならず、民間サービスも含め、複数の手続き・サービスをワンストップで実現することです。このように、デジタル三原則のもと、官民一体となってDXが着実に推進されようとしています。

一方、企業年金分野について考えた場合、これまで、どちらかといえば、業務プロセスが変わらないことを重要視する風潮がありました。しかし、コロナ禍を契機として、プロセスの変革が必要との認識が強まっており、更に今後は、ステークホルダー(受給者・事業主等)の利便性向上の観点からの変革が求められることが予想されます。

次項からは、年金分野におけるDXの取組みと、今後、企業年金として目指す方向性などを考えてまいります。

2. 公的年金におけるDX

まずは公的年金におけるDXの現状を整理します。

公的年金については、将来の給付内容や保険料負担は現役世代からも関心の寄せられるところですが、実際の受給手続きはまだ先であることから、「手続面・サービス面」への関心は相対的に低いというのが実態であり、そのDXの状況は、広く知られてはいません。

しかし、日本年金機構では主にマイナンバーやマイナポータルを活用した情報連携によって、デジタル三原則に基づくDXの実現を年々進めており【図表1】、年金受給者やその家族、被保険者に至るまで、利便性が向上しています。

加えて2022年1月に、公的年金等の源泉徴収票に関するマイナポータル連携が開始され、2023年1月からの確定申告では、国税庁のe-TAXに公的年金等の源泉徴収票の内容が自動入力されるようになっていきます(各種共済年金についても同様の対応が実施されます)。

【図表1】日本年金機構におけるDXの進展

実施時期	実施内容
2006年10月	郵送での現況届提出の省略(住民票コードを用いて住基ネットで本人の生存確認ができた場合に限り)
2017年1月	マイナンバーの利用による、年金相談や照会における基礎年金番号の省略
2018年3月	マイナンバーを活用した情報連携による、年金受給者の住所・氏名等変更等の諸変更届省略
2018年11月	マイナポータルから「ねんきんネット」へのアクセス開始
2019年7月	マイナンバーを活用した情報連携による、裁定請求書に添付する書類(住民票の写し、所得証明書)の省略

いよいよ、年金の受給者がDXを実感できるところまで利便性向上は進展しているのです。

3. 企業年金におけるDX(主に確定給付型年金制度)

(1) 企業年金の状況

では、企業年金におけるDXの状況はどうでしょうか。DB法のとおり、企業年金は、受給者の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする公共性を持った年金制度です。そのため、公的年金と同じく、災害等が発生したとしても、給付を継続しなければならない使命を帯びています。また、年金受給者や裁定請求者への利便性向上も使命であるといえます。

法令上企業年金におけるマイナンバーの利活用には制限があること、また企業年金の運営は、それぞれの企業単位で分かれていることもあり、大掛かりなDX対応が困難であるということも現実です。しかしながら、公的年金のDXの進展状況を勘案すると、それに可能な限り近づき、サービスレベルを向上していくことが期待されるのではないのでしょうか。

(2) 企業年金の課題 その1 事務フロー

現在の企業年金の事務フローでは、ほとんどの局面で紙が使用されています。

例えば、裁定請求は紙で受給者とやり取りが行われ、本人が署名捺印を行います。また、生年月日の確認も、住民票の写しや運転免許証(コピー)等を紙で提出しています。

加えて、公的年金との大きな相違点として、退職所得となる一時金給付が発生し、退職所得の受給に関する申告書の取扱いが不可欠であることがあげられます。退職所得の受給に関する申告書は、最近まで(※)押印や自署が必要とされていたこと、また個人番号の記入欄があることから、どうしても紙に頼る事務運営とならざるを得なかったという背景もあります。

(※)2021年4月以降は法令改正により、押印・自署共に不要となりましたので、DXに向けたハードルが少し下がったと捉えられます。

しかしこれからは、デジタル三原則の観点で、裁定請求から給付に至るまでのすべてのプロセスをデジタルで一貫して完結する事務フローの検討と、それを実現するシステムの構築が必要

となってまいります。また、公共サービスとしての性格を勘案すると、災害等の有事においても業務を継続するためにも、紙中心の業務から脱却し、デジタル化を推進していかねばなりません。

(3) 企業年金の課題 その2 受給者サービス

次に、裁定請求等を受給者からの視点で確認します。裁定請求においては、「生年月日を証する書類」の提出が必要でしたが、2020年12月28日付DB法施行規則の改正により、企業年金連合会に委託して入手したJ-LIS情報(※)により生年月日が確認できた場合には、書類の提出が不要とされました。既に紙以外の方法が認められています。

また、退職所得の受給に関する申告書についても、押印が不要、自署である必要も無いことや、受給者から電磁的方法で受領することも可能となっています(ただし、技術的安全管理措置への対応が必須で、実施のハードルは高い点は注意が必要です)。つまり、法令面では裁定手続きに関する添付書類について、ほとんど紙以外で代替が可能となっています。

一方で、企業年金側から受給者に対する交付書類として、所得税関係法令により、公的年金等の源泉徴収票や年金等の支払通知の交付が義務付けられています。企業年金でも、日本年金機構のようにマイナポータルによる連携を行うことができますが、現時点では、紙に印刷した源泉徴収票の郵送が殆どであり、今後対応を検討していく必要があります。

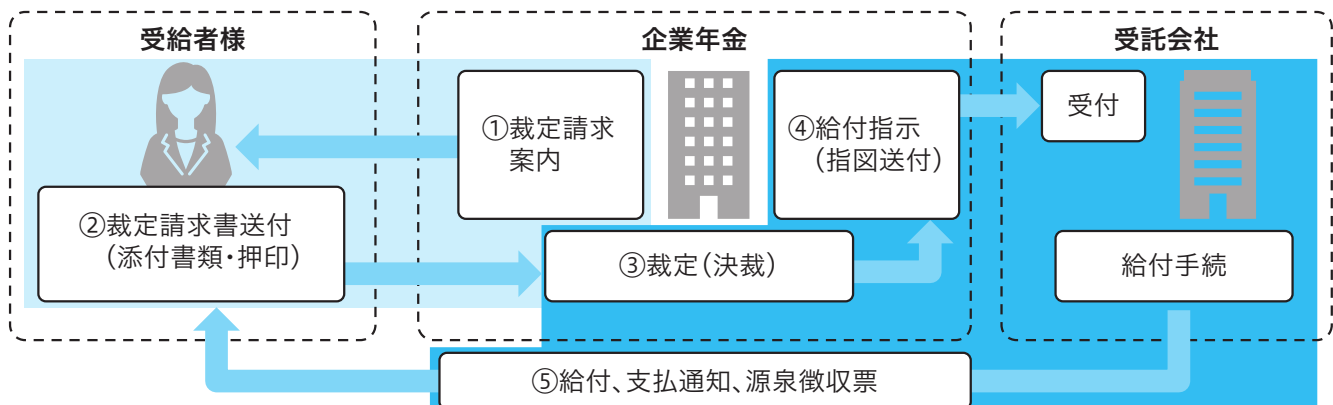
(※)J-LIS情報…2014年4月に設立された地方公共団体情報システム機構(通称J-LIS)が保有する、住民基本台帳情報。企業年金は、企業年金連合会に委託することで、加入者等の氏名・性別・生年月日・住所・生死情報に加え、マイナンバーを収集することが可能。

4. 企業年金における今後の展望

(1) デジタル化の視点

企業年金の課題を踏まえ、今後目指すべき姿について裁定業務を例に考えてみます。裁定業務は、大きく分類しますと次の5つの工程で成り立っていますが、この全ての工程をDXにより一貫して行うことを検討してみます【図表2】。

【図表2】裁定業務イメージ(II型業務委託形態の場合)



- ①裁定請求案内(企業年金→受給者)
- ②裁定請求(受給者→企業年金)
- ③裁定(企業年金)
- ④給付指示(企業年金→受託会社)
- ⑤給付、支払通知や源泉徴収票(企業年金または受託会社→受給者)

最初に、③以降の工程について考えてみますと、まさに受託機関の管理システムそのものであり、その部分のデジタル化を推進することとほぼ同義です。弊社においても、従前から実装する給付額計算機能および指図書作成機能を活用することで、③及び④をペーパーレス化・デジタル化することが可能と考えており、システム開発を検討しています。また、⑤のうち紙で対応している源泉徴収票の送付は、日本年金機構が実施するマイナポータルによる連携と同様、マイナポータルによる送信を検討することも可能です。つまり③から⑤の工程は、システム開発を推進していくことでDXの実現が近づくものと考えております。

しかし、①と②の2つの工程、これはいずれも企業年金と受給者を結ぶ工程ですが、「個人情報の受渡が発生すること」「受給者の本人認証を確実に行うこと」を十分考慮していく必要があります。なお、最近では、マイナポータルと民間送達サービスを利用することによる本人認証の実績が積み上がりつつあり、仕組みとして普遍性にも優れていますので、これらを利活用しつつ、いかに、①から②、そして③に繋げていくことができるかが鍵になってくると考えられます。

(2)J-LISを活用したデジタル化

併せて、現時点で可能なデジタル化を積極的に推進していくことも重要です。特に、企業年金連合会を経由して入手することができるJ-LIS情報の活用により、企業年金事務フローの簡素化と、受給者にとっての利便性向上の両方を推進することが可能です。

- 現在、企業年金は、主に
- (ア)受給者のマイナンバー収集
 - (イ)受給者の住所確認
 - (ウ)受給者の生年月日確認
 - (エ)受給者の現況確認

【図表3】J-LIS情報の活用によるメリット

J-LIS 情報の活用	企業年金のメリット	受給者のメリット
(ア) 受給者のマイナンバー収集	マイナンバーの収集作業が容易 本人確認・番号確認書類廃棄処理の簡素化	本人確認・番号確認書類の提出が不要となり、書類送付負担が削減
(イ) 受給者の住所確認	最新住所の把握が可能。書類を確実に案内することで、未請求者増加リスクが削減	裁定請求を失念するリスクが削減
(ウ) 受給者の生年月日確認	添付書類が減少するため、未請求者増加リスクが削減	住民票の写しを請求するコストおよび書類送付負担が削減
(エ) 受給者の現況確認	現況確認フローの簡素化による事務効率化	現況届送付送付負担(作業負荷・郵送コスト)が削減

の各業務でJ-LIS情報を活用することが可能であり、それぞれ大きなメリットがあります【図表3】。このように、現時点で利用できるデジタル化アイテムを確実に取り入れ、来る本格的なデジタル化対応、DXに備えておく検討も必要です。

5. まとめ

企業年金事務運営においても、デジタル化を通じて、業務プロセスを変革し、業務効率化や顧客(事業主や受給者)の利便性向上が求められることが予想されます。加えて、受給者の生活の安定と福祉の向上に寄与するため、正確にかつ、継続的な業務運営を行う上でDXはこれまで以上に重要になると考えられます。

課題として記載しましたとおり、事務フローで多く使用される紙の存在がDXの阻害要因となっておりますが、現時点で実施可能なデジタル化を一つ一つ取り入れ、事務フローでの紙の出現を極力削減していくことが望まれます。

なお、弊社では、企業年金のお客さまのDXの達成には受託機関の果たす役割は重要である、との認識のもと、まずは対応可能なところからの変革を目指しております。

2022年9月より、セキュアな環境のファイル共有サービスであるクリプト便を利用した、指図書をペーパーレスで受領する取扱いを開始いたしました。ご利用いただいているお客さまからは、郵送の手間を省くことによる事務フロー変革の一助や、郵送コスト削減に繋がるとして、ご好評いただいております。

今後さらに、年金管理ネットサービスでの指図書作成機能の拡充によるペーパーレス化に取り組む等、お客さまにおける事務フローのDXに繋がる対応を継続してまいります。

以上

2021年度決算の傾向とその分析結果について

年金信託部 数理企画チーム

弊社が総幹事をお引き受けしている確定給付企業年金の2021年度決算結果の概要及び財政検証結果の傾向をご報告いたします。また、後半では人的資本の観点から人員データに関する考察をご紹介します。

1. 確定給付企業年金・財政決算結果の概要

弊社総幹事先のうち、2022年3月末決算の確定給付企業年金制度につき結果をとりまとめております。

(1) 財政状況の改善・悪化状況

当年度の時価ベース利回りの平均値(2.3%)は予定利率の平均値(2.3%)と概ね同水準の結果となったものの、個別に確認すると、時価ベース利回りにばらつきが見られ、約半数の制度において時価ベース利回りが予定利率を上回る(下回る)結果となりました【図表1】。

【図表1】 予定利率と時価ベース利回り(分布)

		時価ベース利回り						
		5%以上	4%以上	3%以上	2%以上	1%以上	1%未満	合計
予定利率	5%以上	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%(0%)
	4%以上	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%(0%)
	3%以上	2%	2%	4%	5%	2%	1%	15%(7%)
	2%以上	2%	3%	14%	21%	18%	12%	72%(35%)
	1%以上	0%	0%	1%	2%	4%	4%	11%(5%)
	1%未満	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%(0%)
	合計	5%	6%	19%	28%	25%	18%	100%(47%)

(例) 表の「1%以上」の欄は「1%以上2%未満」の割合を示しています。
(注) 表の「合計」欄の括弧内は、時価ベース利回りが予定利率を上回った割合を表示しています。

その結果、前年度は良好な運用環境を背景に多くの制度において財政状況の改善傾向が確認できましたが、当年度では6割の制度で財政状況が改善した一方で残り4割は財政状況が悪化しました【図表2】。

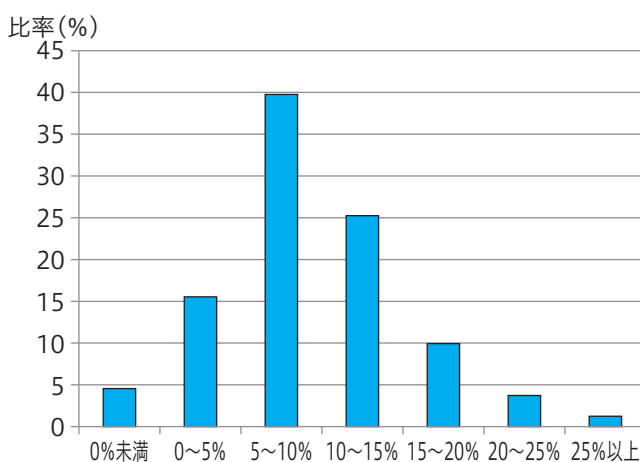
【図表2】 財政状況及び時価ベース利回りと予定利率(平均値)

決算期	財政状況の変化(注)		平均値	
	改善 (当年度剰余)	悪化 (当年度不足)	時価ベース 利回り	予定利率
2022/3末	62%	38%	2.3%	2.3%
2021/3末	97%	3%	11.8%	2.3%

(注) 純資産額から実質的な積立目標額を控除した額が増加(減少)した場合を当年度剰余(当年度不足)としています。

ただし、過去2年間の累積で見れば、前年度の利差益の積み上げが大きく、多くの制度で剰余の積み上げが実現できていることが確認できます【図表3】。

【図表3】 「時価ベース利回り－予定利率」の過去2年間の累積(分布)



「時価ベース利回り－予定利率」の過去2年間の累積

(2) 継続基準による積立水準の傾向

継続基準による積立水準の検証は、純資産額と責任準備金を比較して次の判定を行います。

【継続基準による積立水準の検証】

純資産額<責任準備金⇒継続基準に抵触

【財政再計算の実施要否の検証】

数理上資産額^(※)+許容繰越不足金<責任準備金
⇒財政再計算の実施が必須

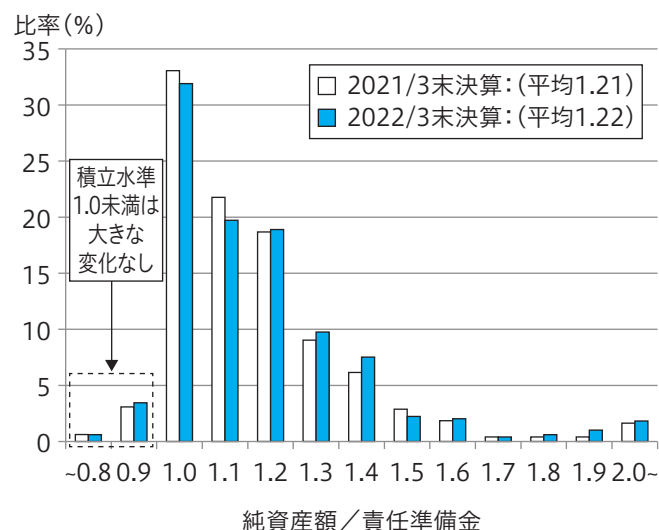
(※) 積立金の評価に時価方式を用いている場合、純資産額と同額になります。

当年度の継続基準の積立水準は1.22(平均値)となっており、前年度より0.01と僅かに上昇する結果となっています。また、財政状況が悪化した制度も多くありましたが、継続基準に抵触している制度の割合は前年度と変わらず4%で、かつ、財政再計算の実施が必要な制度も0.4%と、前年度と同様に多くの制度において掛金の洗い替えが不要であったことが確認できます【図表4及び図表5】。

【図表4】継続基準の積立水準(平均値等)

決算期	純資産額 ÷責任準備金 (平均値)	継続基準 抵触割合	財政再計算の 実施が必要な 制度の割合
2022/3末	1.22	4%	0.4%
2021/3末	1.21	4%	0.2%
増減	+0.01	±0%	+0.2%

【図表5】継続基準の積立水準(分布)



(例)グラフ中の「1.0」は「積立水準1.0以上1.1未満」の割合を示しています。

なお、新財政運営基準に移行している制度では、純資産額が従来の責任準備金(=数理債務-特別掛金収入現価-リスク対応掛金収入現価)を超えた一定額(財政悪化リスク相当額)の範囲で変動している部分は当年度の剰余(又は不足)と認識されません^(※)。特に、2022年3月末決算では集計対象約490件のうち約90%が新財政運営基準に移行していることを踏まえると、当年度は運用実績が積立比率に与えた影響は限定的であったと言えます。なお、2023年3月末決算では全ての制度に新財政運営基準が適用されます。

(※)決算時においては別途積立金として認識されませんが、財政再計算時に従来と同様に別途積立金として認識することが出来ます。

そのため、責任準備金ではなく決算時点での「実質的な積立目標額(=従来の責任準備金)」と純資産額の比率を確認して

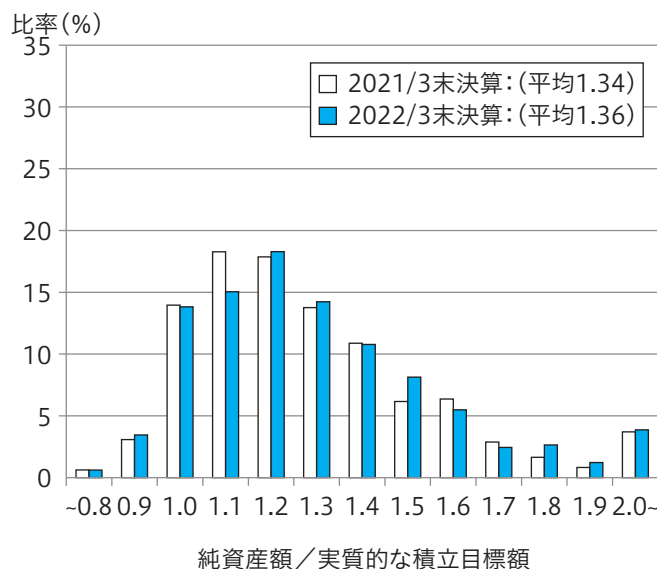
ますと、当年度の「純資産額÷実質的な積立目標額」の平均値は1.36と、前年度の1.34から僅かに上昇していることが確認できます。なお、前年度比で積立水準が上昇した制度は49%、低下した制度が38%となっております【図表6及び図表7】。

【図表6】実質的な積立水準(平均値等)

決算期	純資産額÷実質的な 積立目標額(平均値)	純資産額が実質的な 積立目標額を 下回っている割合(注)
2022/3末	1.36	4%
2021/3末	1.34	4%
増減	+0.02	±0%

(注)純資産額が実質的な積立目標額を下回っている状況は継続基準抵触と同じです。

【図表7】実質的な積立水準(分布)



(例)グラフ中の「1.0」は「積立水準1.0以上1.1未満」の割合を示しています。

(3)非継続基準による積立水準の傾向

非継続基準による積立水準の検証は、純資産額と最低積立基準額を比較して次の判定を行います。

【非継続基準による積立水準の検証】

純資産額<最低積立基準額

⇒非継続基準に抵触(追加掛金の算定が必要)

ただし、「純資産額≧最低積立基準額×0.90」かつ過去3事業年度のうち2事業年度以上で、「純資産額≧最低積立基準額」を満たす場合は、非継続基準に抵触していないものとして取り扱う。

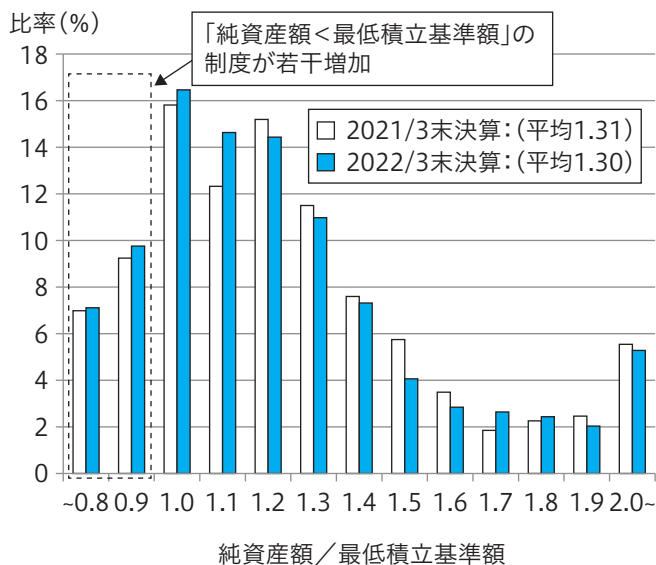
当年度の非継続基準の積立水準は1.30(平均値)となっており前年度の1.31から僅かながら0.01低下しております。「純資

産額<最低積立基準額」となっている制度の割合も、当年度は17%と前年度の16%から1ポイント上昇しており、非継続基準に抵触している制度（前記に加えて過去3事業年度の積立要件に未達）の割合も同様に前年度から僅かに上昇していることがわかります【図表8及び図表9】。

【図表8】非継続基準の積立水準（平均値等）

決算期	純資産額 ÷最低積立 基準額 (平均値)	純資産額が 最低積立 基準額を 下回っている 割合	非継続基準 抵触割合
2022/3末	1.30	17%	14%
2021/3末	1.31	16%	13%
増減	-0.01	+1%	+1%

【図表9】非継続基準の積立水準（分布）

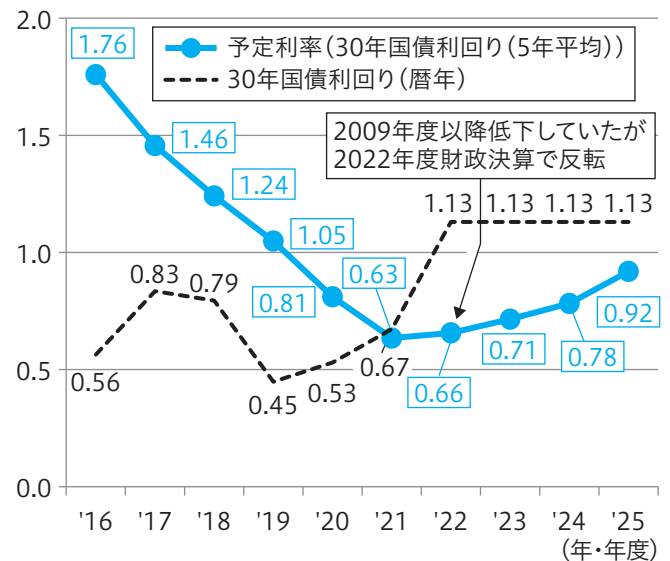


(例) グラフ中「1.0」は「積立水準1.0以上1.1未満」の割合を示しています。

なお、非継続基準の積立水準の変動要因については、主に運用実績によるものと最低積立基準額の算定に用いる予定利率の変動によるものが挙げられますが、ここでは特に後者の予定利率について今後の傾向を確認します。

最低積立基準額は最低保全給付（基準日までの加入者期間に係る給付）を割り引くことによって算定しますが、その割引に用いる予定利率は、継続基準（責任準備金を算定する予定利率）とは異なり、30年国債応募者利回りの過去5年間の実績値に基づき毎年見直されます。これまでは過去の低金利環境による予定利率の低下が最低積立基準額の増加要因（非継続基準の積立水準の低下要因）となっていました。金利は2019年を底に足元は上昇に転じる動きがあるため、予定利率は当年度で下げ止まり、2022年度は2009年以来の上昇局面に転じます【図表10】。

【図表10】最低積立基準額の算定に用いる予定利率の傾向
利率(%)



(※) 2023年度末決算以降の利回りは「2022年の30年国債応募者利回りの1年平均(1.130%)」が今後も継続すると仮定した執筆時点の予測値を表示

(※) 2021年4月～2022年3月を2021年度として表示

(4) 積立超過基準による積立水準の傾向

積立超過基準による積立水準の検証は、数理上資産額と積立上限額を比較して次の判定を行います。

【積立超過基準による積立水準の検証】

数理上資産額>積立上限額

⇒積立超過基準に抵触（掛金引き下げ^(※1)が必要）

(※1) 通常の掛金額から積立超過額に相当する額を控除

なお、積立上限額は、次のいずれか大きい額に1.5を乗じた額としております。

・積立上限額算定用の数理債務^(※2)

・最低積立基準額

(※2) 以下の基礎率を使用

・予定利率:基準日における下限予定利率

・死亡率:基準日における基準死亡率に法令で定める率を乗じた率

当該検証における数理債務は下限予定利率（2021年度決算は0.0%）などの保守的な基礎率を用いて算定するため、基準値となる積立上限額は数理債務や最低積立基準額に対して高水準（今回の算定対象では平均3倍程度）の額となります。

したがって、積立水準が良好である近時の状況においても積立超過基準に抵触した制度は非常に少なく、また、積立超過に抵触した制度を確認すると、殆どが掛金を元々拠出していない制度（閉鎖型制度）です。なお、実際に掛金の控除を行うこととなった先は、前年度と当年度とも運用実績が好調であった2制度と限定的でした。

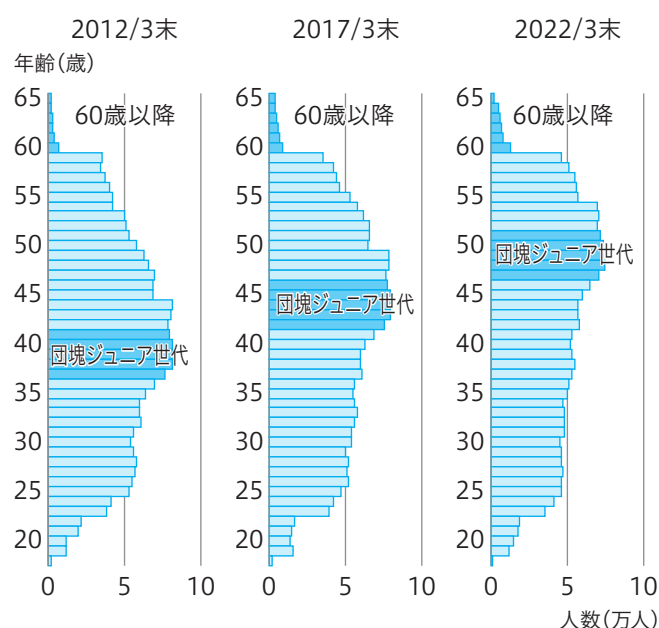
2. 人員データを用いた考察

昨今、人的資本経営が注目されており、企業年金も重要な人事施策の一つに位置付けられていると考えます。ここでは、2012年3月末から2022年3月末までの弊社総幹事先人員データを用いて、人員構成の変化とそれらが主に確定給付企業年金の制度運営に与える影響について考察します。

(1) 年齢構成の変化

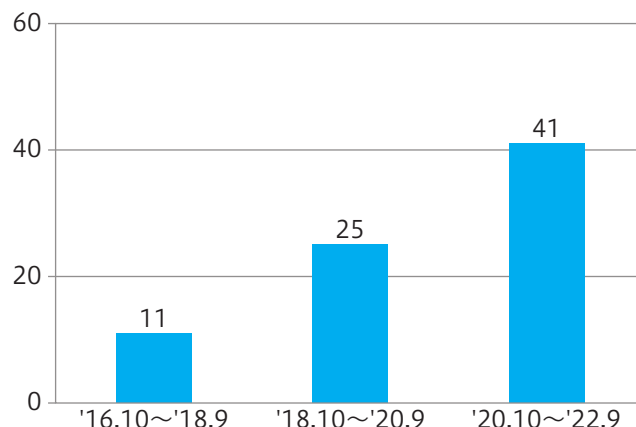
弊社総幹事先人員データにおける年齢構成は【図表11】の左から順に2012年3月末(10年前)、2017年3月末(5年前)、2022年3月末(直近)の通り推移しており、ここからは2点を読み取ることができます。まず、1点目は人数のピーク年齢の上昇であり、10年前は40歳前後がピークでしたが、5年前は45歳前後、直近は50歳前後となっています。世代人口の多い団塊ジュニア世代(1971年～1974年に生まれた世代)がボリューム層であることが分かります。2点目は、現時点ではまだ緩やかなため図表からは見えにくいですが60歳以降の人数が増加傾向にあることです。これは従来60歳以降を再雇用としていた企業が定年延長を実施し、60歳以降も引き続き加入者となっている制度が徐々に増加していることが要因と言えます【図表12及び図表13】。

【図表11】 年齢構成及び平均年齢の推移



2012年3月末	2017年3月末	2022年3月末
40.1歳	41.2歳	42.1歳

【図表12】 定年延長の実施状況(単位:件)



(例) グラフ中の「'16.10~'18.9」は2016年10月2日から2018年10月1日の期間に定年延長を実施した弊社総幹事先件数を表しています。

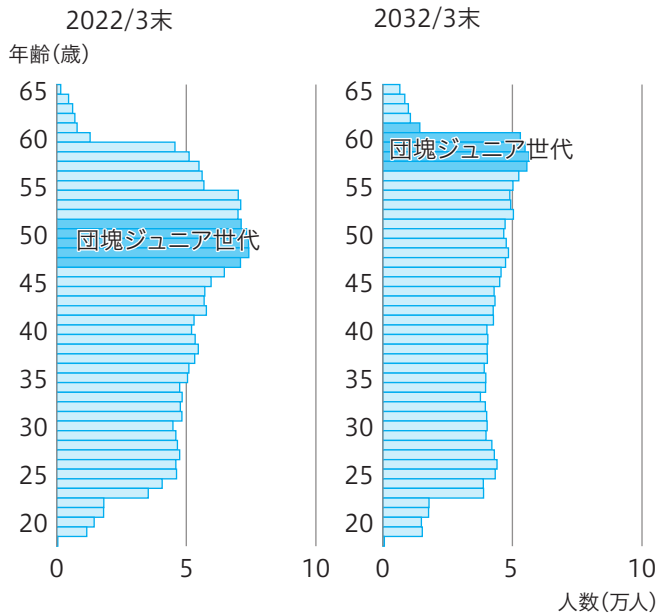
【図表13】 定年延長時の設計パターン

設計パターン	比率
①60歳以降も給付を増額(ポイント、利息等)	75%
②60歳以降の給付は頭打ち	15%
③65歳で従来の60歳と同水準となるよう給付カーブを見直し	5%
④60歳で年金制度を脱退	5%

※2021年10月2日～2022年10月1日に定年延長を実施した弊社総幹事先を対象としています。

次に、前記の年齢構成の変化が確定給付企業年金の制度運営に与える影響について考察します。まず、60歳定年の企業において定年延長が進まない場合、【図表14】のシミュレーションの通り加入者数の減少に加えて、団塊ジュニア世代が今後10年間で定年により制度を脱退し、年金受給権者になることで多くの年金制度において給付額が増加し、中には給付超過に転じる、または拡大していく制度も出てくることが予想されます。給付超過そのものは一般に確定給付企業年金の財政悪化の要因とはなりませんが、将来予想される給付に対して流動性を確保する必要性は高まるため、制度運営の柔軟性を維持するために、例えば、予定利率の引き下げやリスク対応掛金の拠出により一定の掛金水準を確保する方法は一つの手立てと言えます。また、企業の退職一時金制度の支払いも大幅に増加することが容易に予想されるため、企業年金の移行割合を高めることで掛金拠出を通じて支払いの平準化を図ることも有効な対応策と考えられます。なお、予定利率の引き下げや企業年金の移行割合の拡大は2024年12月施行のDC拠出限度額の見直し(確定給付企業年金等の他制度掛金相当額の概念の導入)にも影響を及ぼす可能性もあるため、確定拠出年金(DC)も含めた退職給付制度全体を俯瞰した検討が必要となります。

【図表14】10年後の年齢構成(弊社推計)



	2022年3月末	2032年3月末
平均年齢	42.1歳	42.4歳
総人数	215.7万人	181.4万人

(シミュレーションの前提)

- ・開始時点は2022年3月末の加入者データとしています。
- ・新規加入者数及び加入時年齢層は2019年度～2021年度の実績の平均と同一としています。
- ・退職者数は各年齢の「加入者数×退職率」としており、退職率は2019年度～2021年度の実績(退職者数÷加入者数)により簡便的に算定しています。

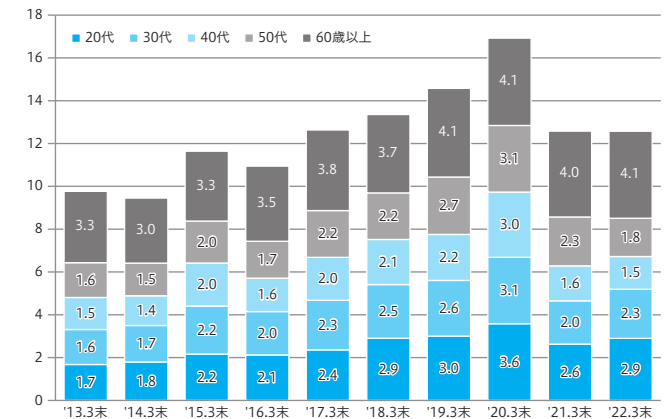
(2)退職者数・新規加入者数の推移

退職者及び新規加入者の推移について確認します。【図表15】は退職者(脱退者)数、【図表16】は新規加入者数について、それぞれ過去10年間の推移を表しています。退職者数は2020年3月末までは増加傾向にあります。全体で2013年3月期は約10万人でしたが、2020年3月期は約17万人に増加しており、定年退職が含まれる60歳以上の退職を除く場合でも、2013年3月期の約6万人から2020年3月期では約12万人超に増加しています。新規加入者数も退職者数と同様に2020年3月期までは概ね増加傾向にありますが、全体で2013年3月期は約10万人に対して最も新規加入者数が多かった2019年3月期で約13万人であり、退職者数と比べると増加の幅は小さくなっています。その後2021年3月期以降は退職者数と新規加入者数ともに減少し、退職者数は約12万人、新規加入者数は約8～10万人となっております。新型コロナの影響も受けて新規採用が抑制されたことに伴い転職前提での退職者が減少したとも考えられます。

前記(1)の通り、今後10年間で団塊ジュニア世代の定年到達により退職者数は今後増加傾向で推移することが予想されます。新規加入者数につきましては、新型コロナ収束後は再び増加傾向に転じるとする見方がある一方、少子化により新卒採用者数は減少傾向となると予想されるため、労働力の確保には定年

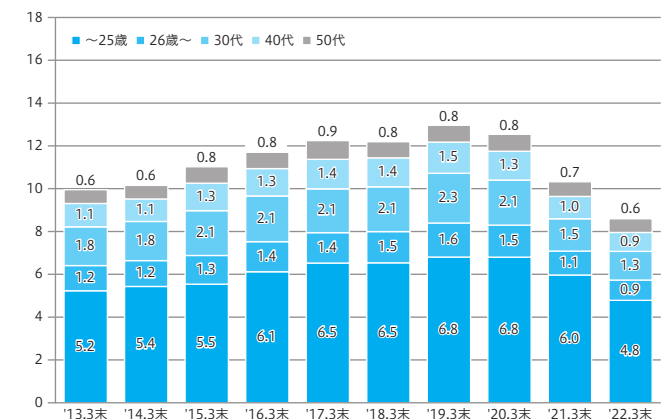
延長と中途採用の拡大の検討が必要不可欠となります。

【図表15】退職者(脱退者)数の推移(単位:万人)



(例) グラフ中の「'13.3末」は2012年4月～2013年3月に退職した方の人数を表しています。

【図表16】新規加入者数の推移(単位:万人)



(例) グラフ中の「'13.3末」は2012年4月～2013年3月に加入した方の人数を表しています。

退職給付制度に関して、定年延長に対しては60歳以降の期間の給付設計が主な検討事項になる点は前記の【図表13】の通りとなりますが、中途採用の拡大により労働力を確保するためには給与制度・評価制度のみでなく中途入社者に不利とならない退職金及び企業年金の制度設計も重要と考えられます。例えば、これまで退職時給与比例制度や勤続ポイントの比重の大きいポイント制等、勤続年数に応じて通増する制度設計であった場合、役割や成果の比重を高めたジョブ型のポイント制への移行が考えられます。また、確定給付企業年金において終身年金や年金受給中利率と言った年金プレミアムを享受するために一定の勤続年数(20年以上等)を要件としている場合、当該年金プレミアムを毎年の役割や成果に平準化して付与する仕組みに変更することも考えられ、ここには確定拠出年金(DC)の事業主掛金の制度設計に織り込む考え方も含まれます。

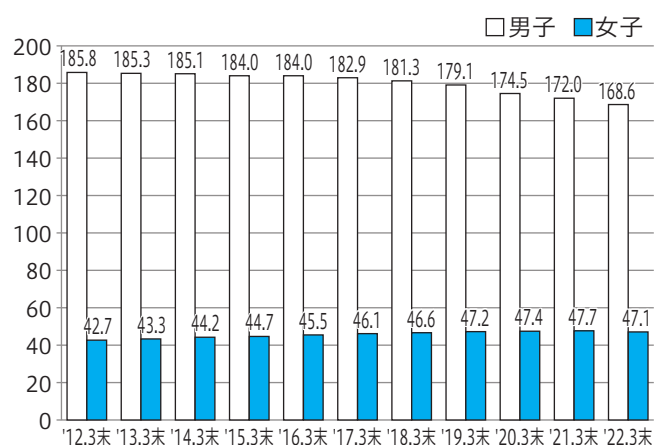
(3)加入者総数(男女別)の推移

【図表17】は2012年3月末から2022年3月末までの10年間の加入者総数(男女別)の推移を表しています。加入者総数は2012年3月末の約228.4万人から2022年3月末では約215.7万人と約12.7万人の減少となっていますが、男女の内訳を見た場合、男子は約17.2万人の減少となっている一方で女子は約4.4万人の増加となっています。また、加入者総数に対する女子の比率が上昇していることも確認できます。女子の加入者数が増加した要因として、女性の社会進出や産休・育休の拡充等による仕事と育児の両立支援等を通じた退職者の減少が挙げられ、女子の年齢構成も【図表18】の通り2012年3月末では40歳未満の層に偏っていましたが2022年3月末では各年齢層に幅広く分布していることも確認できます。ただし、正社員を主な加入者とする確定給付企業年金において女性比率が低い点は、引き続き非正規社員としての雇用が多いことを示唆しています。

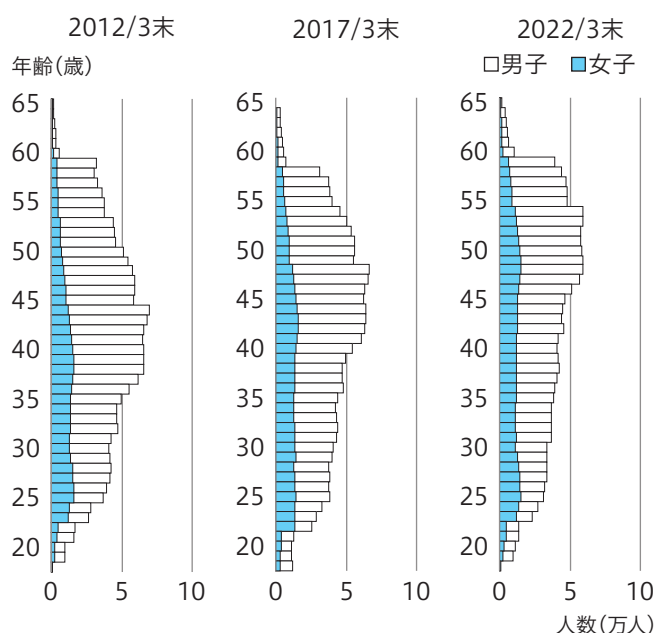
ここまで弊社総幹事先の全体を対象として年齢構成の変化(男女別を含む)、退職者数・新規加入者数の推移を確認してきました。実際には業種別や地域別、企業単位で傾向は異なると思いますが、人的資本の観点で採用計画や定年延長、あるいは退職給付制度の見直し等をご検討の際に本資料を参考にいただけると幸いです。

以上

【図表17】加入者総数(男女別)の推移(単位:万人)



【図表18】男女別の年齢構成の推移



この資料は、年金信託契約におけるお客様の運用戦略や運用指針策定等の参考となる情報の提供を目的として作成されたものであり、受託財産に組入れる運用対象資産等の投資勧誘を目的として作成されたものではありません。年金信託契約等に係る最終的な決定は、商品に関する詳細資料を参照の上、お客様ご自身のご判断で行なっていただきますようお願い申し上げます。また、本資料の内容に従った運用等の採用を強制するものではなく、採用しなかったことにより弊社との他の取引に関し不利益を被ることはありません。

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。また、データの一部は、弊社が信頼できると判断した各種情報源から入手した情報等に基づくものですが、その情報の正確性・確実性について弊社が保証するものではありません。なお、本資料は、作成日において入手可能な情報等に基づいて作成したものであり、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。

本資料に関わる一切の権利は、他社資料等の引用部分を除き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。弊社又はその他の会社等の商標、標章、ロゴマーク、商号等に関する権利は、商標法、不正競争防止法、会社法及びその他の法律で保護されています。これらを各々の権利者の許諾を得ることなく無断で使用することはできません。

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下さい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条の規定等に基づく表示です。**

<お取引にあたっての留意事項>

■損失が発生するリスクについて

年金信託契約においては、お客様からご提示いただく運用指針や弊社との運用協議に基づき、国内外の株式・債券をはじめ、投資信託受益証券、信託受益権や集団投資スキーム持分などの有価証券、貸付金、不動産、先物取引、オプション取引、スワップ取引及び為替取引等の価格変動等を伴う金融商品やその他の資産・取引手法等を運用対象としますので、これら運用対象資産等の価格変動等により、受託財産の元本に損失が生じるおそれがあります。

■価格変動等について

運用対象資産等が有するリスクのうち主要なものは下記の通りです。

- (1) マーケットリスク: 株式相場・金利水準・為替相場・指数等の金融商品市場における市場の動向を直接の原因として、運用対象資産等の価格が変動するリスク
- (2) 信用リスク: 受託財産で運用する運用対象資産等の発行者・管理者・仲介者及びその取引の相手方等の業務又は財産の状況の変化等を直接の原因として、運用対象資産等の価格が変動するリスク
- (3) 流動性リスク: 受託財産で運用する金融商品等の市場動向や取引量等の状況によって、取引が不可能もしくは困難となる、または取引可能な場合でも通常より著しく不利な価格での取引を余儀なくされること等を直接の原因として、運用対象資産等の価格が変動するリスク

また、ヘッジファンドや証券化商品等は上記のほか運用手法やスキーム等に起因する各種のリスクを有している場合があります。詳細については、別途交付するプロダクト概要書等をご参照ください。

■組入れ・解約等の制約

ヘッジファンドや証券化商品等は、商品性に起因する各種の組入れ・解約制約等があり、資金化に数ヶ月を要するものもあります。詳細については、別途交付するプロダクト概要書等をご参照ください。

運用対象資産等の組入れ・解約については、上記のほか、市場での流動性や組入れ・解約の規模その他やむを得ない事情があるときは、資金化に一定の期間を要する場合や、組入れのタイミングに制約を受ける場合があります。

■ 商号等

・当社の商号等 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

■ 年金信託報酬・手数料等

お客様にご負担いただく費用等については以下の通りとなります。

(年金信託報酬)

原則として、受託財産の額に対して報酬率を乗じる計算方法で報酬をお支払いいただきます。個別の計算方法は、お客様と弊社が協議の上、お客様からご提示いただく運用指針や弊社との運用協議の内容に応じて決定しますので、あらかじめ表示することができません。年金信託契約の締結にあたっては、必ず弊社担当者へ年金信託報酬の計算方法をご確認いただくようお願いいたします。

(売買コスト等)

年金信託契約では、受託財産で運用する運用対象資産等に応じて、運用対象資産等の売買手数料、信託事務の諸費用、当該資産を保管する海外のカストディアンに対して支払う手数料等が受託財産から支払われます(運用対象として年金投資基金信託受益権(合同口)・投資信託受益証券等に投資する場合は、そのファンドに係る信託報酬・信託財産留保金及びその他の費用等の支払いが発生することがあります)。これらの費用の具体的な金額や上限額・計算方法は、実際に運用・管理する運用対象資産等の種類及びその量等に応じて異なりますので、あらかじめ表示することはできません。

(証券貸借取引)

受託財産で保有する株式等に関し証券貸借取引を行う場合においては、手数料をお支払いいただきます。手数料の料率等はお客様との協議により個別に決定しますので、あらかじめ表示することができません。

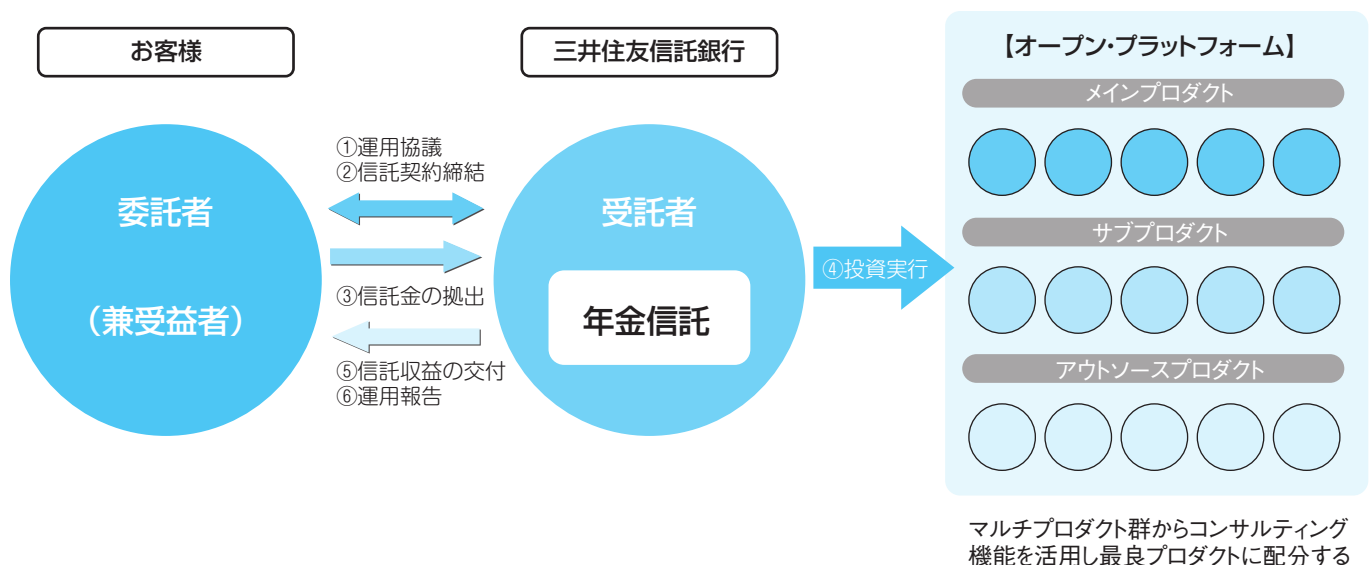
(解約手数料)

契約の解約にあたっては、契約書等の定めに基づき解約手数料をお支払いいただく場合があります。

(その他公租公課及び事務費用等)

上記のほか受託財産で運用する運用対象資産等に関し、各種の費用や公租公課及び信託事務を処理するために必要な費用については、受託財産より支弁し、又は委託者が支払うものとします。

■ スキーム図



memo



PENSION JOURNAL

No. 12

MARCH 2023



三井住友信託銀行

三井住友トラスト Pension Journal No.12 2023年3月発行

三井住友信託銀行株式会社 年金業務推進部

〒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)3081