
PENSION JOURNAL

三井住友トラストペンションジャーナル

NO. 14

MARCH 2025

トピックス TOPICS

2024年1月～2025年1月

1/19

公的年金の支給額増加、実質目減りへ

2024年度の公的年金の支給額は物価や賃金の上昇を反映して23年度より2.7%増額となることが決まった。労働者数減少や、高齢化の影響により「マクロ経済スライド」が2年連続で発動し給付を抑制するため、実質では目減りする。

3/21

マイナス金利解除

3月19日(火)に開催された金融政策決定会合において、2007年以来17年ぶりに政策金利の引き上げを実施し、所謂「マイナス金利政策」について3月21日(木)分より解除が決定された。

4/6

2023年度の企業年金の運用利回り8.32%

格付投資情報センター(R&I)の調査によると、2023年度の企業年金の運用利回りは8.32%となった。20年度に新型コロナウイルス禍からの反動で急回復して以来、3年ぶりの高水準となり、母体企業の財務負担軽減につながった。

6/27

2023年度の国民年金保険料納付率83.1%

厚生労働省は、27日に2023年度の国民年金保険料の納付率が前年度から2.4ポイント上昇し、83.1%だったと発表し、11年連続で納付率向上となった。スマートフォンの決済アプリを通じて支払方法を選択できるようになったなど電子的な手続きの拡充が影響している。

日本年金機構は28年度までに納付率80%台後半を目標に掲げている。

7/5

GPIF2023年度は運用収益45兆円

2023年度の年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の運用収益が45兆4,153億円となり、過去最高を更新した。株高が収益増加の要因となっており、資産ごとの収益は外国株式が19兆円、国内株式が19兆円、外国債券が7兆円プラスとなった。また、円安により外貨建て資産の円ベースの評価額も増加している。

7/24

人口動態調査86万の人口減少

総務省が発表した人口動態調査(2024年1月1日時点)によると、全国の人口は前年比0.42%減の1億2,488万5,175人だった。このうち、日本人は前年比86万1,237人(0.70%)減少して1億2,156万1,801人で、減少数は22年の80万人から大幅に拡大した。

8
1

企業年金スチュワードシップ推進協議会の設立

企業年金連合会のサイトで、企業年金スチュワードシップ推進協議会のホームページが公開された。企業年金スチュワードシップ推進協議会は、各企業年金が協働して、運用機関のスチュワードシップ活動のモニタリング(協働モニタリング)を行うために設立された組織であり、加入して協働モニタリングを実施することで、双方の負担軽減と運用機関によるスチュワードシップ活動の実質化が期待できる。

12
26

社会保障審議会企業年金・個人年金部会(第39回)の開催

26日に社会保障審議会企業年金・個人年金部会(第39回)が開催され、「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(案)」について説明があり、議論が行われた。同整理案は、「拠出・運用・給付の在り方」「私的年金の普及・促進のための取組」「DB・DC制度の環境整備」等について、2023年4月から2024年12月まで4回のヒアリングと14回の議論を総括したものとなっており、翌日、確定版が公表された。

12
27

令和7年度税制改正大綱について

政府は27日、令和7年度税制改正大綱を閣議決定した。自民、公明両党が20日に発表した令和7年度与党税制改正大綱の内容を盛り込んだもので、企業年金関係では、「企業型DCにおけるマッチング拠出額の制限緩和」、「iDeCo加入可能年齢の引き上げ」および「企業型DC・iDeCo拠出限度額の引き上げ」等の改正案が盛り込まれた。

12
27

2024年度予算案決定

政府は27日、2025年度予算案を閣議決定した。一般会計のうち医療や年金に充てられる社会保障費は38兆2,778億円となり、2024年度の当初予算より増加した。

12
30

大納会、年末の株価更新

30日、2024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3万9,894円54銭となった。年末の株価としては1989年に記録した最高値(3万8,915円87銭)を35年ぶりに更新した。

1
9

確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインの改正

9日に、確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン(以下、DB運用ガイドライン)の改正が行われた。今回DB運用ガイドラインが変更になった主な箇所は、「金融サービスの提供に関する法律における誠実公正義務の位置づけ」「スチュワードシップ活動に係る協働モニタリング」「運用受託機関の定期的な評価・必要に応じた見直し」「人材育成等の推進」「加入者のための見える化」「アセットオーナー・プリンシプルの受入れ」となっている。

PENSION JOURNAL

三井住友トラストペンションジャーナル

NO. **14**
MARCH 2025

- 01 **TOPICS**
トピックス
2024年1月～2025年1月
- 04 **時事解説**
従業員のファイナンシャル・ウェルビーイング実現に向けた
企業の対応策とは
- 11 **時事解説**
人的資本サーベイ2024 概要解説
- 18 **時事解説**
アセットオーナー・プリンシプルと企業年金の検討ポイント
- 23 **時事解説**
公的年金制度改正の方向性
- 37 **時事解説**
2023年度決算の傾向と死亡率改正の影響について

従業員のファイナンシャル・ウェルビーイング実現に向けた企業の対応策とは

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
清永 遼太郎

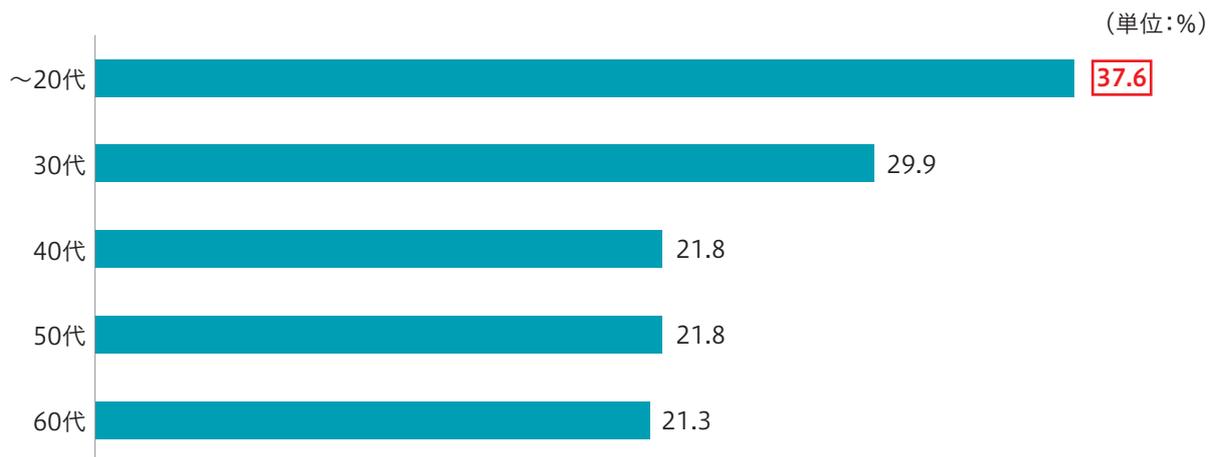
1. 令和は「従業員が企業に資産形成支援を求める時代」

三井住友トラスト・資産のミライ研究所(以下、ミライ研)では、従前より「職場」におけるファイナンシャル・ウェルビーイング(以下、FWB)に関する調査・研究に取り組んでいます。2022年に行った全国1万人を対象としたアンケート調査において、会社員・公務員に対し「あなたが就職先を選んだ際に、企業の福利厚生制度※の充実度は影響があったか」をたずねましたが、その結果が興味深いものとなっています【図表1】。

調査結果をみると、「影響があった」と回答した比率が、20代では37.6%、30代では29.9%となっており、若い世代ほど、就職先の選定に際して「資産形成をサポートしてくれる福利厚生制度※の充実」を重視している傾向が確認できました。

<※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>

【図表1】資産形成に会社制度の充実度が就職先を選ぶ際に影響があった割合



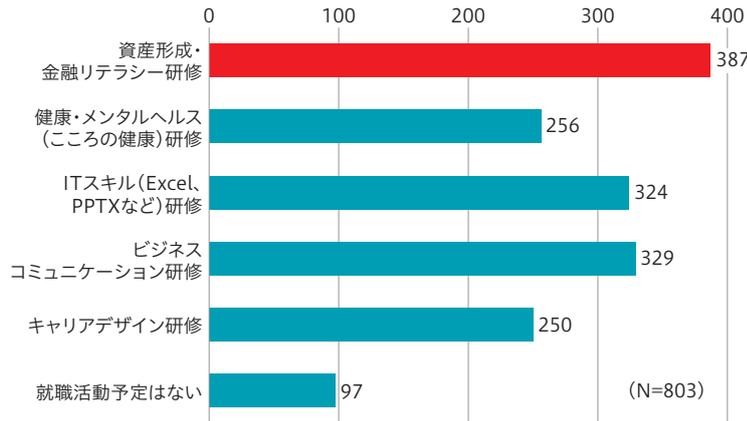
出所:三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2022年)

このような傾向は、金融庁の調査でも示唆されています。【図表2】をみると、大学生が職場を選ぶ際に「資産形成や金融リテラシーに関する研修」の提供への期待度が高いことがわかります。また、その研修の充実度が志望度合いに影響すると答えた割合は約8割に上っています。

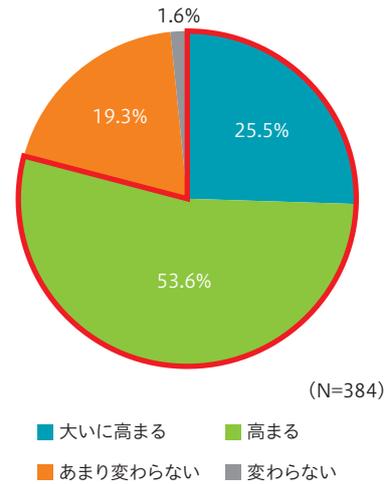
こういったデータから、若い世代にとって「職場において家計の資産形成支援(FWB向上のサポート)」が提供されるか否かが企業を選択するうえで重要な動機になってきていると考えられます。

【図表2】職域教育の重要性(学生による企業選択のポイント)

企業や職場を選ぶ際、用意してくれたら良いと思う研修は次のうち何ですか(複数回答可)



「資産形成や金融リテラシー研修」について、企業が、こうした研修を積極的に導入している場合、あなたの志望度合いはどの程度変わりますか



出所:2023年11月~12月に金融庁が行った大学生向け授業でのアンケート結果及び2023年9月~2024年2月に金融経済教育推進会議が行った大学連携講座でのアンケートより金融庁作成

2.「人的資本投資」の中で「従業員のFWB向上への支援」を考える

FWBとは、「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」のことを指しますが、上記のデータからは、「従業員のFWB向上支援」が人材確保の面で一定の効用が期待できることを示しています。ここからは、企業経営の観点でFWB支援の効用をさらに考察していきます。

現在、企業経営において「人的資本経営」が注目されています。「人的資本経営」とは、従業員を「資本」と捉えて積極的に投資することで企業価値を高めていく経営手法です。昨今、労働力が希少な社会になりつつある中で、良質な人材の確保や従業員のパフォーマンス向上が、どの企業においても喫緊の課題となってきたことが背景となっています。

戦略的な人材への投資は、従業員一人ひとりの生産性アップやエンゲージメントの向上に寄与しますが、これは「スキルの向上」と「やる気の向上」に大別できます。リスクリングやアップスキリングなどの取り組みは、従業員の「スキル」を向上させるための施策といえます。例えば、DX(デジタル・トランスフォーメーション)やGX(グリーン・トランスフォーメーション)などの社会環境への対応に向けて、従業員のスキルを向上させるための資本投下(教育機会提供)などです。

一方で、「やる気の向上」のために、従業員の「ウェルビーイング」に着目した取り組みを行っている企業が増えていきます。厚生労働省はウェルビーイングを「個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会

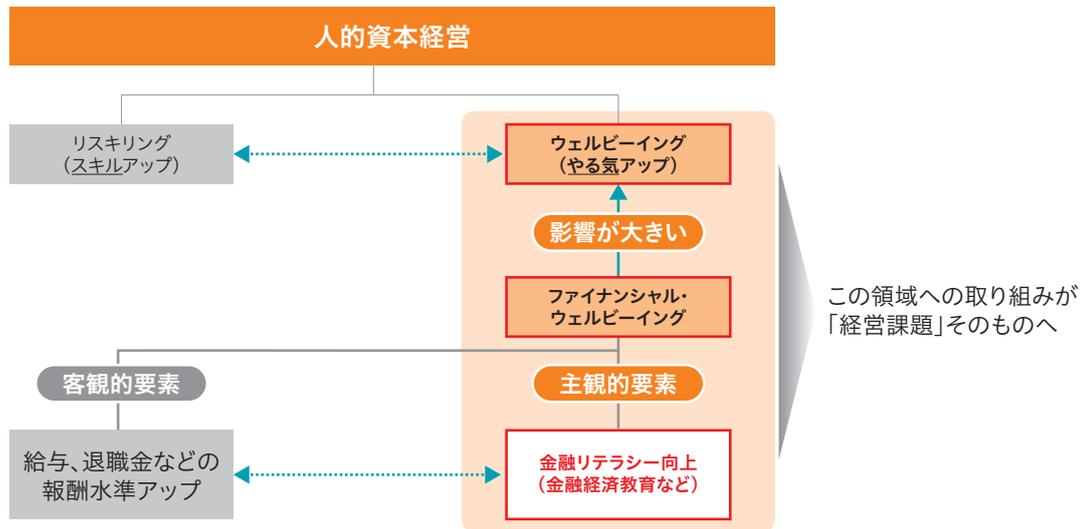
的に良好な状態にあること」と定義しており、ウェルビーイングの向上が、労働者一人ひとりの能力発揮を促すことで企業の生産性向上に寄与するといわれています。

米国のギャラップ社は職場のウェルビーイングを高める普遍的な要素として、「キャリア」「ソーシャル」「フィジカル」「コミュニティ」「ファイナンシャル」の5つを挙げています。この中で、ウェルビーイング全体に大きな影響を与えるのが「経済面での充足度」、つまりFWBです。したがって、FWBに対する支援は、従業員にとって重要、かつ従業員に安心して働いてもらう企業の目線でも重要です。

経済的な満足度を向上させる取り組みとしてわかりやすいのは、給与や退職金制度などの報酬水準を上げることでしょう。しかしながら、ウェルビーイングに寄与するのは、報酬額などの「客観水準」に加えて「今の収入で十分やっつけられる」という「主観的な感情」が大きなウェイトを担っていることが判明しています。

これをふまえると、従業員がキャリアプランだけでなくライフプランについても主体的に考え、老後資金への不安が解消し、資産形成が進むことにより、経済的面での充足度が高まるのが、ひいては従業員のウェルビーイングにつながるといえそうです【図表3】。実際に、FWBに関する施策を経営の重要アジェンダととらえて取り組み、有価証券報告書や統合報告書などで投資家に開示している企業も増えてきています。

【図表3】人的資本経営におけるウェルビーイング／ファイナンシャル・ウェルビーイングの位置づけ



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 ―たたかずに“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)

3.従業員のFWB向上に対する「企業型DCの効用」を考察する

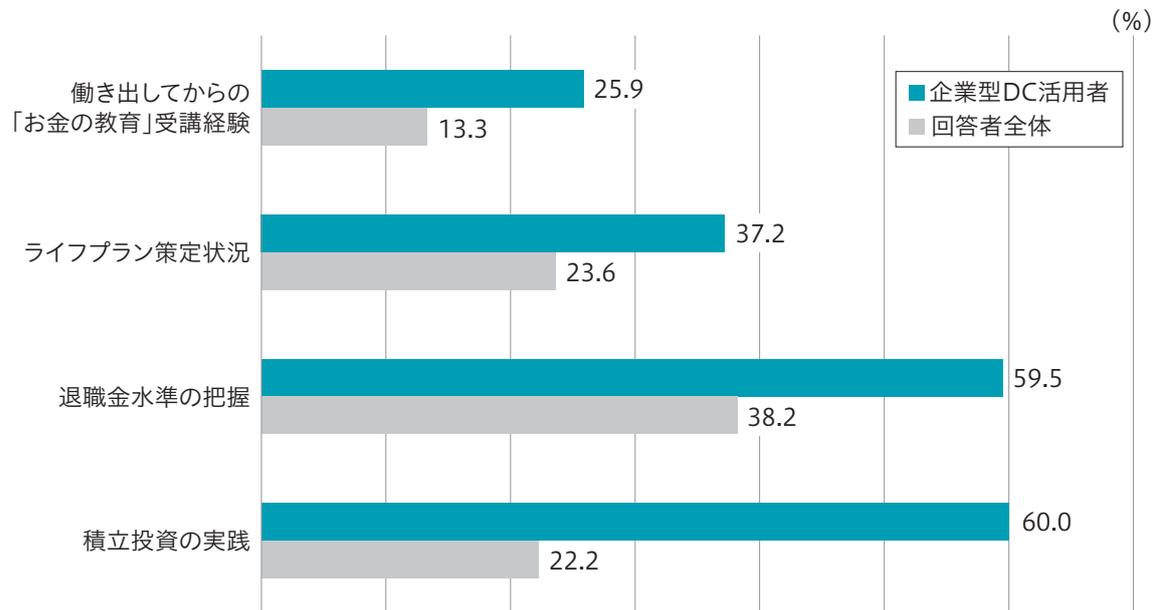
職場において従業員のFWBをサポートする仕組みの代表的なものとして、確定拠出年金(DC)制度があります。企業型DCを導入している企業は着実に増えており、2024年3月末時点で5万2千社に達し、加入者数も830万人を超えています。

企業型DCは、将来受け取るDCの資産を従業員自身が運用する制度です。このため、本制度を導入している企業では、法令上、従業員に向けて必要かつ適切ないわゆる「投資教育」を実施することが「事業主の責務」とされています。

【図表4】は、ミライ研の1万人アンケート調査において、「DCを活用している」と答えた767人と回答者全体を比較したものです。これを見ると、DCを利用している人の方が、社会人になってから「金融教育を受けた」という割合が高く、自身の「ライフプラン策定」も進んでいます。また、「自分の退職金額の把握」にもつながって

いるうえ、世間平均の約3倍の方が「積立投資を実践している」と回答しています。これらのデータから、企業型DCがDC加入者の「金融リテラシー向上」と「資産形成の実践」を促進していることが確認できます。

【図表4】企業型DC活用者の金融に関する意識・行動の特徴



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」(2024年)

従業員に対して企業が提供している資産形成の支援策としては、DCを筆頭に、財形貯蓄、給与天引きでの積立投資制度、職場積立NISA、持株会など様々です。これらの制度の特徴は「積立てが給与天引き」であり、従業員サイドの手間がかからない形になっていることです。資産形成の基本は、収入からあらかじめ資産形成に回すお金を先取りし、残りのお金で家計のやりくりをする「先取り貯蓄」ですが、これらの制度は先取り貯蓄を仕組み化した有効な資産形成手段といえます。

4.職場における金融教育で生じている『ミスマッチ』とは？

会社制度として企業型DCや各種積立制度を導入し、従業員の資産形成を実践する制度(ハード)と、金融リテラシーを向上させ行動変容を促す投資教育(ソフト)を両面でサポートすることは非常に効果的であることが確認できました。一方で、人的資本経営における本質的なFWBの向上支援を目指すのであれば、“制度の導入のみ”では十分な効果が期待できないことも留意点として浮かび上がってきます。

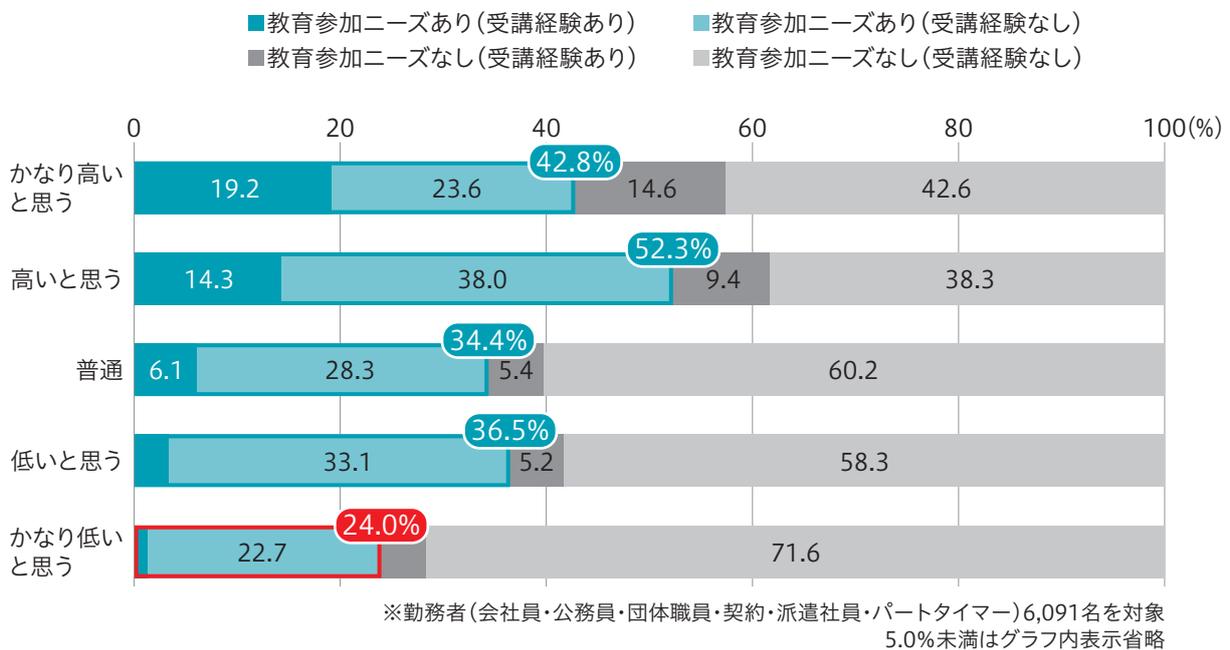
【図表5-1】は、ミライ研の2024年調査において、回答者自身についての金融リテラシー度の評価と、金融教育に関するニーズをクロス分析したものです。「自分は金融リテラシーが高い」と自認している人と、「低い」と感じている人を比較すると、「かなり低い」人における金融リテラシーセミナーの受講ニーズが一番小さいことが確認できました。また、お金に関するアドバイスニーズに関しても、金融リテラシーが「かなり低い人」のアドバイスニーズが一番小さいという結果となりました【図表5-2】。

一般的には、金融リテラシーが低いと自認している人であればあるほど、足りないことを認識しているため、金融リテラシーについて情報を自ら求めたり、お金に関してのアドバイスを第三者に求めたりするのではないかと想像しますが、上記の結果からは「金融リテラシーが低いと思っている人ほど、金融リテラシー

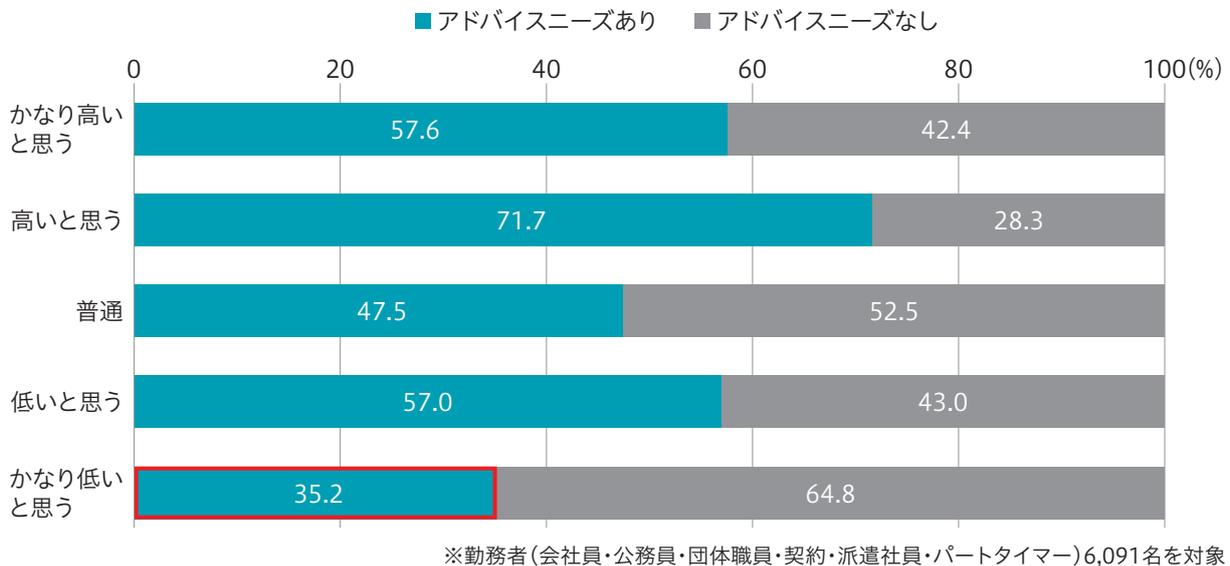
を求めない、第三者にお金に関するアドバイスも求めない」という傾向があるということです。

この傾向は、企業が従業員のFWBの向上支援策を講じる際に大きな“ミスマッチ”を犯してしまうリスクを示唆しています。具体的には、企業が従業員に向けた金融教育を実施すると、金融リテラシーの高い層の参加は期待できる一方で、本来「是非受講してほしい」と企業側が願っている金融リテラシーが低い層は、そもそものニーズが低いことから参加率が低くなり、本当に金融教育を届けるべき従業員にリーチできないという“ミスマッチ”が生じる可能性があるということです。また、教育内容の観点では、低リテラシー層の「金融リテラシーの底上げ」を図る狙いで、「初めの一步」的なプログラムを提供しても、参加した高リテラシー層にとっては、「こんな初歩的なことは十分に理解している」とレベル感の“ミスマッチ”が生じて、今後の金融教育への参加の妨げになるおそれもあります。

【図表5-1】金融リテラシー自己評価別 金融リテラシーセミナーへの参加ニーズと過去参加経験



【図表5-2】金融リテラシー自己評価別 お金に関するアドバイスニーズ



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」(2024年)

これらの“ミスマッチ”には、どのように対応すればよいのでしょうか。

この点に関しては、OECD/INFE(金融教育に関する国際ネットワーク)が2022年に公表した“Policy handbook on financial education in the workplace”(「職域における金融教育の実施手引」)の、「職域における金融教育を開発・実施するための実践的アプローチの提案」にある下記の総括の中にヒントがあります。

▼職域における金融教育への戦略的・協調的アプローチを促進する

- 協調的・戦略的金融リテラシー・フレームワークのターゲットグループに従業員を含めることを検討する
- 従業員や職域を対象とする金融教育の開発を支援する協調メカニズムを作る
- 複数の関係者の意見を統合することで、政策立案や金融教育プログラムの設計において雇用者と従業員双方の希望やニーズが考慮されるようにする

▼雇用者の関与を支援する

- 雇用者に対し従業員に金融教育を提供している実践例を強調する
- 企業における社会的責任や競争意識(public champions)を活用する
- ガイダンスやツールの提供を通じて雇用者に協力する
- 公的機関の従業員向けプログラムを実施することで先事例とする

▼従業員の参加を促す

- 金融教育に対する関心と意欲を高めるための優れたコミュニケーション施策を設計する
- 報酬や修了証などのインセンティブを提案する
- 個人の経済的な問題について話し合うための安全な環境を作り、同僚間のサポートを強調する

▼金融教育プログラムの設計と実施・完結型とし、エビデンスを重視

- ニーズアセスメント診断を実施し、金融教育のニーズと従業員内の経済的脆弱層を特定する
 - 本格導入前にテスト運用を行う
 - プログラムの影響と効果を評価する
- 従業員の行動変容を優先したプログラムの組み合わせを提供する
 - 様々な金融教育手法を活用する
 - 行動の変化を支援するために、金融教育に行動インサイト(behavioural insights)を活用する

この手引きは、OECD加盟国において、職域での金融教育の設計と実施に関心を持つ政策立案者や関係者に向けた提案であり、重要な示唆を含んだものです。

具体的に、手引きの中の【従業員の参加を促す】を企業の取り組みで考えてみますと、研修参加に腰が重い層に参加してもらうために、新入社員や一定年齢の方を対象とした研修など「参加必須」の研修プログラムに金融教育を組み込む、会社の人事関連の研修などに位置づけ自己啓発プログラムの単位認定をする、社内でお金について気軽に相談できる窓口を設置し周知する、スマートフォンなどを活用した金融教育の実施といった「取り組みやすい環境の整備」を行う、など、様々なアイデアがイメージできます。

また、制度面におけるFWB支援の工夫として、各種積立制度や持株会に対する奨励金の付与による“積立インセンティブの付与”や、株式報酬制度の活用による、「所属している企業の持続的成長」が「従業員自身の資産形成」にプラスになるのだという意識の醸成策などが考えられます。株式報酬制度は、従業員が

企業の成長に直接関与する意識が高まることにより、従業員エンゲージメント向上やリテンションの観点でも効果が期待されます(※)。

(※) 日本経済団体連合会 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」より

なかでも企業型DCは、資産形成面の税制優遇がある“優れた器”であることに加え、事業主による投資教育の提供やDCコールセンターへの個別相談も利用できることから、FWBの向上支援に大変適した枠組みだといえます。しかし、DC投資教育においても、任意参加による“この指止まれ”型の開催方法では、「教育を受けてほしい従業員」の参加促進する点では十分とはいえないかもしれません。各従業員の金融リテラシー度や家計のコンディションが様々であることを考慮のうえ、複層的に教育プログラムを提供し、「受講してほしい従業員」に教育機会が行き届くためのプログラムの策定・実施が一層重要になってくるものと考えられます。

5.おわりに ～FWB向上に向けた取り組み～

ミライ研の2024年調査において、「お金に関して(第三者への)アドバイスを求めている人」にその理由をたずねたところ、回答者のうち「金融リテラシーが低い人」が挙げた理由のトップは「お金の使い方や貯蓄・投資に関心がないから」となり、これまで述べてきたことを裏付ける結果でした。一方で、第2位は「アドバイスを受けることが面倒だから」、第3位は「どこに(誰に)問い合わせればいいのかわからないから」という、“心理的なハードル”や“迷い”の声が多くありました【図表6】。

昨今、金融に関する情報が溢れている一方で投資詐欺や金融トラブルは増加傾向にあります。こういった潮流においては、「自分で金融情報を取得し行動に移せる人」と「そうではない人」のギャップはますます拡大していくものと考えられます。

「職場」という心理的に安心できるエリアにおいて、健全かつ正確な「金融リテラシー」や「お金のアドバイス」が受けられる体制を整え、それを気軽に従業員が利用できる環境が提供されることは、企業がサポートしたいと考える「金融リテラシーが低いと感じている従業員」のFWB向上に大きく寄与するものと考えています。

【図表6】金融機関やファイナンシャルアドバイザーからアドバイスを受けたいと思わない理由

	金融リテラシーが高いと思っている人(253名)	金融リテラシーが低いと思っている人(1,202名)
1位	自身で必要な情報を集めて判断ができるから(59.3%)	お金の使い方や貯蓄・投資について関心がないから(41.2%)
2位	アドバイスを受けることが面倒だから(19.0%)	アドバイスを受けることが面倒だから(28.2%)
3位	お金の使い方や貯蓄・投資について関心がないから(17.4%)	どこに(誰に)問い合わせればいいのかわからないから(18.0%)

※勤務者のうち、金融機関やファイナンシャルアドバイザーからアドバイスを受けたいと“思わない”と答えた対象者を分析

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」(2024年)

(了)

人的資本サーベイ2024概要解説

情報開発部 HR ソリューションチーム長 神庭 孝二

1.人的資本サーベイとは

三井住友信託銀行では、お客さまの人的資本経営推進に向けて、取組み・施策と方針・スタンスを5つのWell-being【図表1】に分解した定量分析、人事基幹制度などに関する定性分析、サーベイにご参加頂いたお客さまの中から特徴的な取組み・施策に関する事例紹介をおこなっています。3回目となった今年度は参加社数が867社(前回比+98社)まで調査規模が拡大しました【図表2】。

【図表1】5つのWell-beingの考え方

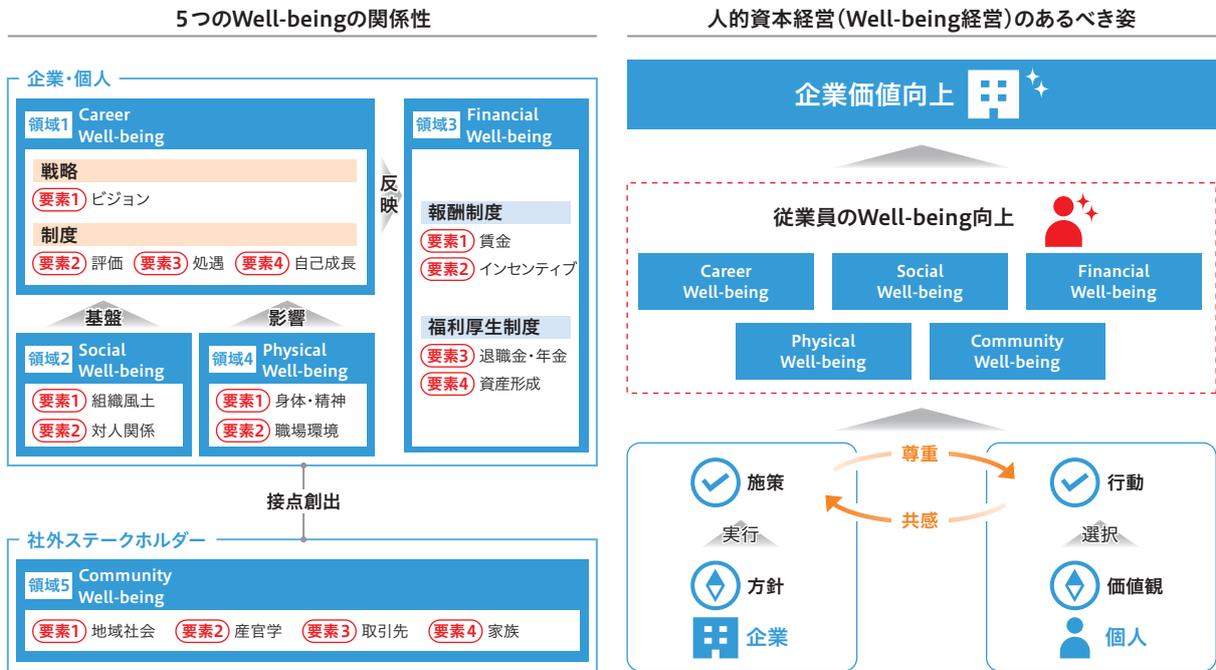


【図表2】人的資本サーベイ2023・2024参加企業に関する属性情報

従業員数	2023		2024		時価総額	2023		2024		業種(大分類)	2023		2024	
	社数	割合	社数	割合		金額	割合	金額	割合		金額	割合	金額	割合
500人未満	81	10.5%	149	17.2%	300億円未満	186	24.2%	207	23.9%	製造業	315	41.0%	357	41.2%
500人以上 1,000人未満	110	14.3%	199	23.0%	300億円以上 1,000億円未満	137	17.8%	138	15.9%	卸売業,小売業	125	16.3%	135	15.6%
1,000人以上 5,000人未満	323	42.0%	347	40.0%	1,000億円以上 5,000億円未満	148	19.2%	161	18.6%	金融業,保険業	95	12.4%	97	11.2%
5,000人以上 10,000人未満	89	11.6%	62	7.2%	5,000億円以上 1兆円未満	97	12.6%	26	3.0%	情報通信業	56	7.3%	61	7.0%
10,000人以上	166	21.6%	110	12.7%	1兆円以上	-	-	58	6.7%	その他	178	23.1%	217	25.0%
					非上場	201	26.1%	277	31.9%					
合計	769	100.0%	867	100.0%	合計	769	100.0%	867	100.0%	合計	769	100.0%	867	100.0%

定量分析では、【図表3】記載の通り、5つのWell-beingに対応した重要な16の要素を特定の上、各要素に対する方針と取組み・施策を各設問へと展開し、取組み・施策の実施または検討状況に応じてお客さま自身で5段階評価を行って頂きました。また、定性分析では、「会社として重視したい従業員の価値観(キャリア・アンカー)」、「人事基幹制度のコンセプト」、「リテンション」をテーマに調査を行いました。本稿では、足元の環境変化に触れながら、人的資本サーベイ2024の結果を解説していきます。

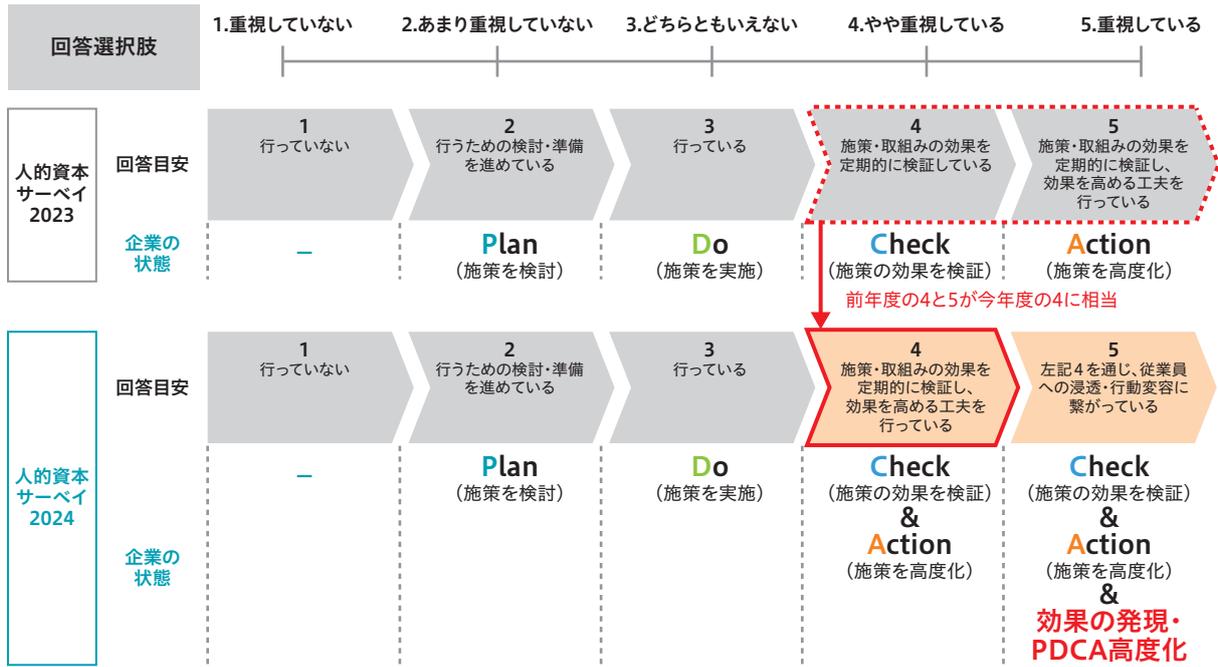
【図表3】各Well-beingの関係性



2.人的資本経営の高度化

人的資本経営とは、『人材を「資本」として捉え、その価値を人材の価値を引き出すことにより中長期的な企業価値の向上につなげる経営のあり方(経済産業省「人的資本経営 ～人材の価値を最大限に引き出す～」)』と定義されており、主要なステークホルダーは企業・従業員(人材)・投資家になります。企業は人材の価値を引き出すための人材戦略策定、人材マネジメントの各施策へと落とし込み、定量・定性の両面から情報開示を行うことが求められ、投資家は企業の人的資本開示を評価・フィードバックすることが期待されています。また、足元では有価証券報告書や統合報告書への記載に加えて、人的資本レポートを発行する企業も増加傾向にあり、人材戦略のストーリー、各施策の詳細と具体的な取組み内容、目標と効果まで踏み込んだ開示が行われるようになりました。人的資本サーベイ2024では人的資本経営の高度化に対応すべく取組み・施策の効果発現に着目したスコアの見直し【図表4】を行いました。

【図表4】回答目安の見直し

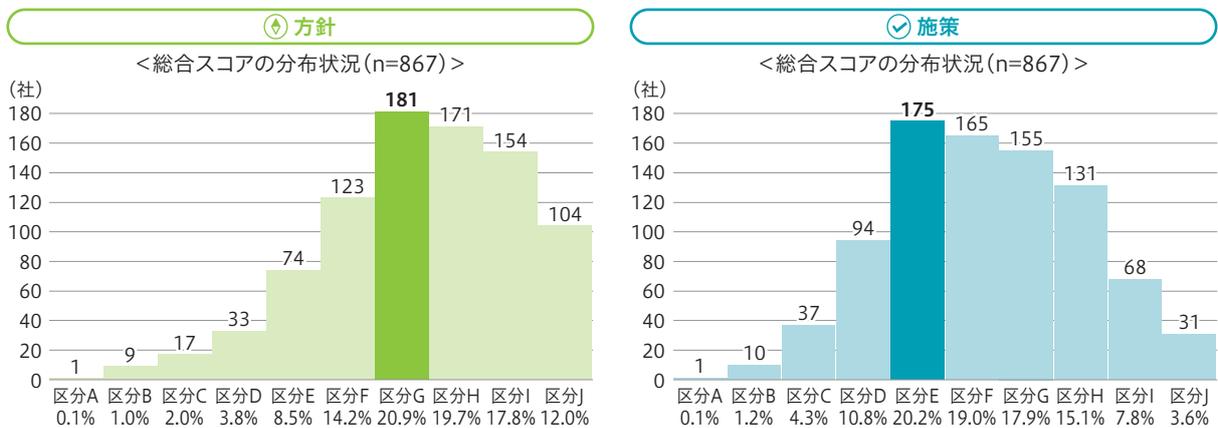


3.人的資本サーベイ2024結果(定量分析)

ここからは人的資本サーベイ2024の定量分析結果を解説していきます。各要素の方針に関する全16問(各設問1～5点)の設問、取組み・施策に関する全50問(各設問1～5点)の設問は、いずれも標準レベルが3点となる様に設計しています。5つのWell-beingごとの重みづけを行った上で方針に関する回答結果を合計したものが方針-総合スコア(250点満点)であるのに対して、各設問の回答結果を合計したものが施策-総合スコア(250点満点)であり、こちらは人材マネジメント施策の合計点といえます。

両総合スコアともに20点刻み・10区分で集計を行っており、【図表5】においてスコア分布を見ると、150未満となる5区分(区分A～E)の割合が方針では15.4%に留まる一方で、施策では36.6%と20%以上も差が生じています。また、最頻値が方針では区分Gであるのに対して、施策では区分Eと2区分の差があることから依然として方針と施策のギャップは解消されていないことが確認出来ました。

【図表5】方針-総合スコアと施策-総合スコアの集計結果



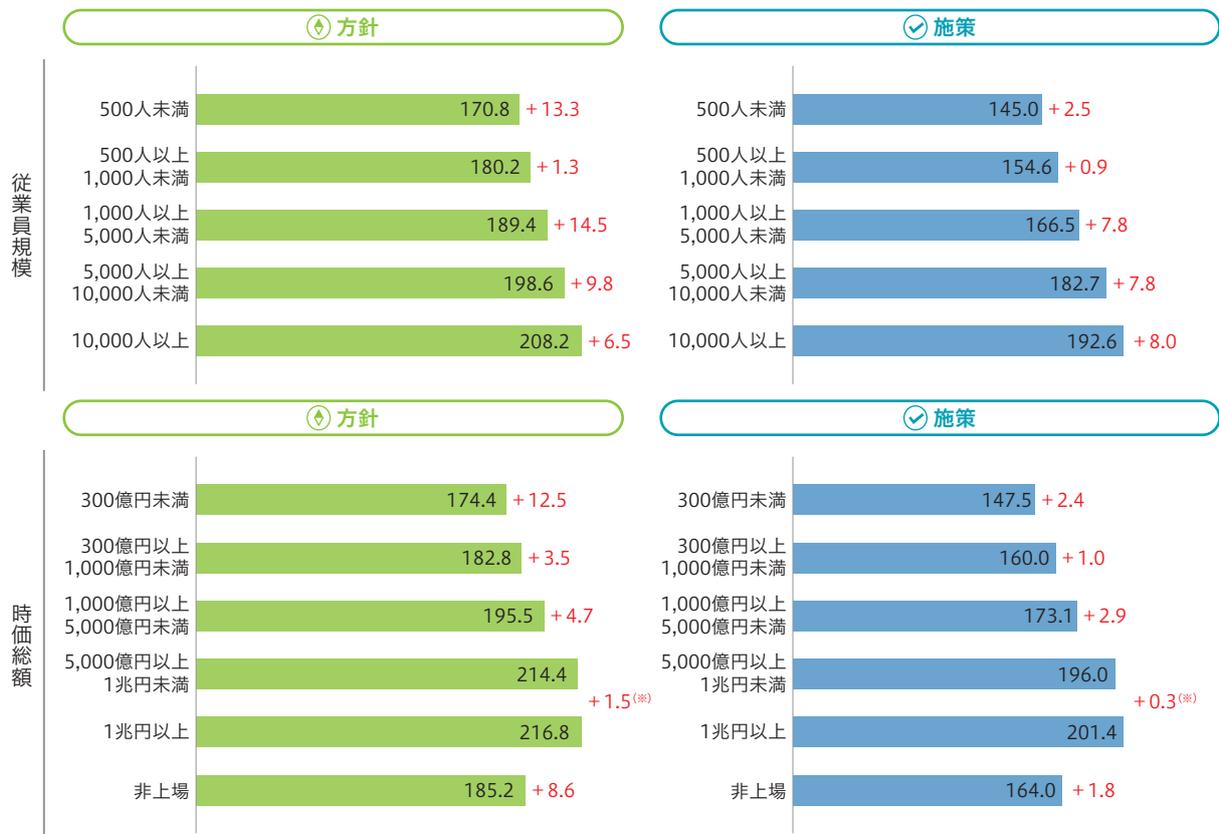
両総合スコアの変化を企業規模別(従業員規模・時価総額)に見たものが【図表6】になります。

まず、従業員規模別について、規模が大きいほど方針・施策ともにスコアが高いという傾向は前年度同様ですが、方針では従業員規模500人未満、施策では1,000人以上5,000人未満の増加幅が大きく、方針と施策では規模による違いが確認出来ました。

次に、時価総額別について、規模が大きいほど方針・施策ともにスコアが高いという傾向は前年度同様ですが、方針・施策ともに時価総額300億円未満と非上場において増加幅が大きく、規模による違いが確認出来ました。

これらの結果から、1年間において人的資本経営の高度化が大企業だけでなく、中堅企業においても進んでいると考えられます。

【図表6】企業規模別 総合スコア集計結果



※赤字は前年度比。
「5,000億円以上1兆円未満」「1兆円以上」に記載のスコア差は、「両区分に属する企業群のスコア合計÷当該企業数」により算出したスコアと前年度の「5,000億円以上」のスコアの差分を表示

最後に、方針と施策のギャップを紹介します。ギャップは前述した方針-総合スコアと施策-総合スコア(合計)、5つのWell-beingそれぞれに対応した方針と施策のスコアを比較したものであり、方針と施策の関係性を可視化することを目的としています。結果は【図表7】の通り、合計は前年度同様、方針-総合スコアが施策-総合スコアを上回った状態(「方針先行」)ですが、前年度より「方針先行」の割合が高まったことが確認出来ました。これをWell-beingごとに見るとすべて「方針先行」ではあるものの、相対的にSWBは「方針先行」の割合が高く、FWBは「方針先行」の割合が低いという結果が得られました。このことからSWBについて、組織風土や対人関係の改善の重要性は認識しつつも、取組みや施策が追い付いておらず、方針と施策に大きな乖離が生じていると考えられます。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど方針と施策の乖離が縮小する傾向にあり、Well-beingごとにおいても概ね同様の傾向が確認されました。

【図表7】方針・施策スコアギャップ

WB 領域	全体		CWB		SWB		FWB		PWB		CoWB	
方針と施策の乖離状況	2024 (前年比)		2024 (前年比)		2024 (前年比)		2024 (前年比)		2024 (前年比)		2024 (前年比)	
	←方針+施策→		←方針+施策→		←方針+施策→		←方針+施策→		←方針+施策→		←方針+施策→	
全体	-11.2%	-3.5%	-10.4%	-6.0%	-18.1%	-12.3%	-5.2%	-5.7%	-11.2%	-8.2%	-10.1%	3.6%
業種別												
製造業	-10.5%	-4.0%	-9.9%	-6.5%	-18.1%	-12.4%	-5.0%	-7.2%	-10.3%	-6.8%	-7.0%	3.9%
非製造業	-11.6%	-3.2%	-10.7%	-5.7%	-18.1%	-12.3%	-5.4%	-4.7%	-11.8%	-9.2%	-12.2%	3.4%
従業員規模別												
500人未満	-13.4%	-8.8%	-11.8%	-14.2%	-21.0%	-25.9%	-5.6%	-5.0%	-13.7%	-14.3%	-15.1%	2.8%
500人以上 1,000人未満	-13.3%	0.1%	-13.0%	-4.0%	-20.4%	-14.2%	-7.4%	-3.3%	-12.1%	-5.7%	-12.6%	10.9%
1,000人以上 5,000人未満	-10.9%	-3.8%	-9.8%	-5.6%	-18.0%	-11.6%	-5.0%	-6.6%	-11.7%	-8.8%	-9.0%	4.3%
5,000人以上 10,000人未満	-7.7%	-0.7%	-6.4%	-2.3%	-14.6%	-6.4%	-3.2%	-5.4%	-8.0%	-3.5%	-6.8%	4.0%
10,000人以上	-7.0%	-0.4%	-7.8%	-2.9%	-12.2%	-4.1%	-2.5%	-3.4%	-6.3%	-4.6%	-3.5%	3.8%
時価総額別												
300億円未満	-13.5%	-6.7%	-11.9%	-8.6%	-20.5%	-17.5%	-6.2%	-11.9%	-13.7%	-12.2%	-14.5%	2.9%
300億円以上 1,000億円未満	-11.4%	-1.0%	-11.2%	-4.7%	-18.5%	-11.8%	-5.5%	-2.4%	-11.7%	-3.9%	-8.9%	7.8%
1,000億円以上 5,000億円未満	-10.7%	-0.9%	-11.8%	-1.9%	-17.8%	-8.1%	-3.5%	-4.0%	-10.8%	-2.6%	-8.3%	2.0%
5,000億円以上 1兆円未満	-8.1%	-1.9%	-9.9%	-5.8%	-13.5%	-3.9%	-2.5%	-3.1%	-7.2%	-4.7%	-5.2%	0.4%
1兆円以上	-6.9%	-0.7%	-7.7%	-3.6%	-13.5%	-3.9%	-2.5%	-3.1%	-6.4%	-3.9%	-2.4%	3.2%
非上場	-10.8%	-5.1%	-8.7%	-8.8%	-17.6%	-14.7%	-6.1%	-4.2%	-10.6%	-13.4%	-10.4%	4.2%

4.人的資本サーベイ2024結果(定性分析)

前述した3つのテーマのうち「人事基幹制度のコンセプト」と「リテンション」を紹介します。

人事基幹制度(等級・評価・賃金)では等級制度と賃金制度を人基準から仕事基準までの5段階、評価制度はプロセス重視から成果重視までの5段階に区分した上でそれらの組み合わせ結果からジョブ型雇用の導入状況を調査しました【図表8】。調査結果から等級制度において仕事基準の度合いが高いほど賃金制度も仕事基準の度合いが高まり、評価制度においては成果重視に移行する傾向が確認出来ました。このことから、ジョブ型雇用の導入を進めるにあたり、より成果重視の評価制度に設計していくことが求められると考えられます。

【図表8】等級制度と評価制度・賃金制度のクロス分析

人事基幹制度	選択肢	評価制度					賃金制度				
		プロセス重視	ややプロセス重視	プロセス・成果重視	やや成果重視	成果重視	人基準	やや人基準	人・仕事基準	やや仕事基準	仕事基準
等級制度	人基準	8.3%	22.2%	44.4%	25.0%	0.0%	80.6%	11.1%	8.3%	0.0%	0.0%
	やや人基準	3.6%	9.1%	55.8%	26.1%	5.5%	1.8%	61.8%	32.1%	2.4%	1.8%
	人・仕事基準	1.6%	6.7%	63.8%	20.6%	7.3%	3.0%	5.1%	84.0%	5.5%	2.4%
	やや仕事基準	2.1%	5.0%	58.2%	24.8%	9.9%	0.0%	0.7%	19.9%	75.9%	3.5%
	仕事基準	0.0%	5.0%	55.0%	20.0%	20.0%	0.0%	5.0%	15.0%	5.0%	75.0%

リテンションでは、5つのWell-beingと構成要素に対応する形で①退職理由に対する課題認識、②離職防止・抑制に向けた施策の調査を行いました。まず、①について、【図表9】記載の通り、全体では「人間関係」と「賃金」がほぼ同率のトップ、次いで「異動・配置」という結果になりました。企業規模別(従業員規模・時価総額)に見ると、従業員規模が大きくなるほど「異動・配置」の割合が高まる一方で、賃金は低下する傾向が見られました。時価総額別では上記の傾向に加え、「能力・スキルアップ」が高まる一方で、「人間関係」と「職場環境」が低下する傾向も確認出来ました。今回の調査結果からリテンションにおいて、大企業ほどCWBに対する課題認識が強く、FWBに対する課題認識は低い傾向にあり、金銭よりも非金銭を重視していると考えられます。

【図表9】退職理由に対する課題認識

設問	自己都合退職者の退職理由の中で、課題認識が強い項目（複数選択・最大3つまで）									課題認識	対応策
	会社方針	CWB			SWB	FWB	PWB		CoWB	その他	
選択肢		評価	異動・配置	能力・スキルアップ	人間関係	賃金	傷病による就労困難	職場環境	地域回帰 (Uターン、Iターン、Jターン)		
全体	14.3%	28.6%	34.9%	29.2%	41.3%	40.5%	8.9%	33.6%	8.9%	12.7%	
業種別	製造業	14.6%	26.9%	34.7%	34.2%	44.3%	37.5%	7.3%	30.0%	14.0%	10.9%
	非製造業	14.1%	29.8%	35.1%	25.7%	39.2%	42.5%	10.0%	36.1%	5.3%	13.9%
従業員規模別	500人未満	20.1%	35.6%	26.8%	25.5%	44.3%	45.6%	4.7%	25.5%	4.7%	11.4%
	500人以上 1,000人未満	12.1%	28.6%	30.2%	23.6%	40.2%	43.7%	12.6%	40.2%	9.0%	12.1%
	1,000人以上 5,000人未満	14.1%	26.2%	34.3%	27.4%	44.1%	40.1%	8.9%	34.6%	11.0%	13.5%
	5,000人以上 10,000人未満	16.1%	32.3%	41.9%	43.5%	29.0%	40.3%	8.1%	29.0%	9.7%	11.3%
	10,000人以上	10.0%	24.5%	52.7%	41.8%	37.3%	29.1%	8.2%	31.8%	7.3%	13.6%
時価総額別	300億円未満	17.9%	32.4%	22.7%	28.0%	39.1%	53.6%	8.2%	33.3%	5.8%	12.1%
	300億円以上 1,000億円未満	10.9%	23.2%	33.3%	26.8%	45.7%	39.1%	8.7%	35.5%	10.1%	8.7%
	1,000億円以上 5,000億円未満	16.1%	26.7%	42.9%	38.5%	40.4%	31.1%	9.3%	39.1%	14.9%	9.3%
	5,000億円以上 1兆円未満	11.5%	30.8%	42.3%	34.6%	34.6%	26.9%	7.7%	15.4%	11.5%	23.1%
	1兆円以上	10.3%	22.4%	55.2%	48.3%	27.6%	12.1%	3.4%	17.2%	5.2%	20.7%
	非上場	13.4%	30.7%	35.4%	21.3%	44.8%	44.0%	10.5%	34.7%	7.6%	14.4%

次に、②について、【図表10】記載の通り、全体では「働きやすい制度整備・職場づくり(職場環境)」がトップ、次いで「適切な賃金水準・格差の設定(賃金)」、「社内コミュニケーションの促進(人間関係)」という結果になりました。企業規模別(従業員規模・時価総額)に見ると、従業員規模が大きくなるほど「能力・スキル向上を図るための異動配置(異動・配置)」の割合が高まる傾向が見られました。時価総額別では上記の傾向に加え、「適切な賃金水準・格差の設定(賃金)」が低下する傾向も確認出来ました。前述の通り、大企業ほどCWBに対する課題認識が強いことからCWB施策の取組みを重視していると考えられます。

【図表10】離職防止・抑制に向けた施策

設問	離職防止・抑制の観点から重視している施策（複数選択・最大3つまで）									課題認識	対応策
選択肢	CWB				SWB	FWB	PWB		CoWB	その他	
	経営理念浸透に向けた取組み	評価制度・運用の見直し	能力・スキルを活かすための異動配置	能力・スキル向上を図るための支援	社内コミュニケーションの促進	適切な賃金水準・格差の設定	職場復帰支援の拡充	働きやすい制度整備・職場づくり	地域社会への貢献を実感する取組み		
全体	17.3%	37.7%	33.9%	30.1%	40.0%	47.6%	2.9%	63.9%	0.7%	2.4%	
業種別	製造業	16.0%	38.4%	32.2%	30.0%	41.7%	45.7%	1.7%	65.5%	0.0%	2.0%
	非製造業	18.2%	37.3%	35.1%	30.2%	38.8%	49.0%	3.7%	62.7%	1.2%	2.7%
従業員規模別	500人未満	22.8%	47.7%	24.8%	25.5%	38.3%	49.0%	0.7%	55.0%	0.0%	3.4%
	500人以上 1,000人未満	17.6%	39.7%	29.1%	19.1%	40.2%	54.3%	4.5%	69.8%	0.0%	1.5%
	1,000人以上 5,000人未満	14.4%	34.6%	35.2%	34.0%	40.6%	46.7%	3.5%	64.6%	1.2%	2.0%
	5,000人以上 10,000人未満	17.7%	38.7%	43.5%	45.2%	35.5%	40.3%	3.2%	64.5%	1.6%	0.0%
	10,000人以上	18.2%	30.0%	45.5%	35.5%	42.7%	40.9%	0.9%	62.7%	0.9%	5.5%
	時価総額別	300億円未満	19.8%	44.0%	22.7%	26.1%	41.5%	50.2%	1.4%	61.8%	0.5%
300億円以上 1,000億円未満	14.5%	37.0%	31.9%	21.7%	42.8%	50.7%	3.6%	69.6%	0.0%	1.4%	
1,000億円以上 5,000億円未満	21.7%	29.8%	37.3%	38.5%	37.9%	47.8%	1.9%	64.6%	1.9%	0.6%	
5,000億円以上 1兆円未満	11.5%	34.6%	50.0%	57.7%	38.5%	34.6%	0.0%	57.7%	0.0%	0.0%	
1兆円以上	13.8%	25.9%	46.6%	51.7%	36.2%	34.5%	1.7%	56.9%	0.0%	6.9%	
非上場	15.5%	40.8%	37.2%	25.3%	39.7%	48.0%	4.7%	64.3%	0.7%	2.9%	

5.おわりに

以上、人的資本サーベイ2024の概要解説となりますが、サーベイ報告書においては、定量・定性分析に関する詳細な業種別の傾向分析や事例紹介に加え、自社の立ち位置が把握可能なお客さま毎のレポートも提供しております。お客さまの人的資本経営推進に向けて、来年度以降もバージョンアップを図りながら継続的に実施してまいりますので、是非ご参加下さい。

以上

アセットオーナー・プリンシプルと企業年金の検討ポイント

年金業務推進部 業務チーム長 橋本 浩平

1.アセットオーナー・プリンシプルについて

アセットオーナー・プリンシプルの概要と対象

アセットオーナー・プリンシプル(以下、「AOP」)は、2023年12月に策定された「資産運用立国実現プラン」において「アセットオーナーがそれぞれの運用目的・目標を達成し、受益者等に適切な運用の成果をもたらす等の責任を果たす観点から、アセットオーナーに共通して求められる役割がある」とされ、「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の原則」として2024年8月に内閣官房により策定されたものです。

AOPの前文において「アセットオーナーの範囲は、公的年金、共済組合、企業年金、保険会社、大学ファンドのほか、例えば資産運用を行う学校法人など」と記載されており、企業年金に関していえば、確定給付企業年金(以下、「DB」)を実施している企業や基金、および残存厚生年金基金が当該プリンシプルにおけるアセットオーナーの範囲に含まれるものと考えられます。

なお、「アセットオーナー・プリンシプル(案)」に関するパブリックコメントにおける意見募集結果(以下、「パブコメQ&A」)において、確定拠出年金制度は当該プリンシプルの対象に該当しないとされています。

そのため、本稿では、主にDBをアセットオーナーとして想定し、その検討ポイントについて論じることとします。

「プリンシプルベース・アプローチ」と「コンプライ・オア・エクスプレイン」

AOPでは「アセットオーナーの範囲は幅広く、課題もそれぞれである」として、原則主義(プリンシプルベース・アプローチ)を採用しています。これは、アセットオーナーが取るべき行動について詳細に規定する細則主義(ルールベース・アプローチ)とは異なり、アセットオーナーがそれぞれ置かれた状況に応じて受け入れを求めるものです。

加えて、当該プリンシプルを受け入れる場合でも、すべての原則を一律に実施する必要はなく、各原則について実施(コンプライ)するか、個別事情に照らして「実施しない理由」を十分に説明(エクスプレイン)するかを選択する「コンプライ・オア・エクスプレイン」の手法を採用しています。

また、AOPでは各原則に対して複数の補充原則が規定されていますが、補充原則は原則の一部であり、各原則のコンプライ・オア・エクスプレインにおいては補充原則の趣旨を十分に踏まえつつ対応することが望ましいものの、必ずしも補充原則ごとのコンプライ・オア・エクスプレインを求めるものではない旨が、パブコメQ&Aにて示されています。

なお、当該プリンシプルは、法令とは異なり、法的拘束力を有さず、一律に対応を求めるものではありません。したがって、各DBにおいてはその規模や状況等に応じた取り組み状況を踏まえた受け入れを行えばよいということになります。

AOPの受け入れについて

AOPの受け入れにあたっては「自ら所管する関係省庁へ受け入れの旨を表明することを期待する」とされています。DBにおいては、厚生労働省より事務連絡「アセットオーナー・プリンシプルの受入表明手続きについて」が発出されており、当該内容に則って厚生労働省あてに連絡することとなります。

なお、当該プリンシプルの受け入れにあたっては代議員会等での議決は必要なく、各DBの実情に合わせた検討・意思決定の上、受け入れ表明を行うこととなります。

2.AOPの各原則に対するDBの検討ポイント

原則1

アセットオーナーは、受益者等の最善の利益を勘案し、何のために運用を行うのかという運用目的を定め、適切な手続に基づく意思決定の下、経済・金融環境等を踏まえつつ、運用目的に合った運用目標及び運用方針を定めるべきである。また、これらは状況変化に応じて適切に見直すべきである。

当該原則は運用目的を定め、それに沿った運用目標・運用方針を定めるべきというものです。

DBにおいては、受益者は「加入者および加入者であった者」であるものと考えられ、また、DB法第1条において、「事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため」という定めがあることから、その運用目的は明確であると考えられます。

また、DB法施行令第45条において、運用の基本方針を定め、当該基本方針に沿って運用しなければならないとされていること、DB法施行規則第83条において、当該基本方針においては運用目標や資産構成等について定めることとされていること、また、「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン(以下、「DB運用ガイドライン」)」において、当該基本方針についてはDBの状況や環境の変化に応じて、その前提条件との整合性を確認し、定期的に見直しをしなければならないとされていることから、これらを遵守しているDBについては基本的に原則1についてコンプライ可能と考えられます。

原則2

受益者等の最善の利益を追求する上では、アセットオーナーにおいて専門的知見に基づいて行動することが求められる。そこで、アセットオーナーは、原則1の運用目標・運用方針に照らして必要な人材確保などの体制整備を行い、その体制を適切に機能させるとともに、知見の補充・充実のために必要な場合には、外部知見の活用や外部委託を検討すべきである。

当該原則は受益者等の最善の利益を追求するために、体制整備・専門性向上等を求めるものです。

体制整備については、基金型DBにおける運用執行理事の配置や、資産運用委員会の設置（資産額100億円以上の場合は設置義務有り）が該当するものと考えられますが、あくまで「アセットオーナーの規模や運用資金の性格に照らして」とのことであり、中小規模の規約型DB等は特に、実態に応じた体制が整備されていることが重要と考えられます。

また、当該原則における“専門性”は、自らが運用を執行できるという意味での専門性ではなく、運用委託先を選任し、運用状況をモニタリングし、適切にその運用結果を評価できるという意味での専門性であると考えられます。そして、その補充・充実のための例として補充原則2-2において「外部人材の登用、又は、金融機関・外部コンサルティング会社・OCIO・業界団体その他の外部組織の活用等」との記載がありますが、こういったものを新たに採用することが必ずしも求められているわけではなく、例えば運用を委託している信託銀行や生命保険会社のセミナーや勉強会に参加する、企業年金連合会の研修を活用する、更には運用委託先からの運用報告を受けるといったことなども、知見の補充・充実に該当するものと考えられます。

そのため原則2についても、基本的には各DBにおいて現在取り組まれている事項を前提にコンプライアが可能であると考えられます。

原則3

アセットオーナーは、運用目標の実現のため、運用方針に基づき、自己又は第三者ではなく受益者等の利益の観点から運用方法の選択を適切に行うほか、投資先の分散をはじめとするリスク管理を適切に行うべきである。特に、運用を金融機関等に委託する場合は、利益相反を適切に管理しつつ最適な運用委託先を選定するとともに、定期的な見直しを行うべきである。

当該原則は、運用目標の実現のためにリスク管理・運用委託先の適切な選定を求めるものです。

リスク管理に関しては、DB法施行令第46条において「事業主等は、積立金を、特定の運用方法に集中しない方法により運用するよう努めなければならない」とされていること、また、DB運用ガイドラインにおいて分散投資義務に係る定めがあることから、これらに沿った運営を行っていれば原則3の内容を満たしているものと考えられます。

また、運用委託先の選定に関しては、DB運用ガイドラインにおいて「運用受託機関の選任については、運用受託機関の得意とする運用方法を考慮するとともに、運用実績に関する定量評価だけでなく、投資哲学、運用体制等に関する定性評価を加えた総合評価をすることにより行うことが望ましい」とされていることに加え、定量評価の基準・定性評価の基準・運用評価の基準の定めがあり、これらに沿った運営を行っていれば原則3の内容を満たしているものと考えられます。

したがって、原則3についても、基本的には各DBにおいて現在取り組まれている事項を前提にコンプライが可能であると考えられます。

なお、補充原則3-4において新興運用業者に関する記載がありますが、あくまで「新興運用業者を単に業歴が短いことのみをもって排除しないようにすること」を求めているものであり、AOPを受け入れるにあたって必ずしも新たに新興運用業者を採用することを求めているわけではないものと考えられます。

原則4

アセットオーナーは、ステークホルダーへの説明責任を果たすため、運用状況についての情報提供（「見える化」）を行い、ステークホルダーとの対話に役立てるべきである。

当該原則は、ステークホルダーに対する情報開示に関するものです。

AOPにおいて、情報を提供すべきステークホルダーの範囲は、アセットオーナーが運用目的・自らの特性に応じて検討することと記述されています。AOPの注2において「アセットオーナーのステークホルダーは、受益者等、資金拠出者等（寄付者、出資者、株主等）、その他損益の影響を受ける者等」と記載されており、DBの場合には受益者である加入者および加入者であった者が含まれるものと考えられ、特に規約型DBの場合には資金拠出者等にあたる株主をステークホルダーに含めるか否かを追加で検討することが想定されます。

加入者および加入者であった者に対する情報開示については、DB法第73条において「事業主等は、厚生労働省令で定めるところにより、その確定給付企業年金に係る業務の概況について、加入者に周知させなければならない」、「加入者以外の者であって事業主等が給付の支給に関する義務を負っているものにも、できる限り同様の措置を講ずるよう努めるものとする」とされており、DB法施行規則第87条およびDB運用ガイドラインにおいて周知する事項が列挙されています。

また、株主への情報開示については、退職給付に関する会計基準において「企業の採用する確定給付制度の概要」等について有価証券報告書の財務諸表に注記することとされています。

したがって、これらに沿った情報開示を行っていれば原則4についてもコンプライ可能と考えられます。

なお、補充原則4-2において「自らの他アセットオーナーの比較」について言及がありますが、これについては現在、「企業年金の加入者のための運用の見える化」として厚生労働省が毎年の事業報告書や決算に関する報告書の報告項目をベースに取りまとめ・公表をする案が示されており、各DBにおいて何かしらの追加対応をする必要はありません。

原則5

アセットオーナーは、受益者等のために運用目標の実現を図るに当たり、自ら又は運用委託先の行動を通じてスチュワードシップ活動を実施するなど、投資先企業の持続的成長に資するよう必要な工夫をすべきである。

当該原則は自ら又は運用委託先の行動を通じたスチュワードシップ活動等を求めるものです。

当該原則に対して考えられる選択肢は主に3つで、1つ目は日本版スチュワードシップ・コードの受け入れ表明を行った上でその趣旨に沿った対応を行うこと、2つ目は日本版スチュワードシップ・コードの受け入れは行わないものの独自にスチュワードシップ活動を行うこと、3つ目は企業年金連合会が事務局を務める企業年金スチュワードシップ推進協議会に加入して協働モニタリングを行うことで、このいずれかを実施する前提でその旨を表明することが考えられます。

3つ目として述べた企業年金スチュワードシップ推進協議会については、加入手続きは企業年金連合会のウェブサイト上で簡単に行うことが可能で、会費は無料、事務的な負担も企業年金連合会が負担してくれるにもかかわらず、実質的・効率的なスチュワードシップ活動ができるということで、有用な選択肢となり得るものと考えられます。AOPの受け入れを機に検討してみることもよいでしょう。

3.おわりに

これまで見てきたように、AOPについては、現行のDB法令やDB運用ガイドラインに沿った運営を行っていれば、基本的には受け入れ可能・コンプライ可能な内容です。

それにもかかわらず、内閣官房公表の『「アセットオーナー・プリンシプル」の受け入れを表明したアセットオーナーのリスト(令和7年1月末時点)』によると、企業年金で受け入れ表明を行っているのは31制度のみであり、DBにおいて受け入れ表明が広がっている状況とは言えません。これは、他のDBの様子を見ているケースが多いこと、代議員会(一般的に2月・7月の開催が多い)等の会議体を通して受け入れ表明する予定としているDBが一定数いることに加え、AOPの内容を咀嚼し、自らの取り組み内容と照らし合わせて受け入れ表明文書を作成・公表することに負担を感じているDBが多いことが要因ではないかと想像します。

しかしながら、受け入れ表明文章を作成するにあたって現在の取り組み内容を棚卸しし、それに対して評価を行うこと、また、それを踏まえて取り組みを高度化していくことは、まさにAOPの趣旨そのものであり、そのプロセスはDBの安定的な運営に寄与するものと考えられます。それだけではなく、AOPの受け入れ表明を行うことは「DBをしっかり運営できている」ということを対外公表することに他ならなく、制度の加入者等の興味・関心、そして信頼を高めることになること、社内外・基金内外に対してDBの取り組みをアピールすることで制度運営事務局のプレゼンスを向上させることが期待できると考えられます。

今般、改正されたDB運用ガイドラインにおいても、AOPについて「受け入れを検討することが望ましい」とされており、これはDBにおけるAOPの受け入れ表明が広がることについての厚生労働省の期待が込められているものと筆者は考えます。是非、多くのDBにおいて受け入れが行われることを期待します。

以上

公的年金制度改革の方向性

年金コンサルティング部 主任調査役 杉浦章友

1.はじめに

昨年(2024年)、公的年金の5年に一度の健康診断といわれる財政検証とそのオプション試算の結果が7月に公表され、12月末には社会保障審議会年金部会の議論の整理(以下、「議論の整理」)が公表されました。本年は、これらを踏まえ、公的年金制度の法改正が国会で議論される年です。本稿を執筆している2025年2月5日時点で確定した内容はありませんが、本稿では、オプション試算結果やこれまでの年金部会での議論を踏まえ、「議論の整理」から想定される公的年金制度の法改正の方向性とその意義について解説いたします。「議論の整理」以降に政府で検討されている法改正の実際の動向については、本稿での解説には含めておりませんのでご注意ください。

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、現在または過去の所属組織のものではありません。

「議論の整理」では、公的年金制度の法改正に関して次のような方向性が示されました。

【図表1】「議論の整理」で示された公的年金制度改革の方向性

検討課題	方向性
1. 被用者保険の適用拡大	セーフティネット拡充の観点や、働き方・雇い方に中立的な制度とする観点から、短時間労働者については企業規模要件と賃金要件を撤廃、5人以上の個人事業所は非適用業種を解消する方向性でまとまった。
2. 年収の壁・第3号被保険者制度	保険料負担割合変更特例は賛成意見が多かったものの、制度の細部までは意見が一致せず、慎重・反対意見が多くあり、部会として意見はまとまらず、政府において検討。仮に導入としても時限措置とし、対象者を限定する方向性。第3号被保険者制度の見直しは意見がまとまらず。
3. 在職老齢年金制度	見直すことで概ね意見は一致。政府において具体的な制度の見直しについて検討。
4. 標準報酬月額上限	現行の標準報酬月額上限の改定のルールを見直して新たな等級を追加することについては概ね意見が一致。政府において具体的な制度の見直し案について検討。
5. 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(調整期間の一致)	基礎年金が将来にわたって一定の給付水準を確保することの重要性については意見が概ね一致。賛成多数とはいえ、慎重な意見もかなりあり、部会として意見はまとまらず。政府においてさらに検討。
6. 遺族年金	遺族厚生年金は段階的に男女差を解消へ。
7. その他	障害基礎年金・遺族基礎年金・老齢厚生年金の第3子給付は拡充へ。 脱退一時金支給要件は5年から8年に見直しへ。 基礎年金45年化・障害厚生年金の初診日要件見直しは検討を先送り。

【出所】「議論の整理」をもとに筆者作成

以下では、上表の1～6の各項目について解説いたします。

2. 被用者保険の適用拡大、年収の壁、第3号被保険者制度

被用者保険(厚生年金保険・健康保険)の適用拡大については、昨年・一昨年のペンションジャーナル¹でも解説いたしましたが、被用者にふさわしいセーフティネットの拡充、働き方・雇い方に中立的な制度の構築、労働者にとってのメリットの発信の3点が基本的な考え方となります。

短時間労働者への被用者保険の適用については、現在、50人超の企業規模要件、月額賃金88,000円以上の賃金要件、週所定労働時間20時間以上の労働時間要件、学生でないという要件が設けられています。賃金要件は、週20時間勤務の場合の時間給で言えば1,016円以上となります。これらのうち、中小事業所への負担を考慮して段階的な拡大とするために設けられた企業規模要件は、労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方に中立的な制度を構築する観点から、撤廃する方向で概ね委員の意見が一致しました。また、最低賃金の引上げによって、週所定労働時間20時間以上の労働時間要件を満たせば賃金要件を自動的に満たす地域や事業所が増加していることから、賃金要件も撤廃する方向で概ね意見が一致しました。ただし、例外的に最低賃金未満で働く従業員(最低賃金の減額の特例対象となる障害者等)は任意加入とすることになりそうです。なお、労働時間要件・学生除外要件の見直しは見送られました。

適用事業所の拡大については、5人以上の従業員を使用する個人事業所について、現在設けられている非適用業種を解消する方向性で概ね意見が一致しました。なお、5人未満の従業員を使用する個人事業所の適用は見送られました。

これらの適用拡大の施行時期は現時点で未定ですが、賃金要件については最低賃金の動向を踏まえた施行時期とし、中小事業所への配慮から企業規模要件・非適用業種解消は段階的な施行となる見込みです。

【図表2】次期改正における被用者保険の適用拡大の方向性

短時間労働者への適用拡大		対象者数	所得代替率への影響
企業規模要件	撤廃		
賃金要件	撤廃		
労働時間要件	存置		
学生除外要件	存置		
適用事業所の拡大			
個人事業所	5人以上の個人事業所について非適用業種を解消		

【出所】「議論の整理」及び「議論の整理」参考資料をもとに筆者作成

【注】所得代替率への影響は、過去30年投影ケース・人口中位の場合。基礎年金と報酬比例部分の双方の影響の合計。

1 2023年ペンションジャーナル「公的年金制度の法改正の展望」は https://www.smtb.jp/-/media/tb/business/pension/column/journal/pdf/penjournal_230304.pdf から、2024年ペンションジャーナル「公的年金制度の法改正の展望(続)」は https://www.smtb.jp/-/media/tb/business/pension/column/journal/pdf/penjournal_240306.pdf から、それぞれご覧いただけます。

「年収の壁」について、いわゆる「106万円の壁」を超えると手取りの減少は生じるものの、将来の老齢年金の給付額が増加し、障害年金では給付額の増加に加えて保障範囲も拡大し、傷病手当金等の健康保険の保障も充実します。また、106万円は、あくまで時間外労働を含まない雇用契約上の賃金が月額88,000円以上であることを求める賃金要件を年額換算した数値にすぎず、年収そのものの上限ではないため、一時的に年収が106万円を超過したからといって被用者保険が適用されるわけでもありません。こういった制度内容や被用者保険加入のメリットの広報も必要とされていますが、そのうえで、2023年10月より開始した時限措置である「年収の壁・支援強化パッケージ」の後継制度の議論も行われ、就業調整に対応するために保険料負担割合を労使折半にしないことができる特例が事務局から提起されました。こちらもおくまで時限措置とし、対象者を限定することが前提となっています。この特例には部会で賛成意見が多かったとされているものの、反対意見も多くあり、部会として意見はまとまりませんでした。政府において更なる検討が行われています。

第3号被保険者制度については、不公平な制度であるとの意見もあり、家族形態の変化に伴って時代に合わなくなっているとしばしば指摘されます。しかし、一人で厚生年金保険に加入する単身世帯も、夫婦で厚生年金保険に加入する世帯も、第2号被保険者と第3号被保険者の夫婦も、世帯一人当たりの賃金水準が同じであれば、どの世帯類型でも同じ負担(厚生年金保険料)、同じ給付(厚生年金+基礎年金)となり、公平な制度ともいえます²。第2号被保険者と第3号被保険者の夫婦においては、第2号被保険者が負担している保険料は夫婦で共同して負担しているものとされており、第3号被保険者が基礎年金の権利をもつだけでなく、仮に離婚すると婚姻期間中の保険料に基づく分の厚生年金は夫婦でちょうど半分ずつ分けられる仕組みになっています。「賃金水準に応じた厚生年金保険料を支払い、賃金水準に比例する厚生年金と定額の基礎年金を組み合わせた給付を受け取る」という厚生年金保険の仕組みを介することで、世帯単位での公平性を担保しながら、見かけ上は保険料を支払わない第3号被保険者にも給付を受け取る権利を保障しているのです。仮に第3号被保険者制度を廃止するのであれば、これらの仕組みを抜本的に見直す必要にも迫られます。まずは引き続き被用者には適用拡大を進めることによって、第3号被保険者数の縮小を進めていくことが基本的な方向性ですが、適用拡大が進んでも、出産・育児、看護・介護、自身の健康上の理由等で仕事に就けない人もいますので、第3号被保険者がいなくなるわけではないでしょう。これらも踏まえ、今回の制度改正では第3号被保険者制度の見直しが行われない見込みです。

² 厳密には、負担については、標準報酬月額および標準賞与額が同額の場合の比較です。標準報酬月額や標準賞与額の上下限に抵触する場合にはその限りではありません。また、給付については、世帯を形成していないと受け取れない配偶者加給年金等の給付についてはこの限りではありません。

3. 在職老齢年金制度

公的年金では、支払った保険料から給付額が計算されるのが原則です。しかし、老齢厚生年金の受給期間中に在職している場合には、年金が減額される仕組みがあります。この仕組みは「在職老齢年金」と呼ばれています。

元々、厚生年金は働いていると受け取れない制度でしたが、1965年の制度改革により、65歳以上で働きながらも減額された年金を受け取れるようになりました。これが「在職老齢年金」の起こりです。当時は「在職者の年金を減額する」ためのものではなく、「在職者でも、満額ではないが年金を受け取れるようにする」ためのもので、高齢になっても働く人に優しい仕組みとして導入されたと考えられます。すなわち、「在職老齢年金」は文字通り、受け取れる年金の名称でした。そして、1969年改正では「在職老齢年金」の対象者が60歳以上に拡大されました。その後、1985年改正の基礎年金導入とともに厚生年金保険の適用年齢が65歳未満とされ、65歳以上は厚生年金保険の被保険者でなくなり、年金を受け取れるようになったことから、65歳以上の在職老齢年金は必要がなくなり、廃止されました。しかし、2000年改正で厚生年金保険の被保険者の適用範囲が65歳未満から70歳未満へと引き上げられたことに伴い、再び65歳以上70歳未満の「在職老齢年金」が復活しました。2000年改正当時は、まだマクロ経済スライドもありません。年金制度の持続可能性向上のために、賃金収入のある高齢者には年金制度の支え手側に回ってもらおうとする政策意図があったと考えられ、「在職老齢年金」は「在職者の年金を減額する」仕組みに変質してしまっただと考えられます。その後、2004年改正で「在職老齢年金」は70歳以上にも拡大され、2020年改正で60歳以上65歳未満も同じ算定式となり、現在の形に至りました。今となっては、「在職老齢年金」は受け取れる年金の名称ではなく年金額が減らされる仕組みの名称と考えるほうが実態に合っており、「在職老齢年金」制度というよりは「在職支給停止」制度というべき仕組みとなっています。仮に「在職老齢年金」が廃止されると、受け取れる年金額が増えることとなります。なお、老齢基礎年金には「在職老齢年金」の仕組みがありません。

年金の減額方法について見てみましょう。賃金(ボーナス込み月収)³と老齢厚生年金⁴の合計が基準値⁵を超えると、超えた額の半額は老齢厚生年金の支給が停止される計算式になっています。基準値は2024年度の場合50万円、2025年度の場合51万円で、名目賃金の変動をもとに毎年度更新されています。以下では、基準値が50万円、老齢厚生年金が月額10万円の具体例を考えます。賃金が40万円であれば年金の減額はありませぬ。賃金が42万円であれば2万円超過するため、2万円の半分の1万円だけ年金額が減少し、受け取れる老齢厚生年金は月額9万円になります。賃金が60万円であれば20万円超過するため、半額の10万円が老齢厚生年金から差し引かれ、結果として老齢厚生年金は全く受け取れなくなってしまいます⁶。

3 ここでいう「賃金(ボーナス込み月収)」は、より厳密には「その月の標準報酬月額」+「その月以前1年間の標準賞与額/12」です。

4 加給年金を除いた報酬比例部分の年金の月額で計算します。

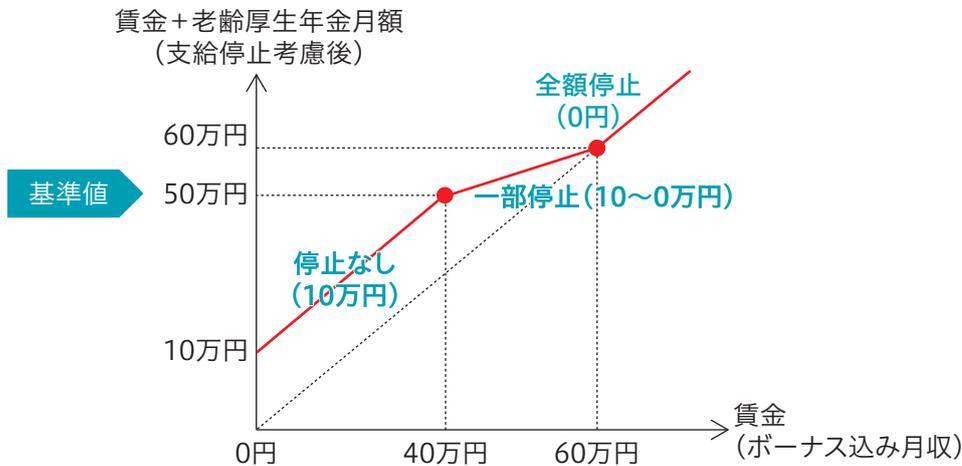
5 「基準値」の正式名称は「支給停止調整額」です。なお、支給停止する年金額のことを、法令上は「支給停止基準額」と呼びます。

6 老齢厚生年金が全額支給停止となる場合は、加給年金も全額支給停止となります。

【図表3】在職老齢年金の仕組み

賃金 + 老齢厚生年金 > 50万円 → 賃金上昇額の1/2相当の厚生年金を支給停止

支給月額イメージ(老齢厚生年金が月額10万円の場合)



【出所】「議論の整理」参考資料をもとに三井住友信託銀行にて作成

【注】2024年度の基準値(50万円)での例

一般に、公的年金の給付は受取開始時期を遅らせる「繰下げ」ができます。ひと月繰り下げごとに0.7%ずつ年金額が増額しますので、働いている間は繰り下げればよいと思うかもしれません。しかし、この「在職老齢年金」によって支給が停止された金額については「繰下げ」の対象にならず、受取開始時期を遅らせても増額されない(つまり受け取れない)ルールになっています。つまり、65歳以降も基準値を超過するような収入を得ながら働く場合には、老齢厚生年金を受け取っても受け取らなくても老齢厚生年金が減額されてしまい、繰り下げたからといって在職期間中の減額分を退職後に取り返すこともできません。

このような仕組みは、高齢になっても働こうとする人の働く意欲を削いでしまうと考えられます。そのため、この仕組み自体を廃止する(=全額受け取れるようにする)か、基準値を引き上げる(=受け取れる金額を増やす)か、という方向性での改正が必要と考えられます。現在採用されている50万円の基準値は、現役男子被保険者の賃金水準をもとに設定⁷されているもので、在職受給権者の約16%に相当する約50万人が基準値に抵触し、老齢厚生年金の支給停止を受けています。年金部会では【図表4】の複数案が提起されました。これらをもとに、政府において具体的な内容が検討されています。

⁷ 現役男子被保険者の平均的賃金×1.3(2004年度には48万円)が基となっています。1.3を乗じているのはボーナス込みの水準に変換するためです。

【図表4】社会保障審議会年金部会で検討された在職老齢年金の見直し案

	基準値	考え方	支給停止対象者数	所得代替率への影響
現行制度	50万円	現役男子被保険者の賃金を基に設定	約50万人	-
見直し案1	撤廃	保険料抛出に見合う給付の原則を重視	-	▲0.5ポイント
見直し案2	71万円	同一企業における勤続年数の長い労働者(勤続25年以上)が現役期に近い働き方を続けても支給停止とならない水準	約23万人	▲0.3ポイント
見直し案3	62万円	平均的な収入を得る50歳代の労働者が、60歳代で賃金の低下なく働き続けても支給停止とならない水準	約30万人	▲0.2ポイント

【出所】「議論の整理」参考資料をもとに三井住友信託銀行にて作成

【注】所得代替率への影響は、過去30年投影ケースで人口中位の場合。報酬比例部分のみの影響。

なお、【図表4】の所得代替率への影響について、「働く年金受給者の給付が増加する一方、将来の受給世代の給付水準が低下する」と説明されることもあります⁸、上記の所得代替率への影響は、過去30年投影ケースでの機械的な試算によるものであり、在職老齢年金の見直しによる高齢者の就労促進効果が全くないものとして計算されています⁹。在職老齢年金の見直しは、就業を抑制しない「働き方に中立的な仕組み」とする観点から行おうとする改正のはずですから、就労促進効果がないものとみなした過去30年投影ケースでの計算結果については、筆者は参考程度に捉えています。就業者の増加は経済成長にもつながる側面があるでしょうし、経済成長すればそれだけ年金財政にプラスの影響があるはずですが、成長型経済移行・継続ケースにおいては現行制度のもとでも報酬比例部分の調整がかからない見通しとなっていますし、報酬比例部分の調整が止まれば【図表4】の所得代替率へのマイナス影響はなくなります。また、在職老齢年金の見直しの改正内容自体は、現在の高齢者のみを優遇するものではなく、将来の受給世代(つまり現役世代)が将来、働く年金受給者となったり、老齢厚生年金を繰り下げたりする際にもメリットのあるものです。これらを踏まえれば、所得代替率への影響がマイナス表示はされているものの、その意味としては厚生年金財政上の剰余が若干生まれづらくなる要因にもなりうるということであって、実質的には、世代を分断することなく、受け取れる年金額を増やそうとする改正と理解するのがよいと思います。

4. 標準報酬月額上限

厚生年金保険・健康保険においては、いずれも、保険料の算定基礎として標準報酬(標準報酬月額と標準賞与額)が用いられます。厚生年金保険における標準報酬月額の上限は65万円、健康保険における標準報酬月額の上限は139万円と、大きく異なっています。

8 「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しの関連試算－令和6(2024)年オプション試算結果－」(厚生労働省)p.25
 9 現在のところ、65歳以上の在職老齢年金制度による就業抑制効果について、実証研究に基づく定量的な確認はされていません。一方、2024年の内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」に基づく、60代後半の3割強が、「厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方」の問に対して「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」と回答しており、一定程度の高齢者は在職老齢年金制度の存在を意識しながら働いている様子はいかがえます。

【図表5】標準報酬月額上限の推移

	上限等級の額	
	厚生年金保険	健康保険
2000年10月～	62万円	98万円
2007年4月～	62万円	121万円
2016年4月～	62万円	139万円
2020年9月～	65万円	139万円

【出所】第21回社会保障審議会年金部会(2024年11月25日)資料3をもとに三井住友信託銀行にて作成

健康保険においては、傷病手当金等の一部の給付の額には標準報酬月額が反映されますが、保険料を多く払ったからといって日頃病院等で受診する際の窓口負担が軽減されるわけではなく、給付への反映が限定的です。一方、厚生年金保険においては、標準報酬が厚生年金の給付額の算定基礎に算入されますので、報酬水準が高い人は厚生年金保険料が高い分、受け取る年金額も多くなります。したがって、過大な給付格差を抑制する観点もあって、健康保険よりも厚生年金保険の標準報酬の上限は低く設定されています。

健康保険の標準報酬月額の上限は、上限等級に該当する被保険者の割合が1.5%を超える状況が続くと引き上げられる仕組みになっています。一方、厚生年金保険では上限等級の割合に着目した改定はありません。厚生年金保険の標準報酬月額の上限は、全被保険者平均の標準報酬月額の2倍が上限を上回る状況が続くと引き上げられる仕組みになっています。厚生年金保険の上限該当者は全体の6.5%にのびます。特に、男性では、上限該当者が9.6%にのび、すべての等級のなかで上限等級に最も多くの被保険者が集中するいびつな状況となっています。

そこで、健康保険のルールを参考に、厚生年金保険の標準報酬月額についても、上限等級に該当する被保険者数の割合に着目して改定するルールへ変更し、上限を引き上げる案が提起されました。なお、男女ともに上限該当者が最頻値とならない水準は見直し案4の75万円、男性の上限該当者(現在9.6%)が概ね半減する水準は見直し案3の79万円、男女全体での上限該当者(現在6.5%)が概ね半減する水準は見直し案2の83万円です。

【図表6】社会保障審議会年金部会で検討された標準報酬月額上限の見直し案

	上限	改定ルール	所得代替率への影響
現行制度	65万円	全被保険者の平均の2倍に相当する額が上限を上回る状態が継続する場合	-
見直し案1	98万円	上限該当者が2%を超える場合	+0.5ポイント
見直し案2	83万円	上限該当者が3%を超える場合	+0.4ポイント
見直し案3	79万円	上限該当者が3.5%を超える場合	+0.3ポイント
見直し案4	75万円	上限該当者が4%を超える場合	+0.2ポイント

【出所】「議論の整理」参考資料をもとに三井住友信託銀行にて作成

【注】過去30年投影ケース・人口中位では報酬比例部分の調整期間が短い見通しとなっているため「所得代替率への影響を計測することができない」と厚生労働省は説明しています。上記の所得代替率への影響は、過去30年投影ケースで出生低位(死亡や外国人の入国超過数は中位)の場合の数値を記載しています。なお、報酬比例部分のみの影響です。

標準報酬月額の上限を引き上げると、一義的には、等級が上がる被保険者の厚生年金保険料が上昇し、その分、その被保険者が将来受け取る厚生年金の給付額が増えることとなります。それだけではなく、保険料支払いから受け取りまでの期間は厚生年金勘定の資産をGPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が運用することができ、運用益が厚生年金財政に剰余をもたらす要因ともなりえます。

厚生労働省はさらに、厚生年金給付に対するマクロ経済スライドの終了を早める効果もあり、上限該当者以外の厚生年金給付の水準も高める改正とも説明します。確かに、厚生年金勘定の剰余が増えると、厚生年金給付に対するマクロ経済スライドの期間を短縮する効果が期待できますので、厚生年金の給付水準全体を高める方向の制度改正ではあります。実際、過去30年投影ケースで出生低位の場合には、【図表6】のとおり所得代替率が上昇する効果が現れます。しかしながら、現行制度のままの場合、過去30年投影ケース・人口中位では、厚生年金給付に対するマクロ経済スライドは2026年度で終了する見込みとなっています。厚生年金給付に対するマクロ経済スライドが終了し、その後もマクロ経済スライドを再開しない場合には、厚生年金財政における剰余がいくら貯まっても、年金給付の増加に直接結びつくことはありません。そのため、極端に日本経済が弱くなることのない限りは、標準報酬月額上限の引上げのみを行った場合の直接の効果は、標準報酬月額上限が引き上がることで負担する厚生年金保険料が増える被保険者の厚生年金の給付増額のみと考えられます。一方で、在職老齢年金の見直し(厚生年金財政にマイナスの影響)と組み合わせれば、標準報酬月額上限引上げで生まれる厚生年金勘定の剰余が、上限該当者以外の厚生年金保険被保険者や厚生年金受給者の厚生年金給付の低下を食い止める効果も発揮する可能性も考えられます。なお、標準報酬月額上限見直しを後述の調整期間の一致とも組み合わせれば、標準報酬月額上限見直しが生み出す厚生年金財政における剰余は、厚生年金保険の被保険者や厚生年金受給者の範囲での厚生年金給付の低下を防止するばかりでなく、基礎年金水準の底上げを通じて国民年金被保険者全体の給付増額にもつながると考えられます。このように、標準報酬月額上限引上げによる年金財政安定化の効果は、複数の改正を組み合わせることによって、より現れてくるものとなります。

5. 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(調整期間の一致)

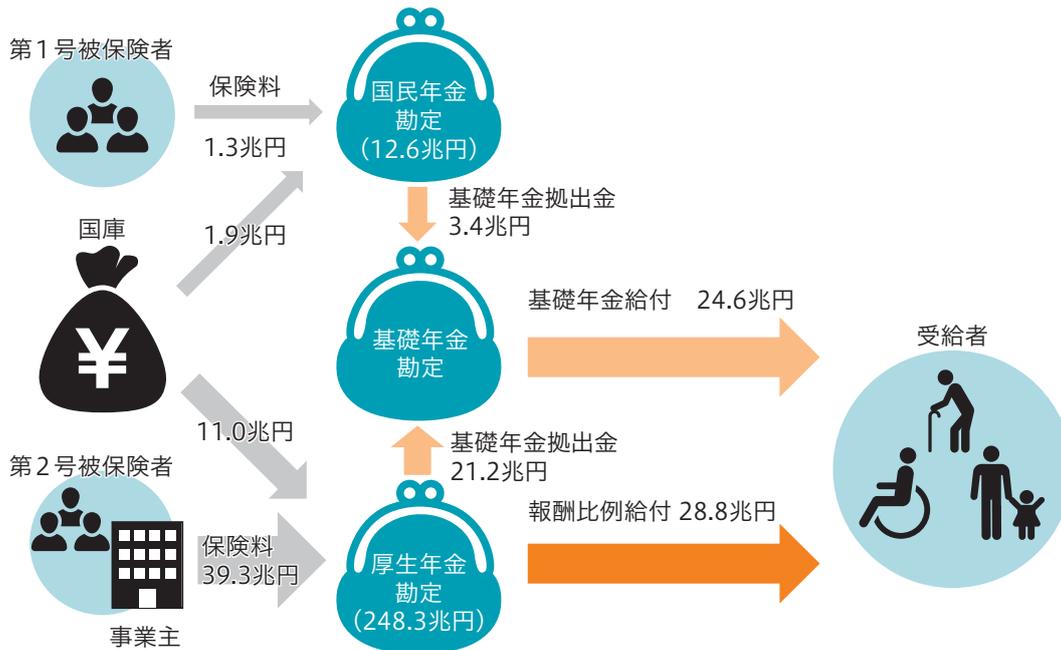
公的年金の財政構造を可能な限り簡略化すると、【図表7】のように表現することができます。第1号被保険者が支払う国民年金保険料は国民年金勘定という財布に入り、第2号被保険者と事業主が支払う厚生年金保険料は厚生年金勘定という財布に入ります。厚生年金保険は、国民年金保険料を支払うことなく厚生年金保険料のみを支払うことによって、基礎年金も報酬比例年金も受け取れる制度ですので、厚生年金勘定に入ったお金は基礎年金の給付にも使われる仕組みになっています。【図表7】の中で言えば、厚生年金勘定に入ったお金から、21.2兆円の「基礎年金拠出金」が基礎年金勘定という中間的な財布に支出され、国民年金勘定から支出される3.4兆円との合計である24.6兆円をもとに、基礎年金の給付が行われます。

「基礎年金拠出金」を国民年金勘定から3.4兆円、厚生年金勘定から21.2兆円支出していますが、この分担方法は、第1号被保険者数¹⁰と第2・3号被保険者数¹¹の比率とされています。

10 保険料納付者に限ります。また、保険料免除者については、免除割合を考慮します。

11 基礎年金の給付に算入される期間が20歳から60歳までであるため、厳密には20歳以上60歳未満の人数に限ります。

【図表7】公的年金の財政構造イメージ

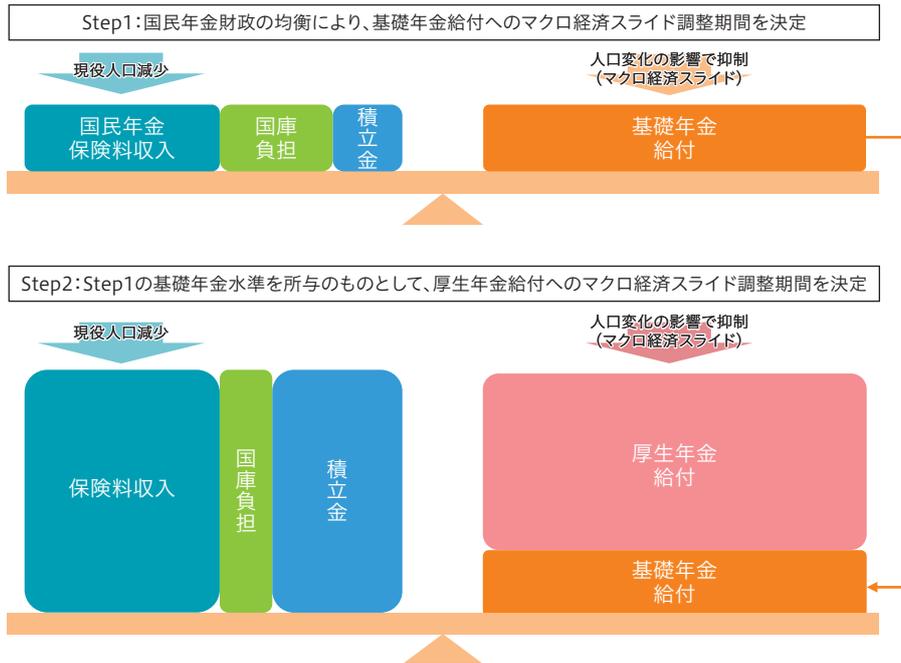


【出所】第21回社会保障審議会年金部会(2024年11月25日)資料1 p.41をもとに筆者作成

【注】「公的年金財政状況報告-令和4(2022)年度」に基づく数値です。構造を分かりやすくするため、一部の収支項目を省略しております。

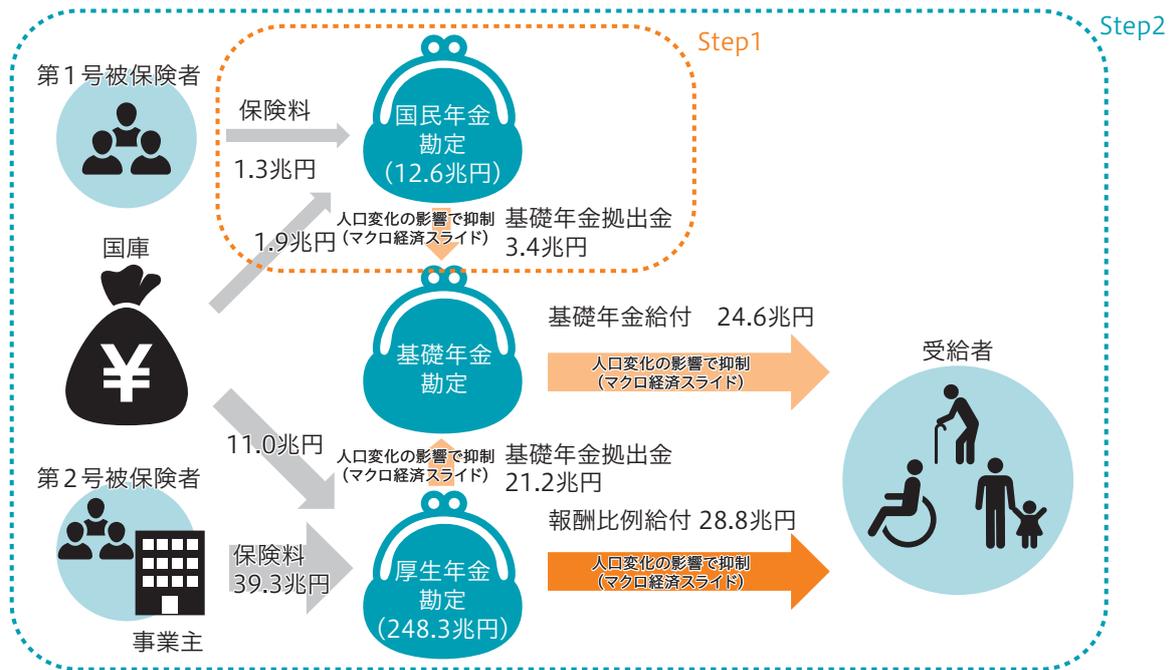
日本の長期的な人口構造の影響として、現役世代の減少で保険料収入が減少する傾向と、長寿化で年金給付が増大する傾向があります。これらの人口変化の影響については「マクロ経済スライド」で給付を抑制してバランスをとっています。マクロ経済スライドは、現役世代の減少や高齢者の長寿化の影響に対して、受給世代の給付の伸びを一部抑制することにより、将来世代の給付原資を確保する仕組みです。あくまで年金額の増加幅を「抑制」するものとなっていて、名目年金額が低下するようなデフレ経済下ではマクロ経済スライドが行われず、名目年金額が増加する年度にまとめてマクロ経済スライドが行われます。また、マクロ経済スライドは未来永劫行われるのではなく、財政バランス上必要がなくなれば、以後停止されます。マクロ経済スライドによる給付調整は、国民年金勘定、厚生年金勘定の各々において、概ね100年後に1年分の給付のための積立金が確保できるまで行われます。マクロ経済スライドによる給付調整を行う期間を「調整期間」といいます。

【図表8】マクロ経済スライドによる給付調整のイメージ



具体的には、まず、【図表8】のStep1のように、国民年金だけで見て概ね100年間の財政が均衡するよう、基礎年金の給付水準を調整するマクロ経済スライドの期間を決定します。【図表9】で言えば「Step1」の点線で囲った国民年金勘定の収支を考えることに相当します。この部分の概ね100年間の将来収支の結果、国民年金勘定に1年分の基礎年金拠出金に相当する積立金が残るよう、基礎年金の増額幅を抑制する期間を決めます。次に、【図表8】のStep2においては、Step1で調整期間が決まった基礎年金水準を所与のものとして、公的年金全体の概ね100年間の財政が均衡するよう、厚生年金（報酬比例部分）のマクロ経済スライドの調整期間だけを決定します。【図表9】で言えば「Step2」の点線で囲った公的年金財政全体の収支を考えることになります。概ね100年後、厚生年金勘定に1年分は報酬比例給付に相当する積立金が残るよう、厚生年金（報酬比例部分）の増額幅を抑制する期間を決めます。このような2段階方式をとっているため、基礎年金給付と厚生年金給付の調整期間は必ずしも一致しない構造となっています。

【図表9】公的年金の財政構造イメージ(再掲)



実際、財政検証の過去30年投影ケース・人口中位の場合では、厚生年金の調整期間の終了は2026年度である一方で、基礎年金の調整期間が終了するのは2057年度という結果となっています。この要因の一つには、過去に賃金が物価よりも下がっていた期間において、報酬比例の厚生年金は賃金水準に応じて給付水準が自動的に下がっていた一方、基礎年金は物価に連動した改定となっていたために、基礎年金の水準が厚生年金の水準に比べて相対的に高止まりし、国民年金財政が悪化したことが挙げられます。なお、2021年度以降は、賃金変動が物価変動を下回る場合には賃金変動をもとに年金額を改定するルールに見直されたため、この要因による差は広がりなくなりました。もう一つの要因としては、女性や高齢者の労働参加の進捗が挙げられます。女性や高齢者が厚生年金保険に加入して働くことにより、専ら厚生年金保険料収入が増え、厚生年金勘定の財政状況だけが良化しました。このように、相対的に弱くなった国民年金勘定の財政状況に合わせる形で基礎年金の給付調整期間が長期化し、結果的に、厚生年金勘定が負担する基礎年金拠出金は少なくて済むこととなりました。その分、厚生年金勘定の積立金は、より多く厚生年金の給付に充てることができるようになりました。加えて、厚生年金保険に加入して働く人が多かったことで、厚生年金財政にプラスの影響があったこともあり、厚生年金の調整期間は長期化しなかったというわけです。

厚生年金保険は「賃金水準に応じた厚生年金保険料を支払い、賃金水準に比例する厚生年金と定額の基礎年金を組み合わせた給付を受け取る」という仕組みです。そのため、基礎年金水準の低下は、第1号被保険者のみならず、被用者を含む国民全体に直接影響するものです。また、厚生年金保険料が概ね賃金水準に応じて変化するにもかかわらず、賃金水準によらない基礎年金があることによって給付への賃金水準の反映は限定的になっていますが、このことにより、被用者のなかで相対的に賃金水準が低い者の年金額が下がりすぎないという意義があります。すなわち、基礎年金は厚生年金保険の被保険者間の所得再分配の役割も担っており、この所得再分配機能の強さは基礎年金の厚みによることとなります。したがって、基礎年金水準の低下は、厚生年金保険の被保険者間の所得再分配機能の弱体化をもたらすことにもなるのです。

このように、国民年金勘定の財政だけで国民全体の基礎年金水準が低く決まり、所得再分配機能が弱まってしまいうという課題があります。この課題に対処するため、事務局からは「基礎年金拠出金」の算定方法を、人数比による方法から、国民年金勘定・厚生年金勘定の積立金のサイズを勘案する方法に変更することにより、基礎年金と厚生年金の調整期間を一致させる提案がなされました。

一部の報道では、厚生年金の保険料や積立金を自営業者に流用するといった伝わり方をして、やや誤解を招いていると思いますが、賦課方式の年金制度においては、保険料は基本的には今の受給者にわたりますし、積立金に個人の持ち分という考え方はありません。それに、今でも基礎年金の給付のための財源は、国民年金勘定よりも厚生年金勘定から多く支出されています。被用者保険の適用拡大(企業規模要件撤廃、5人以上個人事業所の非適用業種解消、賃金要件撤廃)を前提にすれば、調整期間の一致により基礎年金水準向上に活用されることとなる厚生年金勘定の積立金は今後約100年間の合計で53兆円ですが、その大半は第2号被保険者・第3号被保険者の被用者グループの基礎年金水準上昇をもたらすものであり、国民年金勘定に「流用」される積立金の額は5兆円にとどまる計算になります¹²。仮に今後、被用者保険のさらなる適用拡大(5人未満個人事業所の適用や労働時間要件の見直しなど)が進めば、第1号被保険者に分類されている被用者が第2号被保険者へ異動することになりますので、現行の人数比のルールのままであっても厚生年金勘定から支出する基礎年金拠出金は増加することになります。つまり、調整期間の一致による国民年金勘定への「流用」は、今後の被用者保険のさらなる適用拡大を一部先取る形で国民年金勘定の財政にプラスの影響を与えるものと解釈することができます。第1号被保険者の約35%¹³を占める被用者全員が第2号被保険者に異動するには5兆円の「流用」では少し足りないくらいであり、「流用」される積立金は「自営業者」に行きわたるほどのものではありません。とはいえ、今回の適用拡大でもなお第1号被保険者にとどまる被用者も含めた広い被用者間での再分配が行われるくらいには、国民年金勘定の財政にプラスの影響を与えることとなります。そのため、調整期間の一致に際しては、今回の法改正にとどまらない今後の被用者保険のさらなる適用拡大に道筋をつけることが同時に求められると思います。このように、調整期間の一致は、厚生年金勘定の財源を自営業者に回そうとする政策ではなく、厚生年金財政から国民全体の基礎年金に使う基礎年金拠出金を今よりも増やして、広く被用者も含めた給付改善を行いたいものと理解するほうが、改正趣旨にかなっているでしょう。

調整期間の一致を行うと、厚生年金に使える積立金が減ってしまい、厚生年金の水準が低下してしまうのではとの懸念もあるでしょう。もちろん、現に厚生年金を受給している人にとってはそのとおりで、厚生年金の調整が今よりも延長される間は、給付が目減りします。一方で、将来の受給世代にとっては、厚生年金の調整期間が延びる影響よりも基礎年金の水準低下を止める効果のほうが、基本的には大きくなります¹⁴。現行制度のままでももうすぐ報酬比例部分のマクロ経済スライドが終了しますが、実は、報酬比例部分のマクロ経済スライド終了後にいくら多くの積立金が厚生年金勘定に積み立てられたとしても、報酬比例給付は1円も増加しません。むしろ、増えない厚生年金の代わりに、基礎年金に使えるお金を増やすことで、厚生年金保険の被保険者自身の基礎年金水準も上昇し、ほぼ全ての現役世代にとっては給付が増える改正です。過去30年投影ケース・人口中位の場合、調整期間の一致で所得代替率は5.8ポイント上昇します。

しかし、簡単な話でもありません。この給付改善は、厚生年金勘定の積立金がより多く基礎年金に回るようにすることだけでは実現しないからです。基礎年金の半分は国庫負担ですので、厚生年金勘定の積立金を活用して基礎年金の水準を底上げするということは、国庫負担が相対的に増加するということを意味します。厚生年金勘定から基礎年金のために53兆円多く回すことになれば、国庫負担も約100年間の合計で53兆円多くなります¹⁵。その裏付けとなる安定した財源を確保するという重い課題があります。

12 「約100年間の合計」と表現している「53兆円」と「5兆円」は、より厳密には、今後の約100年間の将来キャッシュフローを積立金の運用利回りで2024年度の価格に換算したものです。

13 企業規模要件撤廃、5人以上個人事業所の非適用業種解消、賃金要件撤廃が行われた場合になお第1号被保険者として残る被用者の割合です。

14 ただし、生涯年収(標準報酬ベース)で約4.3億円を超える者については、基礎年金の水準増よりも厚生年金の水準減の影響の方が大きくなると試算されています。

15 この「53兆円」も、今後の約100年間の将来キャッシュフローを、積立金の運用利回りで2024年度の価格に換算したものです。

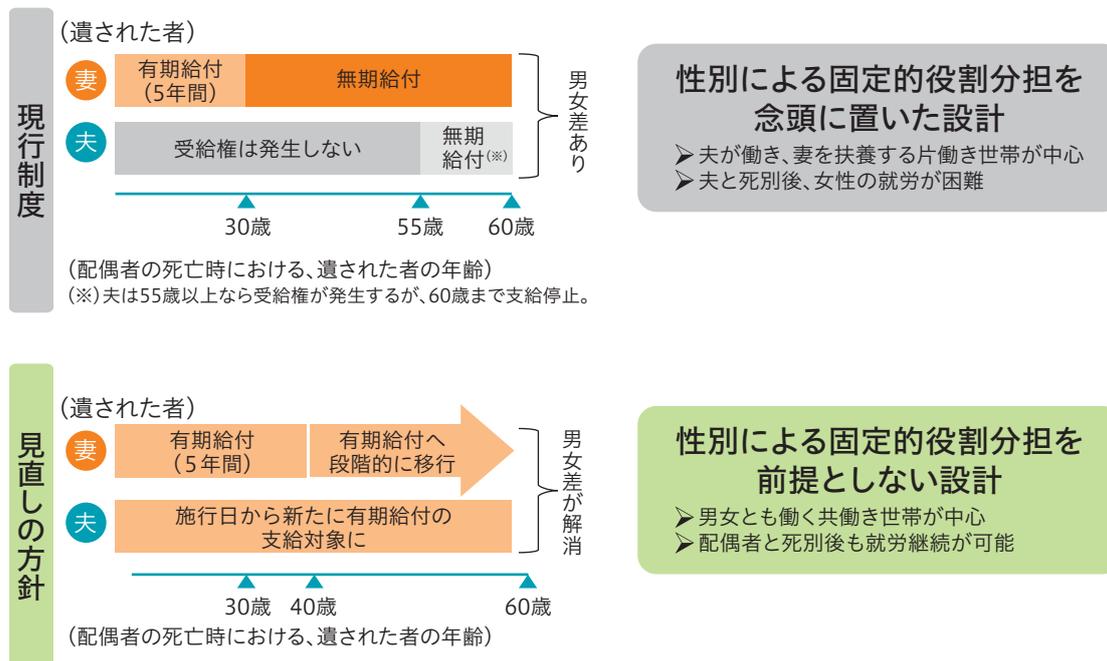
国民全体の基礎年金を底上げすること自体は重要ですが、低年金者を救済するためなのであれば、強制的に調整期間を一致させて国民全体の給付を引き上げるといった迂遠な方法を採用するよりも、直接低年金者に対する政策を講じるほうが自然で、被用者保険の適用拡大や基礎年金の45年化といった他の重要課題の優先度を下げる必要はないはずです。実際、部会では、調整期間の一致を急ぐことによって被用者保険のさらなる適用拡大や基礎年金の45年化の実現が遠く恐れを指摘する意見もありました。

様々な論点がある中、基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(調整期間の一致)は賛成も反対も多く、部会では意見がまとまりませんでした。政府においてさらに検討が深められています。

6. 遺族年金

養育する「子」¹⁶が存在する場合には、世帯として受け取る遺族年金に男女差はありませんが、養育する「子」が存在しない場合の遺族厚生年金の支給要件には男女差があります。遺族が「妻」であれば年齢にかかわらず遺族厚生年金を受給できるのに対し、遺族が「夫」であれば「妻」の死亡時に「夫」が55歳以上でなければならず、しかも「夫」は60歳まで待たなければ給付を受けられません。さらに、中高齢寡婦加算や経過的寡婦加算は、遺族である配偶者が「妻」である場合のみの給付となっています。このように、現行の遺族厚生年金は、男性が主たる生計維持者であることを前提に設計されています。

【図表10】子のない20歳代から50歳代の配偶者への遺族厚生年金



【出所】「議論の整理」参考資料をもとに三井住友信託銀行にて作成

しかし、女性の就業率の上昇等を踏まえると、男性が主たる生計維持者であることを前提とした制度は見直しが必要であり、遺族厚生年金の給付を段階的に改正することについて、委員の意見が一致しました。ただし、既に受給している場合は現行どおりとし、高齢者の遺族厚生年金は現行の仕組みが維持されます。

16 本稿における「子」は、18歳になって最初の3月末まで(障害等級1・2級の子は20歳まで)の現に婚姻していない子を指すものとします。

見直し方針としては、「子」のない60歳未満の配偶者への遺族厚生年金は、男女問わず原則5年間の有期給付(所得状況や障害の状態によっては最長65歳まで継続して給付)になる方針が示されました。施行日では「夫」と40歳未満の「妻」を有期給付の対象とし、その後20年かけて段階的に40歳以上60歳未満の「妻」の有期年金化が施行される見込みです。あわせて、中高齢寡婦加算や、老齢厚生年金における配偶者加給年金についても、新たに対象となる者の支給額を見直し、将来的には廃止に向かう方向性です。

一方で、遺族厚生年金を有期給付にする代わりに、現行の遺族年金よりも1年あたりの年金額は増額される方向性が示されました。また、遺族が将来受け取る老齢年金についても、婚姻期間中の結婚相手が支払っていた厚生年金保険料を加味して増額される見込みです。さらに、生計維持要件のうち収入要件(850万円)が撤廃され、受け取れる遺族の対象者が拡大する予定です。

さらに、「子」がいる場合には、「子」の18歳到達年度末(遺族基礎年金の失権)までの現行の給付は維持しつつ、遺族基礎年金が失権した後も遺族厚生年金として5年間の有期給付(所得状況や障害の状態によってはさらに継続して給付)が追加で受け取れるようになる見込みです。

7. おわりに

昨年の財政検証では、過去30年投影ケースにおいても所得代替率50%の給付水準が確保され、前回の財政検証よりも将来の給付水準が向上することを確認できました。厚生年金については、現行制度では今後ほぼマクロ経済スライドが不要になる見込みが示された一方で、基礎年金のみ調整期間が長期化し、基礎年金だけを見ると将来の給付水準が低下し、所得再分配機能が縮退するという課題も示されました。

厚生年金に関する制度変更として、被用者保険の適用拡大は、対象となる従業員や企業に追加負担を求めたうえで、被用者に相応しい給付を上乘せするものですが、副次的効果として基礎年金水準の向上にもつながります。在職老齢年金の見直しは、厚生年金財政にマイナスの影響を与えると説明されますが、それは、厚生年金財政上の“剰余”を活用することにより、高齢になっても働く人の給付を改善する制度変更と考えることもできます。標準報酬月額上限の引上げについては、上限該当者や企業の負担は当然増えますが、その分、将来の年金額が増える制度変更です。

基礎年金については、筆者は基礎年金の給付算定期間の45年化¹⁷を今回の法改正で行うものと想定していましたが、今回の制度改正は見送られました。しかし、議論の整理においては、「今後検討すべき残された課題」として明記されています。また、調整期間の一致については、厚生年金財政の剰余を活用しつつ、主に国庫負担を増やすことにより、基礎年金の給付増額を行おうとする政策と解釈できます。

このように見てくると、被用者保険の適用拡大、在職老齢年金制度の見直し、標準報酬月額上限引上げ、基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(調整期間の一致)は、いずれも給付増額となる制度変更であることに気づかされます。「手取り増」「負担減」に焦点が当たりがちなかでも、公的年金において、着実に「給付増額」の議論が進んでいると感じます。

なお、男性が受け取りにくい現行制度の遺族厚生年金は、一見、男性に不利であるように思われるかもしれませんが、別の見方をすれば、女性が支払う厚生年金保険料が遺族年金に結びつきにくい、女性に不利な仕組みという捉え方もできます。その意味で、今回想定される遺族厚生年金の男女差解消は、女性が支払う厚生年金保険料がきちんと遺族年金給付に結びつくように改正されるものだとして筆者は考えています。

以上

17 基礎年金の給付算定期間の45年化は、年金コンサルティングニュース2024年夏号p.20のコラム「基礎年金の拠出期間5年延長でどうなる!? わたしの年金」で解説しております。

https://www.smtb.jp/business/pension/pamail/pen-news/nenkonnews_20240601.pdf

2023年度決算の傾向と死亡率改正の影響について

年金信託部 数理企画チーム

三井住友信託銀行が総幹事をお引き受けしている確定給付企業年金の2023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(対象先492件)。また、後半では、2025年3月に予定されている死亡率の改正が年金制度に与える影響をご紹介します。

1.確定給付企業年金・財政決算結果の概要

(1) 財政状況の改善・悪化状況

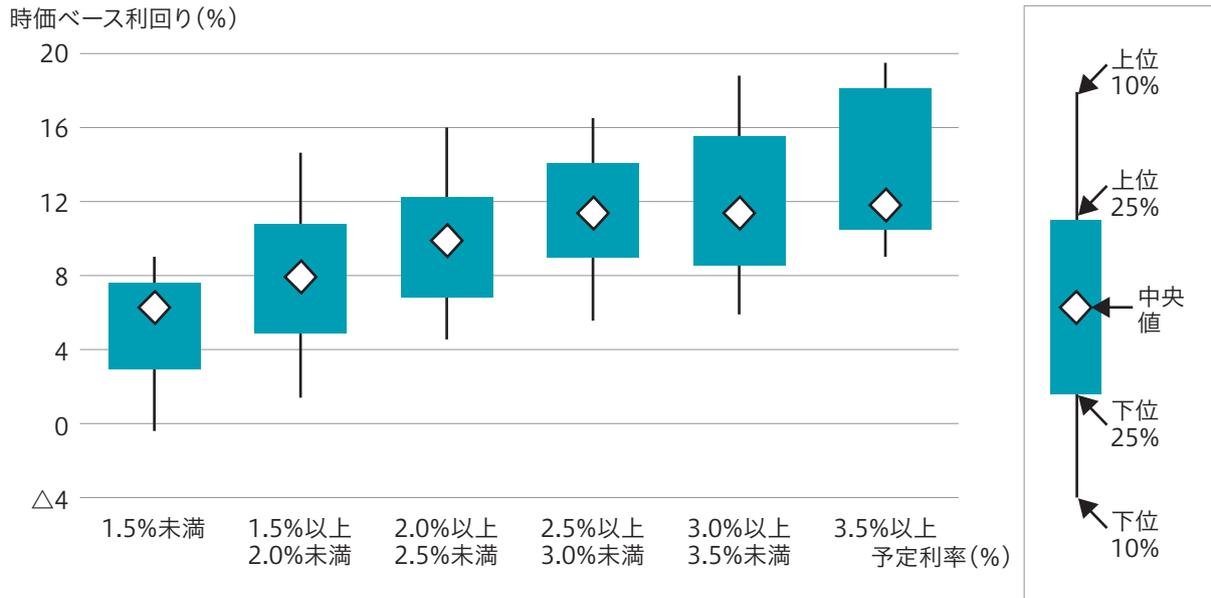
全体のうち、当年度に不足が発生した制度は2%にとどまりました。その主な要因は良好な運用環境を背景とした運用差益(利差益)であり、当年度の時価ベース利回りの平均値(+10.6%)は予定利率の平均値(2.3%)を大きく上回っております【図表1】。【図表2】は予定利率ごとの時価ベース利回りを示したものとなります。概ねそれぞれの予定利率を上回る高い時価ベース利回りを獲得しました。

【図表1】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	当年度に不足が発生した制度の割合	時価ベース利回り(平均値)	予定利率(平均値)
2024/3末	2%	+10.6%	2.3%

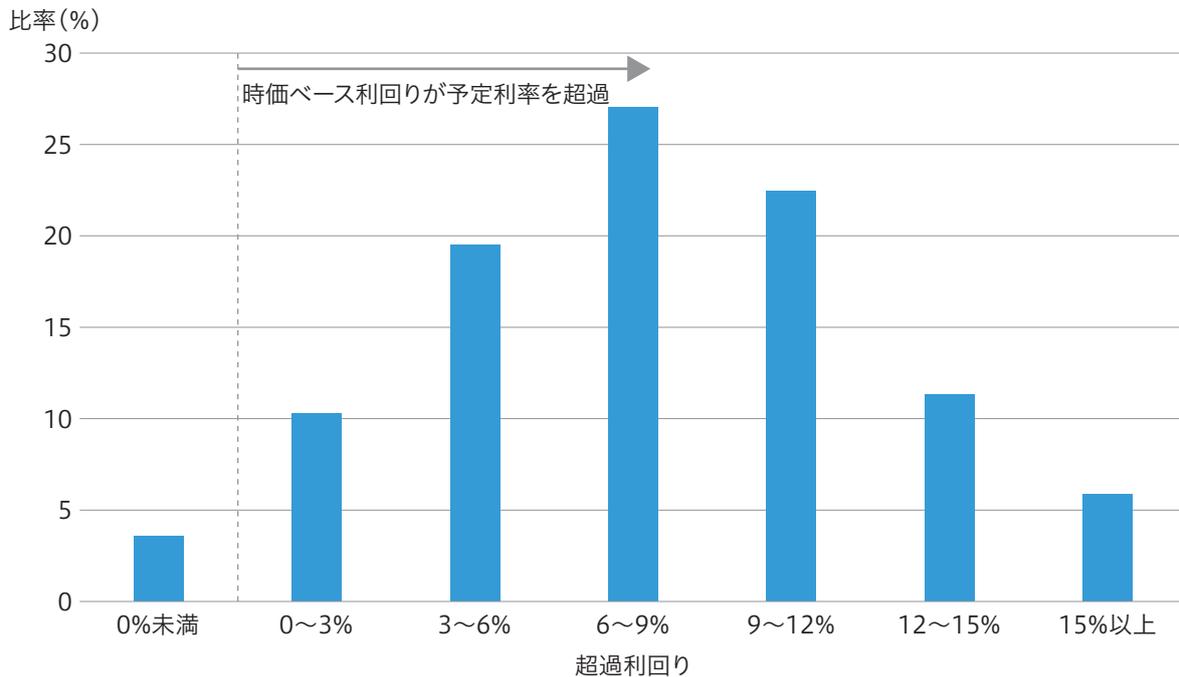
(※)純資産額から実質的な積立目標額を控除した額が増加(減少)した場合を当年度剰余(当年度不足)としています。

【図表2】 予定利率ごとの時価ベース利回り



【図表3】は予定利率を超過して獲得した利回りの分布を示したものとなります。全体の97%の制度が予定利率を上回る利回りを獲得しました。

【図表3】 超過利回り(時価ベース利回り-予定利率)の分布



(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

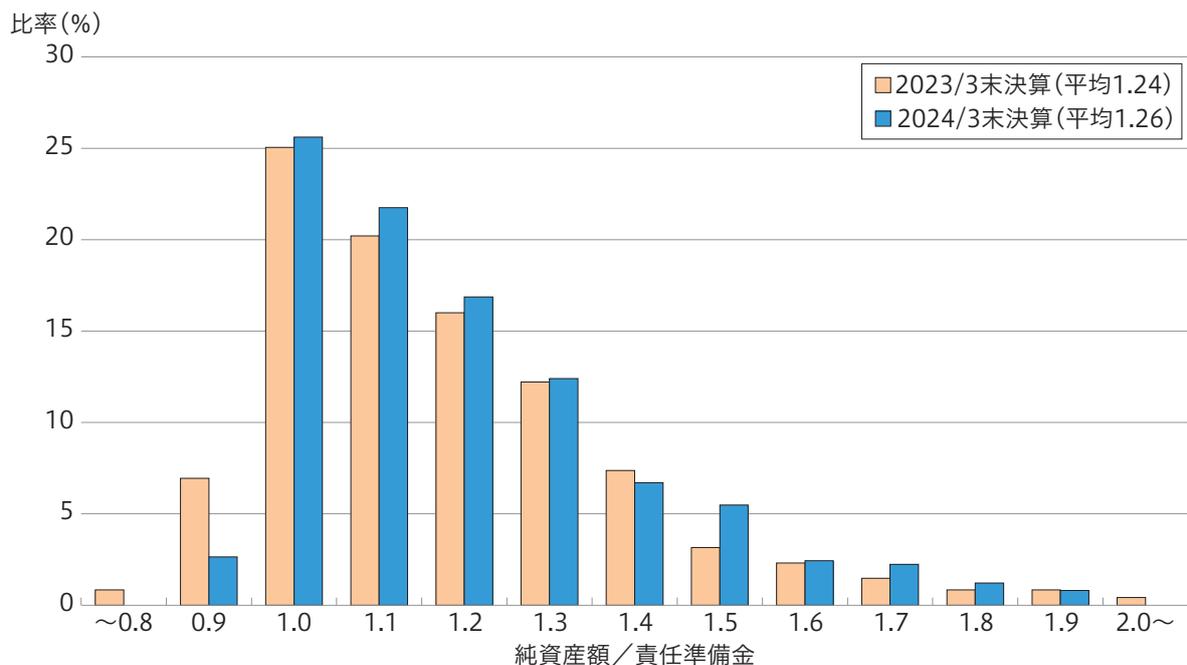
(※) 積立金の評価に時価方式を用いている場合、純資産額と同額になります。

当年度の継続基準の積立水準は1.26(平均値)となっており、前年度の1.24(平均値)から上昇する結果となっています。また、継続基準に抵触している制度の割合は前年度の8%から5ポイント減少し、3%となり、財政再計算の実施が必要な制度は0.8%から0.2%まで減少しました。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
2024/3末	1.26	3%	0.2%
2023/3末	1.24	8%	0.8%
増減	+0.02	△5ポイント	△0.6ポイント

【図表5】継続基準の積立水準(分布)



(※) 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。

行政報告上の継続基準では、多くの制度において剰余が未認識のまま責任準備金に含まれるため、積立水準の上昇は0.02ポイントにとどまっていますが、実質的な(剰余を認識した場合の)継続基準では、0.13ポイント上昇していることがわかります【図表6及び図表7】。

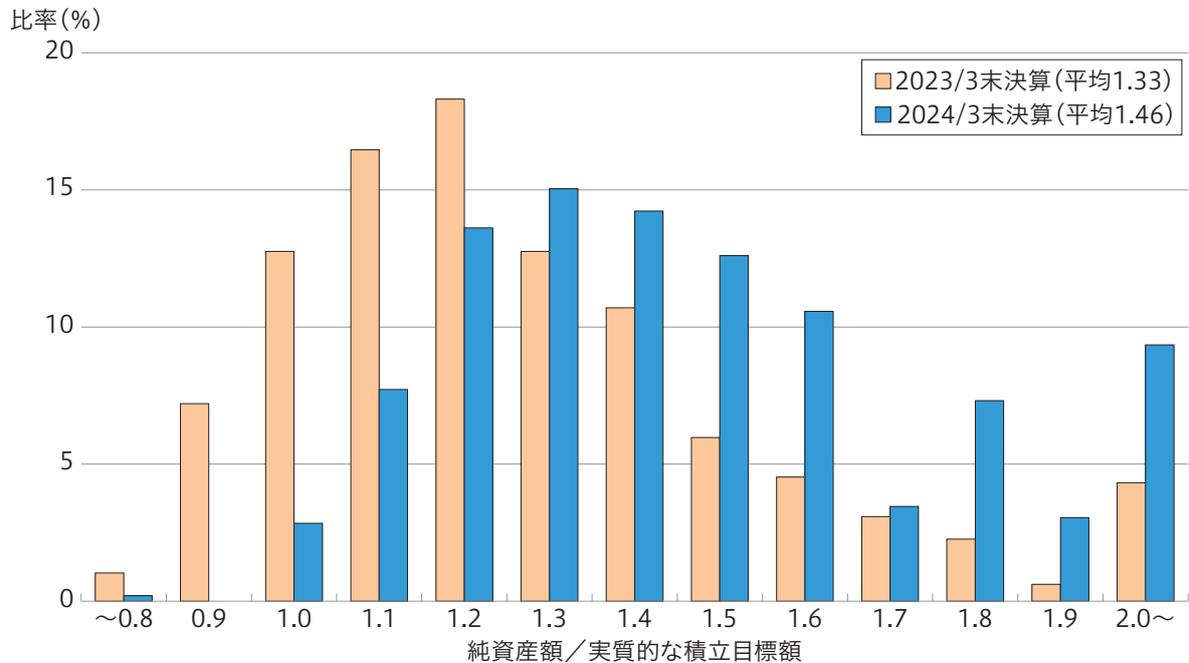
また、純資産が実質的な積立目標を下回っている制度の割合は前年度の8%から5ポイント減少し3%になりました。

【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)
2024/3末	1.46	3%
2023/3末	1.33	8%
増減	+0.13	△5ポイント

(※)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)



(※)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。

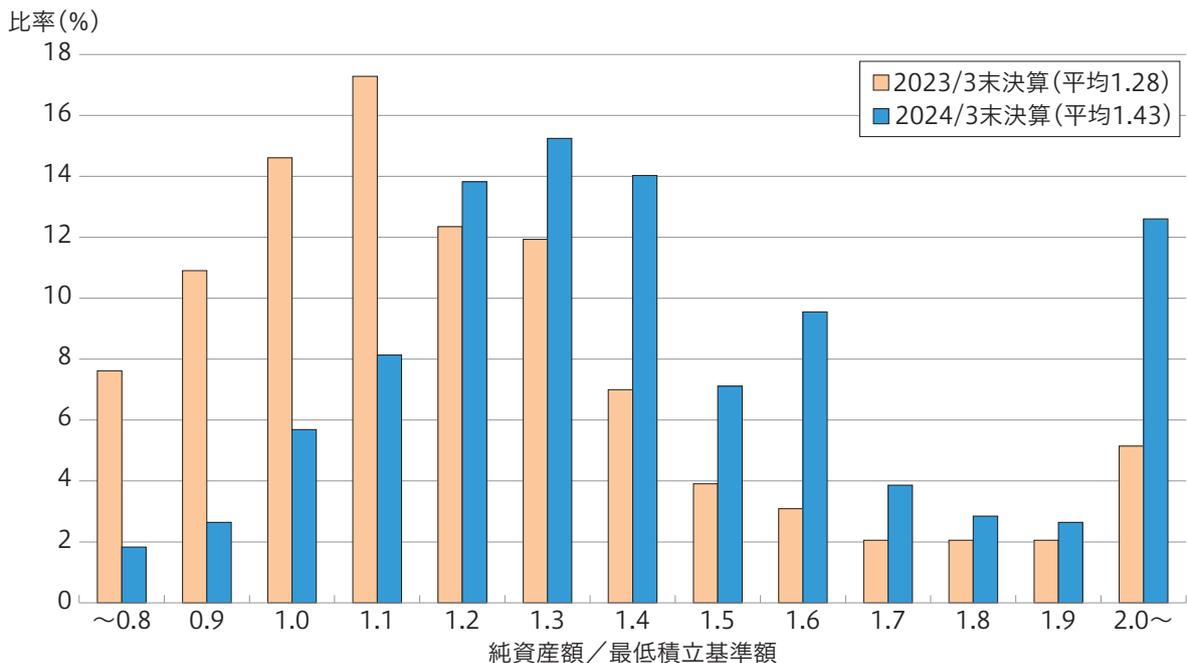
【非継続基準による積立水準の検証】
 純資産額 < 最低積立基準額
 ➡ 非継続基準に抵触(追加掛金の算定が必要)
 ただし、「純資産額 \geq 最低積立基準額 \times 0.90」かつ過去3事業年度のうち2事業年度以上で、「純資産額 \geq 最低積立基準額」を満たす場合は、非継続基準に抵触していないものとして取り扱う。

当年度の非継続基準の積立水準は1.43(平均値)となっており前年度の1.28(平均値)から上昇しています。「純資産額 < 最低積立基準額」となっている制度の割合は、前年度の19%から10ポイント減少し、9%となり、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減少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	積立水準を確保するための 措置が必要な制度
2024/3末	1.43	9%	8%
2023/3末	1.28	19%	16%
増減	+0.15	△10ポイント	△8ポイント

【図表9】非継続基準の積立水準(分布)

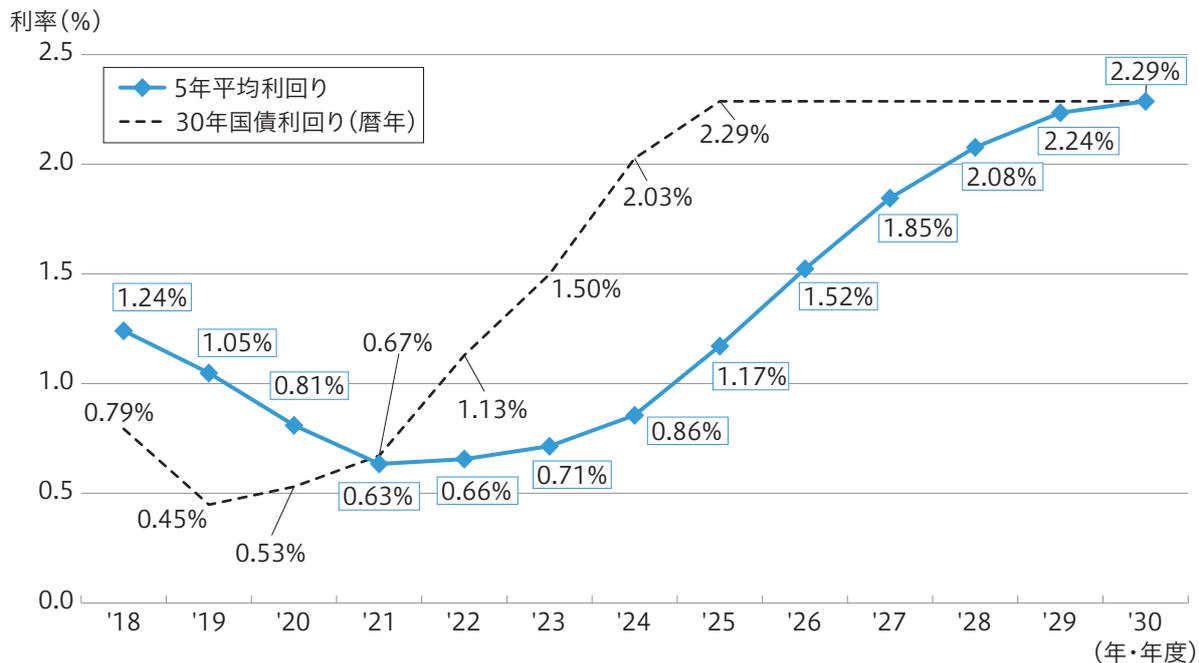


(※) グラフ中の「1.0」は「積立水準1.0以上1.1未満」の割合を示しています。

なお、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の変動について今後の傾向および最低積立基準額の減少要因、積立水準の上昇要因となることを確認します。

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、継続基準に用いる予定利率(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)となってきましたが、金利が2019年を底に上昇に転じたことにより、昨年度以降は予定利率が上昇に転じており、最低積立基準額の減少要因(非継続基準の積立水準の上昇要因)となります【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



(※1) 2025年3月末決算以降の利回りは「2024年12月の30年国債応募者利回り(2.287%)」が今後も継続すると仮定した執筆時点の予測値を表示

(※2) 2023年4月～2024年3月を2023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】

○STEP1

- 数理上資産額 > 数理債務に1.5を乗じた額
 - 数理上資産額 > 最低積立基準額に1.5を乗じた額
- ⇒ 上記両方に該当する場合、STEP2へ

○STEP2

保守的な前提^(※1)で数理債務を算定…①

(※1)以下の基礎率を使用して算定

- 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
- 数理上資産額 > ①に1.5を乗じた額
- ⇒ 積立超過基準に抵触(掛金引き下げ^(※2)が必要)
- (※2)通常の掛金額から積立超過額に相当する額を控除

STEP2における数理債務は下限予定利率(2023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通常の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2.5倍程度)の額となります。

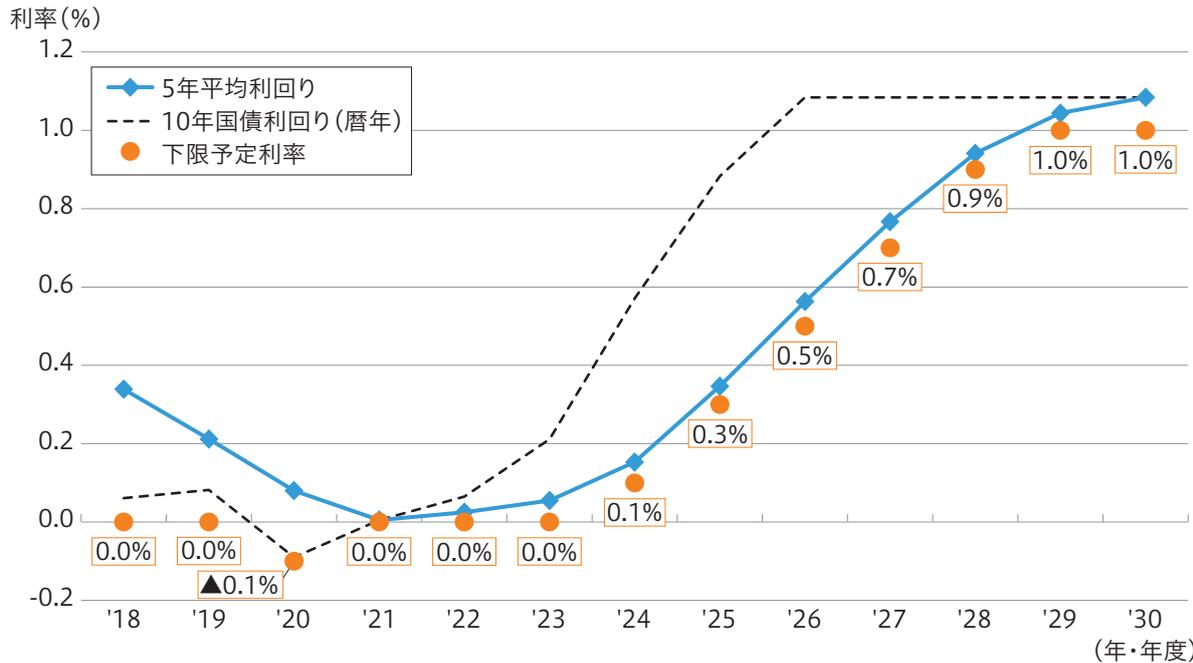
2023年度において、実際に掛金の控除を行うこととなった先は、2制度と限定的でした。しかし、STEP2による検証が必要であった先は39件/486件(2022年度)から85件/492件(2023年度)と増加しています。

これは市場環境が好調であったことが要因と考えられます。好調な市場環境が継続した場合、引き続きSTEP2の検証が必要になる制度が増加することが考えられます。

また、足元は下限予定利率が上昇しているため、STEP2で算定される数理債務が低くなる傾向にあることから、積立超過基準に抵触しやすくなることが予想されます【図表11】。

仮に、STEP2において使用する下限予定利率が1.0%になった場合、積立超過基準に抵触する先は、今回の2制度(下限予定利率0.0%にて算定)から21制度に増加する見込みです。

【図表11】下限予定利率の傾向



(※1) 2025年度以降の利回りは「2024年12月の10年国債応募者利回り(1.084%)」が今後も継続すると仮定した執筆時点の予測値を表示

(※2) 2023年4月～2024年3月を2023年度として表示

2. 基準死亡率の改正とその影響について

ここまで、各種財政状況につき、概ね良好である旨を確認してきましたが、終身年金を支給する確定給付企業年金制度(以下、DB制度)につきましては、昨今の長寿化の影響がどの程度なのか見ておく必要があります。

DB制度では死亡率の改正が2025年3月に予定されており、DB制度の掛金や数理債務のみならず退職給付会計の退職給付債務等にも影響があります。

本章では、死亡率の改正がこれらに与える影響について、モデルケースを用いて考察します。

また、最後に、長寿化が老後資金へ与える影響等についても考察します。

(1) 死亡率の改正について

DB制度における死亡率は「財政の現況及び見通し」(厚生年金本体における財政検証)の前提となる死亡率をもとに定められています。昨年、「財政の現況及び見通し」が公表されたことから、2025年3月にDB制度における死亡率も改正される予定です。

【図表12】は直近3回の死亡率(2025年改正/2020年改正/2015年改正)における60歳、65歳、70歳の平均余命(該当年齢の方が平均的に何年生きるかを示す指標)を表しています。もともと日本は長寿大国と評されていますが、平均余命は更に延伸し、最新の死亡率では60歳以上の女性は90歳以上、男性は85歳以上まで平均的に生存します。このことから、今回の改正により死亡率が改善していることが伺えます。一方、今回改正による平均余命の改善幅と前回改正による平均余命の改善幅を比較すると、男子の改善幅は鈍化していることが確認できます。

【図表12】新旧死亡率による平均余命の比較

(単位:年)

死亡率	60歳		65歳		70歳		
	平均余命	変動幅	平均余命	変動幅	平均余命	変動幅	
男子	2025年改正	24.80	+0.33	20.63	+0.35	16.69	+0.51
	2020年改正	24.47	+0.84	20.28	+0.73	16.18	+0.53
	2015年改正	23.63	-	19.55	-	15.65	-
女子	2025年改正	30.06	+0.39	25.51	+0.43	21.06	+0.57
	2020年改正	29.67	+0.37	25.08	+0.32	20.49	+0.17
	2015年改正	29.30	-	24.76	-	20.32	-

(2)モデルケースを用いた死亡率改正の定量分析

ここからは、前節で確認した死亡率の改正がDB制度の年金財政や退職給付会計に与える影響を、仮想的な制度をモデルケースとして定量的に確認します。

なお、仮想的な制度の給付設計は【図表13】、年金財政及び退職給付会計における計算前提は【図表14】の通りです。死亡率の改正の影響は終身年金を採用しているDB制度において顕著となりますので、本章では保証付き終身年金を採用している制度を仮定しております。

【図表13】仮想的な制度の給付設計

給付設計	前提
給付水準(定年)	2,000万円
定年年齢	60歳
給付/据置利率	2.5%
年金給付形態	20年保証終身年金
支給開始年齢	60歳
年金支給要件	20年以上

【図表14】仮想的な制度における計算前提

年金財政		退職給付会計	
計算前提	計算前提	計算前提	計算前提
財政方式	加入年齢方式	期間帰属方法	給付算定式基準
予定利率	2.5%	割引率	2.0%
脱退率	全年齢一律5%	脱退率	全年齢一律5%
死亡率	男子	死亡率	男子
新規加入	22歳/100名	一時金選択率	50%
一時金選択率(※1)	50%		

(※1)債務評価上は0%を使用

(※2)加入者数:1,683名、受給者数:538名(上記前提における定常状態)

(2-1)年金財政への影響

まず、今回の死亡率の改正が足元の年金財政(掛金および数理債務)に与える影響を確認します。

【図表15】にまとめている通り、仮想的な制度では死亡率の改正により、標準掛金年額は0.7%増加、数理債務は1.5%増加します。これは、今回の死亡率の改正に伴って、死亡率が改善し平均余命が延伸することにより、将来の給付見込みが増加するためです【図表16】。

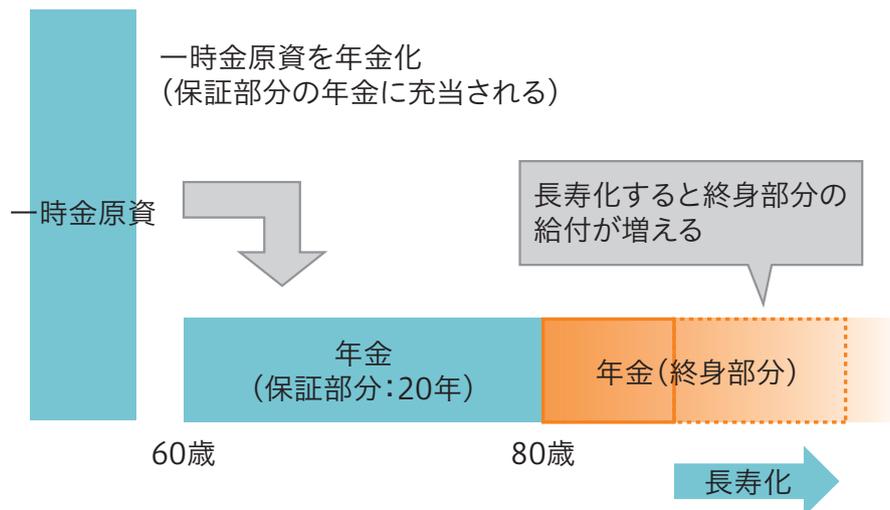
なお、死亡率の改正が標準掛金額に与える影響は数理債務に与える影響より小さいですが、これは標準掛金額が加入者を対象としている一方で、数理債務は受給権者も対象としているためです。受給権者は全員死亡率の改正が影響する一方、加入者は年金受給資格を得る前に資格喪失し一時金給付を受ける確率、すなわち死亡率の改正の影響をほとんど受けない確率も考慮するため死亡率の改正の影響は小さくなります。

【図表15】死亡率の改正による影響(標準掛金年額、数理債務)

(金額単位:億円)

項目	改正前	改正後	変動率
標準掛金年額	6.25	6.30	+0.7%
数理債務	185.7	188.4	+1.5%

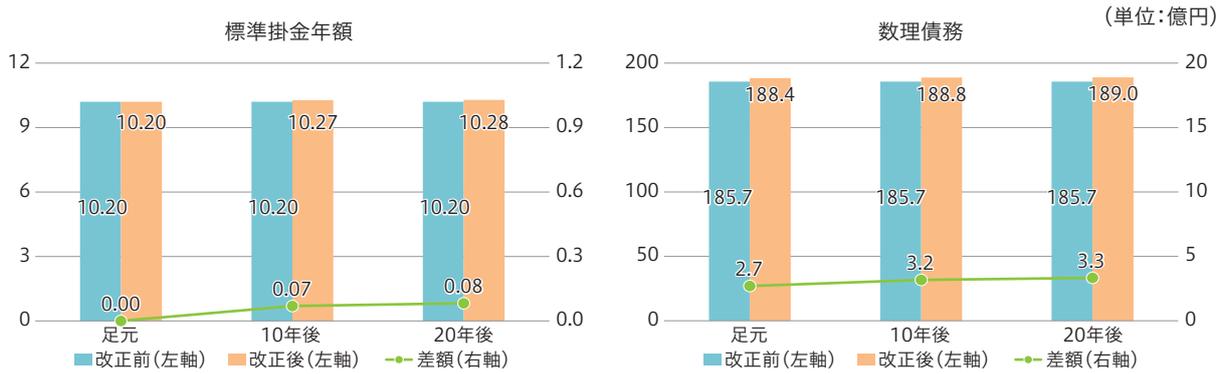
【図表16】長寿化による給付見込み増加のイメージ図



続いて、死亡率の改正前後における将来シミュレーションを通じて、死亡率の改正の影響を中長期的な目線で確認します。

【図表17】にまとめている通り、掛金、数理債務のいずれも死亡率の改正前後の差額は経年で拡大しますが、拡大幅は小さく、中長期的な目線における死亡率の改正の影響は限定的と言えます。

【図表17】標準掛金年額、数理債務のシミュレーション



(※) 加入者等の人員推移の算定に使用した死亡率と債務および標準掛金率の算定に使用した死亡率は同一としています。

(2-2) 退職給付会計への影響

続いて、今回の死亡率の改正が退職給付会計(退職給付債務および勤務費用)に与える影響を日本基準、国際会計基準それぞれで確認します。

日本基準における退職給付債務計算の実務では、「企業年金(確定給付企業年金・厚生年金基金)の財政運営に用いられる死亡率」を使用して計算することが一般的です。一方、国際会計基準では「死亡率の将来の変化」を織り込んで債務計算をすることとされており、弊社では国立社会保障・人口問題研究所が作成する「将来生命表(将来における死亡率を予想したもの)」を参考に推計した死亡率を使用して計算しています。

【図表18】では日本基準における影響をまとめています。前述の年金財政における数理債務と同様に、死亡率の改善により給付見込みが増加するため、退職給付債務は1.2%増加、勤務費用は0.5%増加します。

なお、死亡率の改正が勤務費用に与える影響は退職給付債務に与える影響より小さいですが、これは、勤務費用には受給権者の影響が含まれないからです。加入者は年金を選択する50%の者のみ死亡率の改正が影響するのに対し、受給権者は全員死亡率の改正が影響します。

【図表18】日本基準における死亡率の改正による影響(退職給付債務、勤務費用)

(金額単位:億円)

項目	改正前	改正後	変動率
退職給付債務	188.1	190.4	+1.2%
勤務費用	6.24	6.27	+0.5%

一方、【図表19】では国際会計基準における影響をまとめています。退職給付債務はほぼ横ばい、勤務費用は0.3%程度の増加にとどまります。これは、国際会計基準では予め死亡率の将来の変化、すなわち、死亡率の改善を既に織り込んでいることから、死亡率改定の影響は小さいものとなります。

【図表19】国際会計基準における死亡率の改正による影響(退職給付債務、勤務費用)

(金額単位:億円)

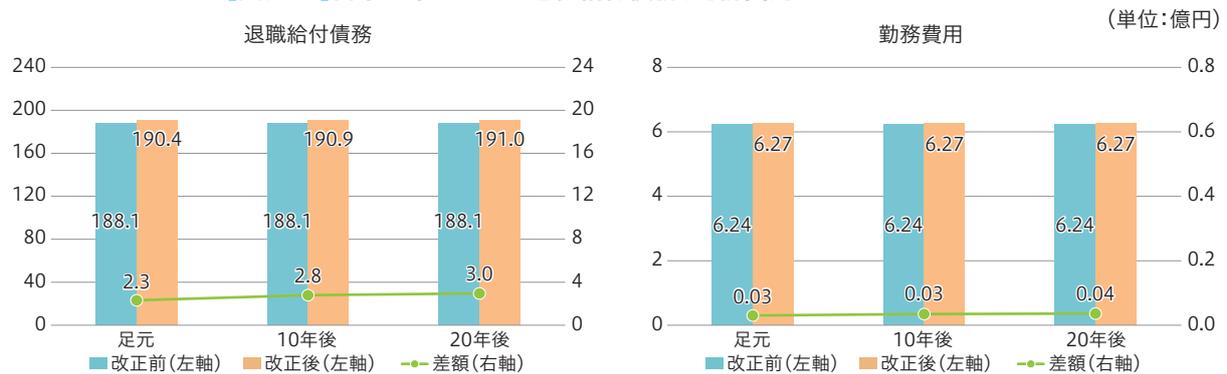
項目	改正前 (将来変化)	改正後 (将来変化)	変動率
退職給付債務	197.0	197.0	+0.0%
勤務費用	6.42	6.44	+0.3%

続いて、死亡率の改正前後における将来シミュレーションを通じて、死亡率の改正の影響を中長期的な目線で確認します。

なお、この将来シミュレーションにおいて、加入者等の人員推移に使用する死亡率と退職給付債務等算定に使用する死亡率とは改正前後それぞれで同一のものを使用しております。

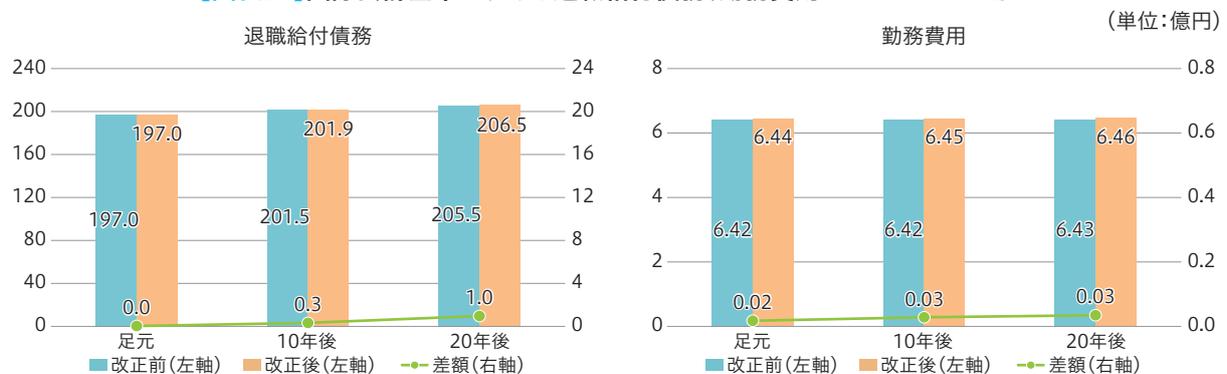
【図表20】【図表21】にまとめている通り、会計基準によらず、退職給付債務、勤務費用いずれも死亡率の改正前後の差額は経年で拡大しますが、拡大幅は小さく、中長期的な目線における死亡率の改正の影響は限定的と言えます。

【図表20】日本基準における退職給付債務、勤務費用のシミュレーション



(※) 加入者等の人員推移の算定に使用した死亡率と債務および費用の算定に使用した死亡率は同一としています。

【図表21】国際会計基準における退職給付債務、勤務費用のシミュレーション



(※) 加入者等の人員推移の算定に使用した死亡率と債務および費用の算定に使用した死亡率は同一としています。

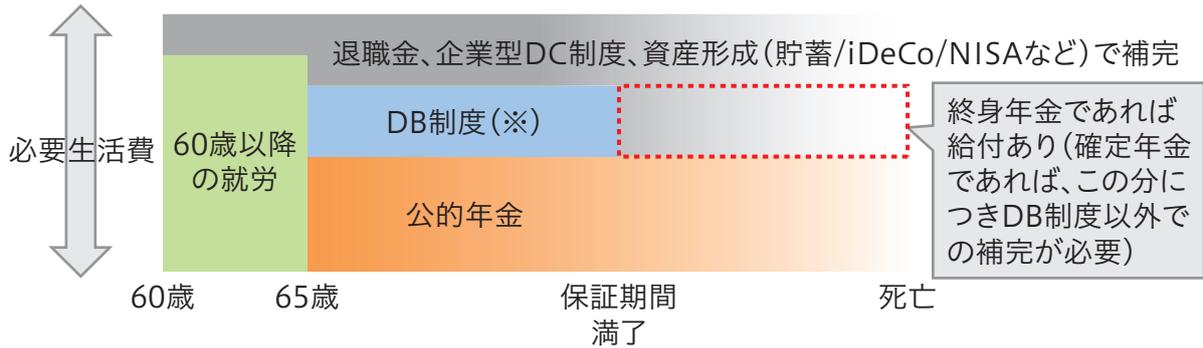
(3)長寿化による老後資金への影響について

これまでは、死亡率の改正が年金財政及び退職給付会計へ与える影響を見てきましたが、最後に今後益々進むことが想定される長寿化が個人の老後資金に与える影響について確認します。

【図表22】に老後資金計画のイメージ図を記載しています。公的年金を収入の柱としつつ、それに不足する部分については、60歳以降の就労、退職金、私的年金制度（DB制度/企業型DC制度など）、資産形成（貯蓄/iDeCo/NISAなど）を活用していくことが必要となります。

【図表22】老後資金計画のイメージ図

(※)DB制度は支給開始年齢を65歳まで繰り下げる前提



一方、長寿化により平均余命が延伸することから老後の生活に必要な資金は増加します。この必要な資金の増加については、公的年金で賄うことにはなりますが、それだけでは十分ではありません。

【図表23】は、足元及び20年後それぞれにおける、65歳以降生活していくにあたり公的年金だけでは賄えない額の比較を表しています。必要生活費31.4万円^(※1)に対し公的年金収入22.6万円^(※2)とすると、毎月8.8万円程度不足します。65歳時点男子の平均余命から概算すると、65歳以降の不足額の累積は、足元では総額2,179万円であるところ、長寿化に伴い、20年後には2,322万円となり、143万円拡大する見込みです。

DB制度で終身年金を採用していれば、この不足額に充当することで、DB制度の公的年金を補完する機能を強化することができ、長寿化の影響をある程度吸収することができますが、確定年金を採用している場合にはこうした補完効果は期待できないことから、自助努力の必要性が益々高まるものと考えられます。

(※1)【出所】「家計調査」(総務省統計局)における世帯主の年齢階級別1世帯当たり1か月間の収入と支出(二人以上の世帯のうち無職世帯(65~69歳))2019~2023年の実支出の平均

(※2)【出所】「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し—令和6(2024)年財政検証結果—」(厚生労働省)における2024年度のモデル年金額(夫婦)

【図表23】「必要生活費—公的年金収入」の各年齢以降累積額

(金額単位:万円)

時点	65歳時点男子平均余命(年)	「必要生活費—公的年金収入」の65歳以降累積額 (8.8万円×12か月×平均余命)
足元	20.63	2,179
20年後(※)	21.99	2,322
増減(20年後—足元)	1.36	143

(※)20年後における65歳時点男子平均余命は、「将来生命表」を参考に推計した死亡率(2025年改正)における20年後の死亡率を基に推計

(4)おわりに

ここまで、モデルケースを通じて終身年金制度における死亡率の改正の影響を、年金財政及び退職給付会計の側面から、足元及び中長期的な目線で確認してきました。

「終身年金」というと従業員に対する保障は手厚い一方で、長寿化による債務・掛金・費用の増加といった側面もあります。ただし、モデルケースを通じて、死亡率改正の影響は一定の範囲内に収まり、足元の好調な年金財政にて一定程度吸収することができ、中長期的な目線でもその影響は限定的であることが確認できました。特に国際会計基準を採用しているケースでは退職給付会計の側面での影響は極めて小さいといえます。また、個人の老後資金に着目を見ると、長寿化により拡大する生活必要額への備えという観点から、自助努力の必要性が高まるとともに、益々DB制度やDC制度などの私的年金制度の充実が期待される場所です。

こうした点を踏まえると、従業員の老後の安定的な所得の保障のために引き続き終身年金を維持していくことも選択肢のうちの一つと考えられ、また、こうした取り組みが人的資本経営における従業員エンゲージメントを高めていくことに繋がるものと考えます。

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ませ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、必ず弊社担当者に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。

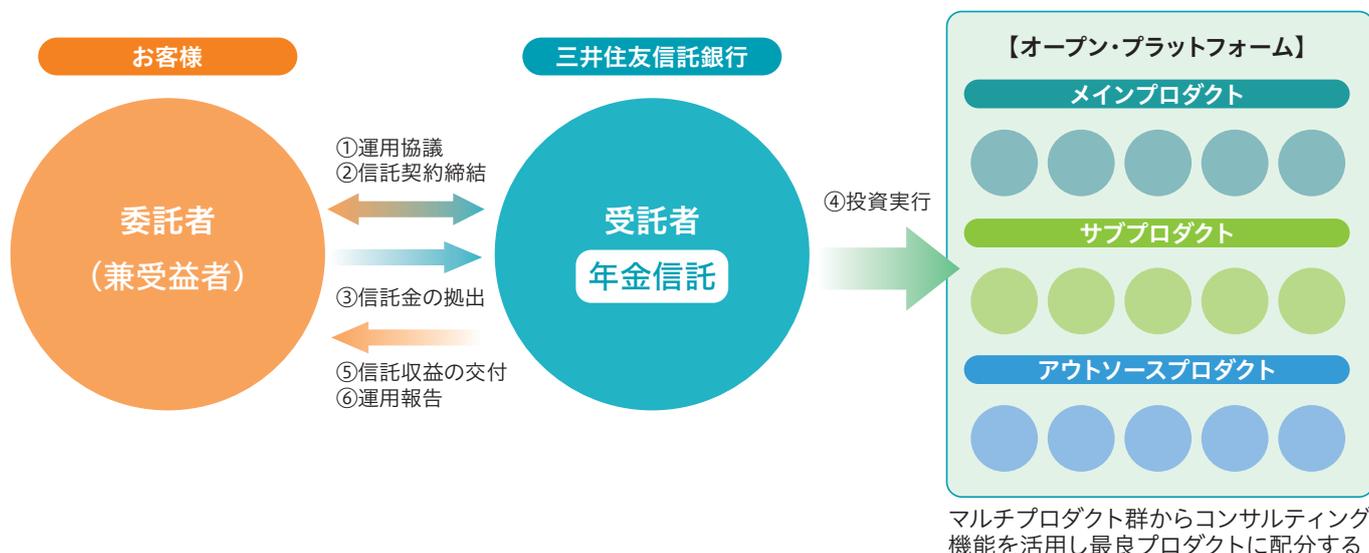
(解約手数料)

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





PENSION JOURNAL

No.14

MARCH 2025



三井住友信託銀行

100th
Anniversary

三井住友トラストペンションジャーナル No.14 2025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