

あなたの未来を強くする



企業年金

# REPORT 2022

住友生命保険相互会社

# 企業年金REPORT 2022 目次

第Ⅰ章	<a href="#">年金制度改正法について（うち公的年金部分）</a>	3
第Ⅱ章	<a href="#">年金制度改正法について（うち私的年金部分）</a>	14
第Ⅲ章	<a href="#">DC拠出限度額見直し</a>	32
第Ⅳ章	<a href="#">DC運用商品ラインアップの見直しの必要性と商品除外規制の緩和について</a>	51
第Ⅴ章	<a href="#">同一労働同一賃金について</a>	63
第Ⅵ章	<a href="#">スチュワードシップ・コードの再改訂とESG投資</a>	83

本資料では、以下のとおり省略して記載しております。

**DC** :確定拠出年金

**iDeCo** :個人型確定拠出年金（の愛称）

**DB** :確定給付企業年金

**GPIF** :年金積立金管理運用独立行政法人

- 本資料は情報提供を目的に作成しているものであり、保険の募集を目的としたものではありません。商品のご検討にあたりましては、当社作成のパンフレット等をご覧ください。
- 記載の内容は、2021年12月1日現在の税制に基づいています。今後、税制の変更に伴い、税務の取扱いが変わることがあります。
- 本資料では、特に断りのない限り2021年12月1日時点で判明している内容に基づいて記載していますが、今後の検討により変更となることがあります。
- 本資料は、信頼性の高い情報に基づいて作成しておりますが、その正確性・完全性に対して責任を負うものではありません。会計、税務、法律面については、公認会計士、税理士、弁護士等の専門家にご確認ください。

## I. 年金制度改正法について（うち公的年金部分）

1. はじめに（本章の内容）
2. 年金制度改正法の成立・公布
3. 被用者保険の適用拡大-その1
4. 被用者保険の適用拡大-その2
5. 在職中の年金受給の在り方の見直し-その1
6. 在職中の年金受給の在り方の見直し-その2
7. 受給開始時期の選択肢の拡大
8. その他

# 1. はじめに（本章の内容）

- **年金制度改正法（令和2年法律第40号「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」）**が2020年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された。
- この章では、年金制度改正法のうち**公的年金に関する**部分について解説する。
- 改正点のうち、特に重要なものは以下のとおり。
  - ✓ **被用者保険の適用拡大**  
⇒ 国民年金の対象となっている方への厚生年金の適用が、更に拡大される。
  - ✓ **在職中の年金受給の在り方の見直し**  
⇒ 働きながら年金を受け取る場合の取り扱い（年金額等）が一部変更される。
  - ✓ **受給開始時期の選択肢の拡大**  
⇒ 繰下げおよび繰上げ受給の取り扱いが一部変更される。
- 最後にその他の変更点についても簡単に紹介する。

## 2. 年金制度改革法の成立・公布

- ▶ 2020年5月29日**年金制度改革法**（令和2年法律第40号「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」）が成立し、6月5日に公布された。
- ▶ 改正の趣旨と概要は以下のとおり。

### 改正の趣旨

より多くの方がより長く多様な形で働く社会へと変化する中で、**長期化する高齢期の経済基盤の充実を図る**ため、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等の措置を講ずる。

改正の概要		施行期日
<b>被用者保険の適用拡大</b>		
短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる（現行500人超→100人超→50人超）。		2022.10.1, 2024.10.1
5人以上の個人事業所に係る適用業種に、弁護士、税理士等の資格を有する者が行う法律又は会計に係る業務を行う事業を追加する。		2022.10.1
厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して、公務員共済の短期給付を適用する。		2022.10.1
<b>在職中の年金受給の在り方の見直し</b>		
高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者（65歳以上）の年金額を毎年定時に改定することとする。		2022.4.1
60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲を拡大する（支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円（2020年度額）に引き上げる。）。		2022.4.1

（次頁に続く）

- 2020年5月29日**年金制度改革法**が成立し、6月5日に公布された。
- 改正の趣旨と概要は以下のとおり。（続き）

（前頁からの続き）

改正の概要		施行期日
<b>受給開始時期の選択肢の拡大</b>		
	現在60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間拡大する。	2022.4.1
<b>確定拠出年金の加入可能要件の見直し等</b>		
	確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げる※とともに、受給開始時期等の選択肢を拡大する。 ※ 企業型DC: 厚生年金被保険者のうち65歳未満→70歳未満 個人型DC (iDeCo) : 公的年金の被保険者のうち60歳未満→65歳未満	2022.4.1, 2022.5.1等
	確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大（100人以下→300人以下）、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。	2020.10.1, 2022.10.1等
<b>その他</b>		
	国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え	2022.4.1
	未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加	2021.4.1
	短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ（具体の年数は政令で規定）	2021.4.1
	年金生活者支援給付金における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し 当該見直しに伴う所得情報の切り替え時期の変更	2020.6.5(公布日) 2021.8.1
	児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し等	2021.3.1 等

### 3. 被用者保険の適用拡大-その1

➤ 短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる。

● 週の労働時間が通常の労働者の3/4未満となる短時間労働者への適用拡大は下表のように実施される。

			今回の改正点	
2016年9月まで (適用拡大前)	2016年10月～ 以下の(1)～(5)を 全て満たす場合は適用	2017年4月～ (5)を変更	2022年10月～ (3)を撤廃、(5)を拡大	2024年10月～ (5)をさらに拡大
<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイムの労働者</li> <li>週労働時間が通常の者の3/4以上の短時間労働者が対象</li> </ul>	(1) 週の所定労働時間が20時間以上	←	← (現状維持)	←
	(2) 賃金の月額が8.8万円以上	←	← (現状維持)	←
	(3) 勤務期間の見込みが1年以上	←	<b>撤廃</b> (フルタイム等の被保険者と同様の2か月超の要件を適用)	←
	(4) 学生でない	←	← (現状維持)	←
	(5) 常時500人超の企業に勤務	500人以下であっても、 ・ 民間企業は、労使合意により適用も可 ・ 国・地方公共団体の事業所は適用	常時 <b>100</b> 人超の企業に勤務	常時 <b>50</b> 人超の企業に勤務

● 50人超規模企業への適用拡大により、被保険者は65万人増加すると推計されている。

## 4. 被用者保険の適用拡大-その2

- ▶ 非適用業種（法定16業種以外の個人事業所は非適用となる。）を見直す。（2022.10.1施行）
- ▶ 弁護士・税理士・社会保険労務士等の**法律・会計事務を取り扱う士業**※1を適用業種に追加する。  
 (※1 弁護士・司法書士・行政書士・土地家屋調査士・公認会計士・税理士・社会保険労務士・弁理士・公証人・海事代理士)
- 被用者保険の適用事業所は以下のように定められている。
  - 常時1名以上使用される者がいる**法人事業所**（下表の**(A)**）→**強制適用**
  - 常時5名以上使用される者がいる、法定16業種に該当する**個人**の事業所（下表の**(B)**）→**強制適用**
  - 上記以外（下表の**(C)**）→**強制適用外**(労使合意により任意に適用事業所となることは可能)

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を 使用する事業所	5人未満の事業所
法定16業種 ※2	<b>(A)</b>	<b>(B)</b>	
上記以外の業種 (非適用業種)			<b>(C)</b>

色が濃い部分  
⇒ **強制適用**

色が薄い部分  
⇒ **強制適用外**

※2 健康保険法第3条第3項第1号及び厚生年金保険法第6条第1項第1号に規定する以下の業種。

- ①物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
- ②土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ③鉱物の採掘又は採取の事業
- ④電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
- ⑤貨物又は旅客の運送の事業
- ⑥貨物積みおろしの事業

- ⑦焼却、清掃又はと殺の事業
- ⑧物の販売又は配給の事業
- ⑨金融又は保険の事業
- ⑩物の保管又は賃貸の事業
- ⑪媒介周旋の事業
- ⑫集金、案内又は広告の事業
- ⑬教育、研究又は調査の事業

- ⑭疾病の治療、助産その他医療の事業
- ⑮通信又は報道の事業
- ⑯社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業

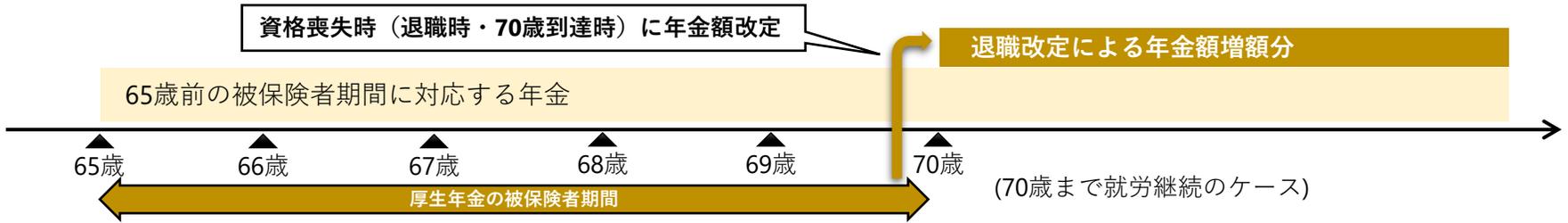
この16業種に「**弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業**」が追加される。

「厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して、公務員共済の短期給付を適用する。」については解説を省略します。

# 5. 在職中の年金受給の在り方の見直し-その1

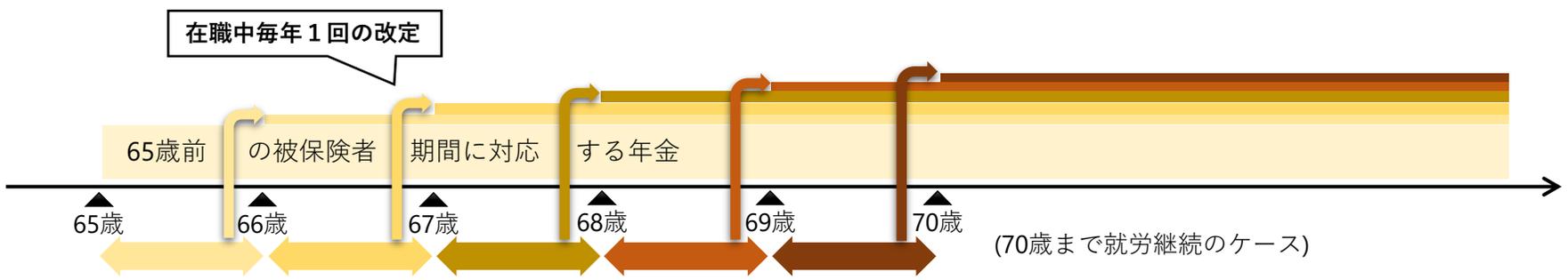
➤ 高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者（65歳以上）の年金額を毎年定時に改定することとする。（在職定時改定の導入）

**変更前** 老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合は、資格喪失時（退職時・70歳到達時）に、受給権取得後の被保険者であった期間を加えて、老齢厚生年金の額を改定する。（退職改定）  
 65歳到達後の被保険者期間については、退職や70歳到達までの間は年金額に反映されない。



● 高齢期の就労が拡大する中、就労を継続したことの効果を退職を待たずに早期に年金額に反映することで、年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実を図る。

**変更後** 2022年4月～ 65歳以上の者については、在職中であっても、年金額の改定を定時に行う。（毎年1回、10月分から）



## 6. 在職中の年金受給の在り方の見直し-その2

支給停止調整開始額(28万円)および支給停止調整変更額、支給停止調整額(47万円)については2020年度の金額としている。

- **60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）**について、**支給停止の基準額を28万円から、現行の65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）と同じ「47万円」に引き上げる。**

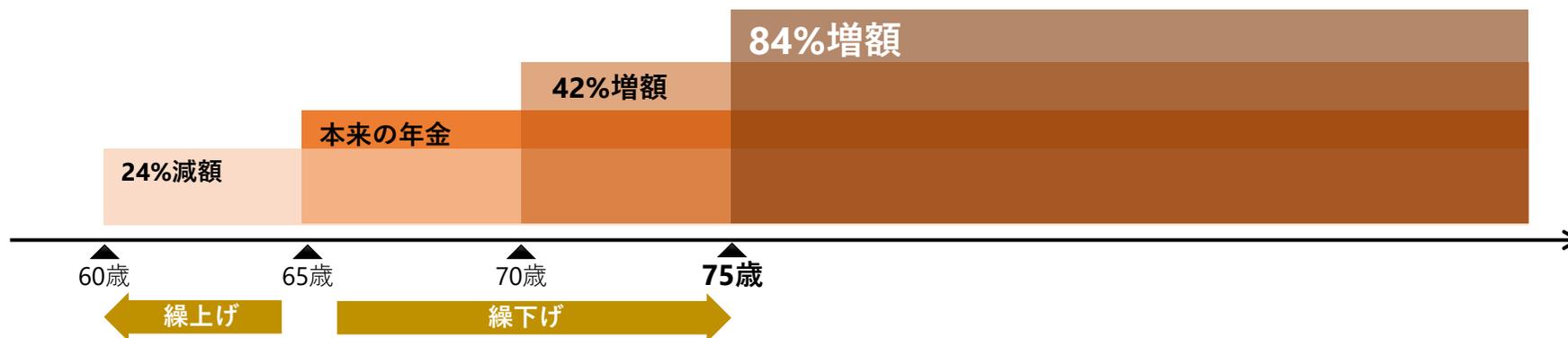
### 在職老齢年金制度の概要

- 就労し、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、原則として、被保険者として保険料負担を求めるとともに、年金支給を停止する仕組み。保険料負担分は、退職時に年金給付の増額として反映される。
- 60歳前半**(低在老)**については、基本的には就労期間であるところ、**低賃金の在職者の生活を保障するために年金を支給する仕組み。**
- 65歳以降**(高在老)**については、下記の2つの要請のバランスの中で、**高賃金の在職者の年金を支給停止する仕組み。**
  - 働いても不利にならないようにすべき
  - 現役世代とのバランスから、一定以上の賃金を得ている者は、年金給付を一定程度我慢してもらい、年金制度の支え手に回ってもらうべき

対象者	概要（変更前）	変更点（2022年4月～）	イメージ図（年金月額10万円の場合）
【低在老】 60～64歳	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金＋年金（厚生年金の定額部分も含む）の合計額が<b>28万円</b>を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。</li> <li>賃金が47万円を上回る場合は、賃金1に対し、年金を1停止。</li> <li>厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げが完了する2025年度（女性は2030年度）以降、対象はいなくなる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金＋年金（厚生年金の定額部分も含む）の合計額が<b>47万円</b>を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。</li> </ul>	<p>賃金と年金月額の合計額</p> <p>28万円</p> <p>10万円</p> <p>47万円に引き上げ</p> <p>賃金（ボーナス込み月収）</p>
【高在老】 65歳以上	<p>&lt;65～70歳&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>賃金＋年金（基礎年金は対象外）の合計額が現役世代の平均月収相当47万円を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。</li> </ul> <p>&lt;70歳以上&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>65～70歳と同じ仕組みで、保険料負担はなし。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>変更なし。</li> </ul>	<p>賃金と年金月額の合計額</p> <p>47万円</p> <p>10万円</p> <p>賃金（ボーナス込み月収）</p>

## 7. 受給開始時期の選択肢の拡大

- 繰下げ受給の上限年齢を現行の**70歳**から**75歳**に引き上げる。
- 繰下げ増額率については「1月あたり+0.7%」から変更なし。同率を70歳以降75歳までの繰下げにも適用する。結果として最大の増額率が+42%から+84%に拡大する。
- 繰上げ減額率は現行の「1月あたり▲0.5%（最大▲30%）」を「1月あたり▲0.4%（最大▲24%）」に改める。
- 原則的な支給開始年齢は65歳から変更なし。



請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	今回改正により追加				
	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳											
減額・増額率 (改正前)	76% (70%)	80.8% (76%)	85.6% (82%)	90.4% (88%)	95.2% (94%)	100%	108.4%	116.8%	125.2%	133.6%	142%	150.4%	158.8%	167.2%	175.6%	184%

▶ 前ページの変更に合わせて、以下も措置される。

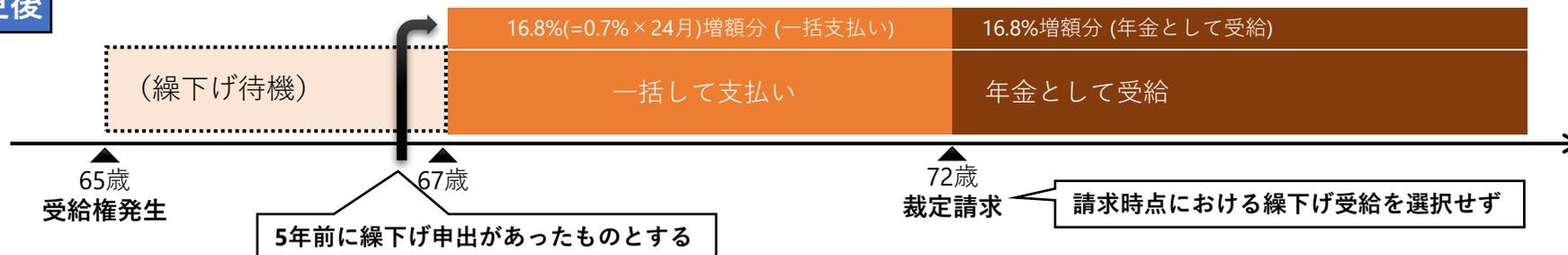
- ① 上限年齢（現行70歳）以降に請求する場合の上限年齢での繰下げ制度についても、連動して75歳に見直す。（75歳以降に繰下げ申出を行った場合、75歳に繰下げ申出があったものとして年金を支給することとする）
- ② 70歳以降に請求する場合の5年前時点で繰下げ制度の新設  
70歳以降80歳未満の間に請求し、かつ請求時点における繰下げ受給を選択しない場合、年金額の算定にあたっては、5年前に繰下げ申出があったものとして年金を支給する。  
（繰下げ上限年齢を70歳から75歳に引き上げることに伴い、5年以前の時効消滅した給付分に対応する繰下げ増額）

（②の例）これまで請求をしていなかった方が、72歳時点で年金の請求を行い、請求時点における繰下げ支給を選択しない場合。

### 変更前



### 変更後



## 8. その他

➤ その他の改正内容は以下のとおり。（主なもの）

### 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え（2022年4月施行）

- 新たに国民年金第1～3号被保険者となった者（20歳到達者、20歳前に厚生年金被保険者となった者等）に対する資格取得のお知らせとして、**国民年金手帳**の交付から**基礎年金番号通知書**の送付に切り替えるもの。

### 未婚のひとり親等の申請全額免除基準への追加（2021年4月施行）

- 国民年金保険料の申請全額免除基準は個人住民税非課税基準に準拠している中で、現在は**地方税法上の障害者及び寡婦**（前年の合計所得金額が一定額以下であるものに限る。）のみを規定している。
- これに「**未婚のひとり親等**」を含めるもの。（政令委任の規定を設け政令で規定）

寡婦には「夫と離婚・死別し生計同一子がいる者」が含まれるが、以下は含まない。

妻と離婚・死別し生計同一の子がいる父、  
生計同一の子がいる未婚の父または母

「ひとり親」はこれらを含む。

### 脱退一時金制度の見直し（2021年4月施行）

- 保険料納付が老齢給付に結び付きにくいことがある短期滞在の外国人に対して、被保険者であった期間に応じて一時金を支給する**脱退一時金**制度がある。
- 短期滞在の外国人に対する脱退一時金の被保険者期間の支給上限年数を、**現行の3年から5年に上げるもの**。

### 年金生活者支援給付金の請求書送付対象者の拡大（2020年6月施行） 上記見直しに伴う所得情報の切り替え時期の変更（2021年8月施行）

- **年金生活者支援給付金**は、公的年金の収入金額や所得が一定基準額以下の年金受給者の生活を支援するため、基礎年金に上乗せして支給される給付金。
- 該当者の所得・世帯情報の調査は、**既存の支給対象者（受給資格者）のみに限定**されている。そのため、例えば、所得が前年より低下したこと等により、新たに支給対象になりうる者は情報の取得ができないことから、支給要件に該当する者に請求書を送付することができず、請求漏れとなる可能性がある。
- そのため、所得・世帯情報の取得の対象者の範囲を、支給要件に該当する可能性のある者にも拡大するもの。
- 上記見直しに伴い、所得情報の切り替え時期（支給サイクル）を「8月～翌年7月」から「10月～翌年9月」に変更するもの。

### 児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し（2021年3月施行）

- ひとり親の障害年金受給者は、現行制度では、障害年金額が児童扶養手当額を上回ると児童扶養手当を受給できない。
- このため、児童扶養手当と障害年金の併給調整の方法を見直すことにより、ひとり親の障害年金受給者が児童扶養手当を受給できるようにするもの。
- 障害基礎年金の受給者について併給調整の方法を見直し、児童扶養手当の額と障害年金の子の加算部分の額との差額を受給することができるようにするもの。

## II. 年金制度改正法について（うち私的年金部分）

1. はじめに（本章の内容）
2. 私的年金関係改正の全体像
3. DB老齢給付金の支給開始時期の設定可能範囲の拡大
4. 中小企業向けDC制度の対象範囲の拡大
5. DC運用商品の除外方法の改善
6. DC老齢給付金の受給開始時期の選択肢の拡大
7. 企業型DCの加入可能年齢の引上げ・要件緩和
8. 個人型DC（iDeCo）の加入可能年齢の引上げ
9. DC脱退一時金の受給要件の見直し
10. 制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善
11. 企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和
12. DC拠出限度額の見直し

# 1. はじめに（本章の内容）

- 2020年6月5日に年金制度改正法（年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（令和2年法律第40号））が公布され、公布日以降、段階的に改正が行われている。
- この法律は、高齢期の就労が拡大する中で長期化する**高齢期の経済基盤の充実**および中小企業を含むより多くの企業や個人による**制度活用促進**を目的としており、DB・DC制度の創設から20年を迎え、多くの企業が私的年金制度を採用する中、今回の改正が企業に与える影響は大きいといえる。
- この章では、年金制度改正法によって施行される改正内容について紹介するとともに、関連政省令および法令解釈通知の改正によって施行される内容についても解説する。貴社が運営する制度に与える影響についても確認いただきたい。

施行日	制度	内容	ページ
2020年6月5日	DB	老齢給付金の支給開始時期の設定可能範囲の拡大	<a href="#">17</a>
2020年10月1日	DC	中小企業向け制度の対象範囲の拡大	<a href="#">18</a>
2021年7月28日	DC	運用商品の除外方法の改善 ⇒詳細は第Ⅳ章	<a href="#">19</a>
2022年4月1日	DC	老齢給付金の受給開始時期の選択肢の拡大	<a href="#">20</a>
2022年5月1日	DC	加入可能年齢の引上げ・要件緩和	<a href="#">22</a>
	DC	脱退一時金の受給要件の見直し	<a href="#">24</a>
	DB・DC	制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善	<a href="#">26</a>
2022年10月1日	DC	企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和	<a href="#">27</a>
2024年12月1日	DC	拠出限度額の見直し ⇒詳細は第Ⅲ章	<a href="#">30</a>

## 2. 私的年金関係改正の全体像

2020年 2021年 2022年 2024年  
6月 10月 7月 4月 5月 10月 12月

(2020年6月5日施行)

**DB老齢給付金の支給開始時期の設定可能範囲の拡大**

(2020年10月1日施行)

**中小企業向けDC制度（簡易型DC・iDeCoプラス）の対象範囲の拡大**

(2021年7月28日施行)

**DC運用商品除外方法の改善**

(2022年4月1日) (2022年5月1日施行)

**DC老齢給付金の受給開始時期の選択肢の拡大**

(2022年5月1日施行)

**企業型DCの加入可能年齢の引上げ・要件緩和  
個人型DC（iDeCo）の加入可能年齢の引上げ  
ポータビリティの改善  
DC脱退一時金の受給要件の見直し**

(2022年10月1日施行)

**企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和**

(2024年12月1日施行)

**DC拠出限度額の見直し**

### 3. DB老齢給付金の支給開始時期の設定可能範囲の拡大

➤ DBでは企業の一般的な定年年齢を踏まえ、従来は60歳から65歳までの間で支給開始年齢を設定可能とされていたが、企業の高齢者雇用の状況に応じた柔軟な制度運営を可能とするため、支給開始年齢の設定可能な範囲が**70歳まで**拡大された。

改正前	60歳から <b>65歳</b> までの間で、支給開始年齢を規約で設定
改正後	60歳から <b>70歳</b> までの間で、支給開始年齢を規約で設定



※50歳以上規約で定める年齢（60歳から70歳）未満に達した以後に実施事業所に使用されなくなったときに支給開始することを規約で定めた場合

## 4. 中小企業向けDC制度の対象範囲の拡大

- 設立手続を簡素化した「簡易企業型年金（簡易型DC）」や、iDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度（iDeCoプラス）」等の中小企業向けDC制度について、実施可能な従業員規模が100人以下から**300人以下**に拡大された。

改正前	従業員規模 <b>100人以下</b> の事業主が対象
改正後	従業員規模 <b>300人以下</b> の事業主が対象 (iDeCoプラスは企業型DC、DB、厚生年金基金を実施していない事業主に限る)

### 簡易型DCの概要

項目	内容
制度の対象者	厚生年金被保険者 <b>全員</b> (職種や年齢等によっては加入是非の判断は不可)
拠出額	定額のみ
マッチング拠出	掛金額の選択肢は1つでも可
商品提供数	<b>2本以上</b> 35本以下

制度をパッケージ化することのメリット

- 導入時に必要な書類の簡素化
- 規約変更時の承認事項の一部を届出事項に簡素化
- 業務報告書の簡素化

### iDeCoプラスの概要

項目	内容
拠出の対象者	iDeCoに加入している従業員のうち、中小事業主掛金を拠出されることに同意した者 ※iDeCo加入者のうち一定の資格を定めることも可能
拠出額	加入者掛金との合計で <b>月額5,000円以上23,000円以下</b> の範囲（1,000円単位） ※資格に応じて額を階層化することは可能
労使合意	中小事業主掛金を拠出する場合、掛金額を変更する場合に労働組合等の同意が必要

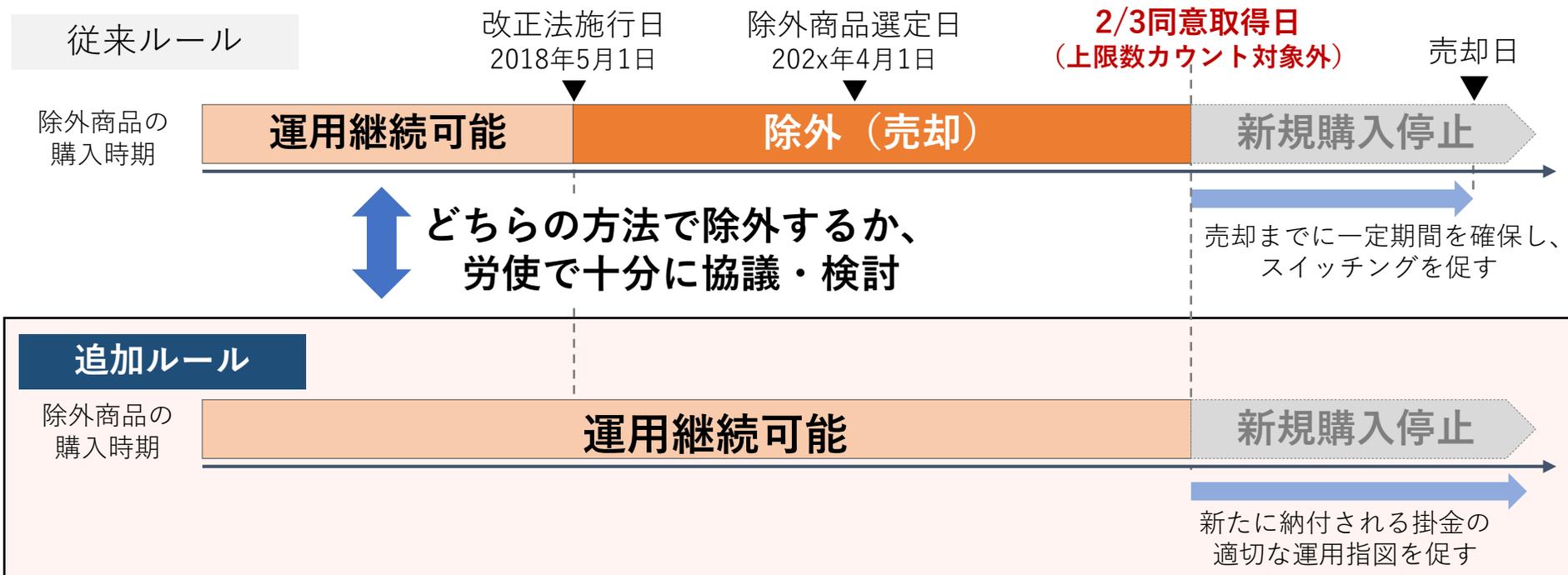
### 国民年金基金連合会(iDeCo実施機関)



## 5. DC運用商品の除外方法の改善（詳細は第IV章にて解説）

- ▶ 運営管理機関が提示している運用商品を除外するには、除外しようとする運用商品に運用指図を行っている加入者等の3分の2以上の同意を得る必要がある。
- ▶ 従来ルールでは、改正法施行日（2018年5月1日）に遡って売却する必要があったが、新たな除外の方法として、**新規購入のみを停止する除外を選択できる**ものとされた。

<b>改正前</b>	同意取得日から改正法施行日（2018年5月1日）に遡って除外（売却）
<b>改正後</b>	過去分を売却せずに新規購入のみを停止する除外の選択肢を追加

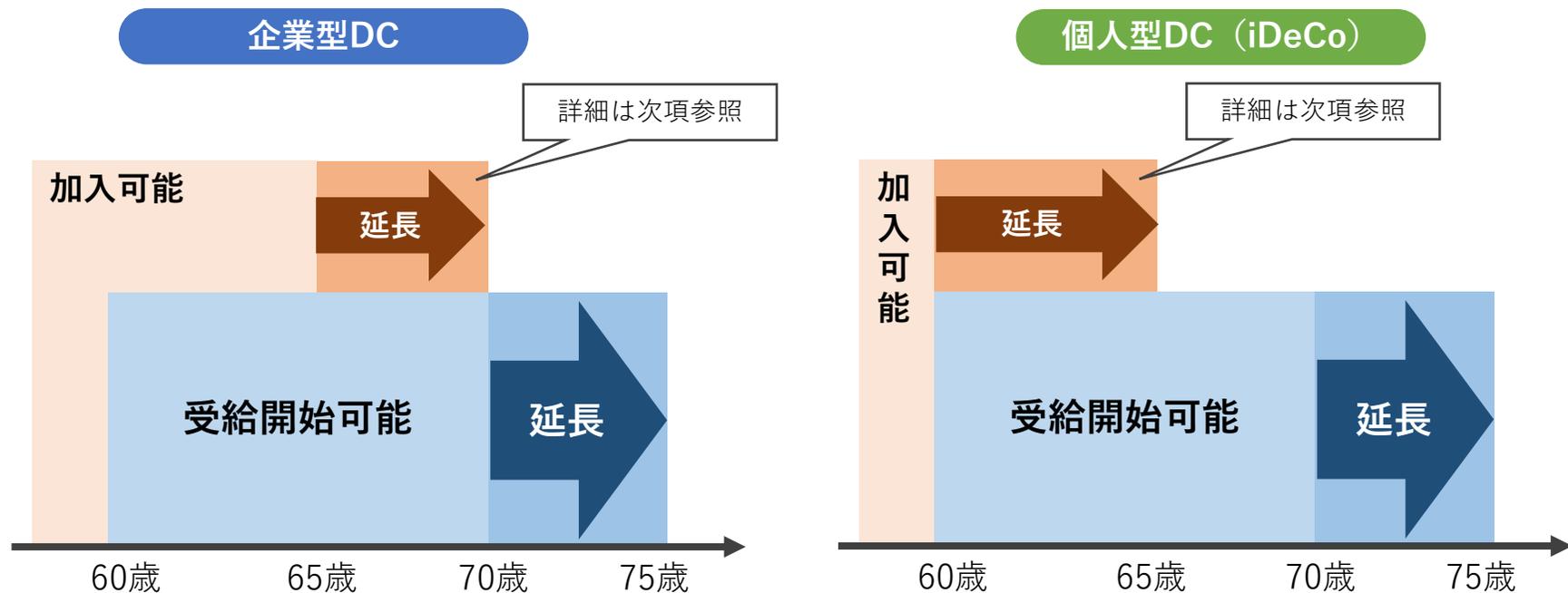


## 6-1. DC老齢給付金の受給開始時期の選択肢の拡大

- 公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、確定拠出年金（企業型DC・iDeCo）における老齢給付金の受給開始の上限年齢が70歳から**75歳**に引き上げられる。

改正前	60歳から <b>70歳</b> までの間で受給開始可能
改正後	60歳から <b>75歳</b> までの間で受給開始可能

- \* 1952年4月1日以前に生まれた者は、施行日（2022年4月1日）の前に70歳に達しているため、受給開始の上限年齢は70歳となる。  
1952年4月2日以降に生まれた者は、70歳に達した時には受給開始の上限年齢が75歳に引き上がっているため、75歳に達するまで資産の運用が可能。



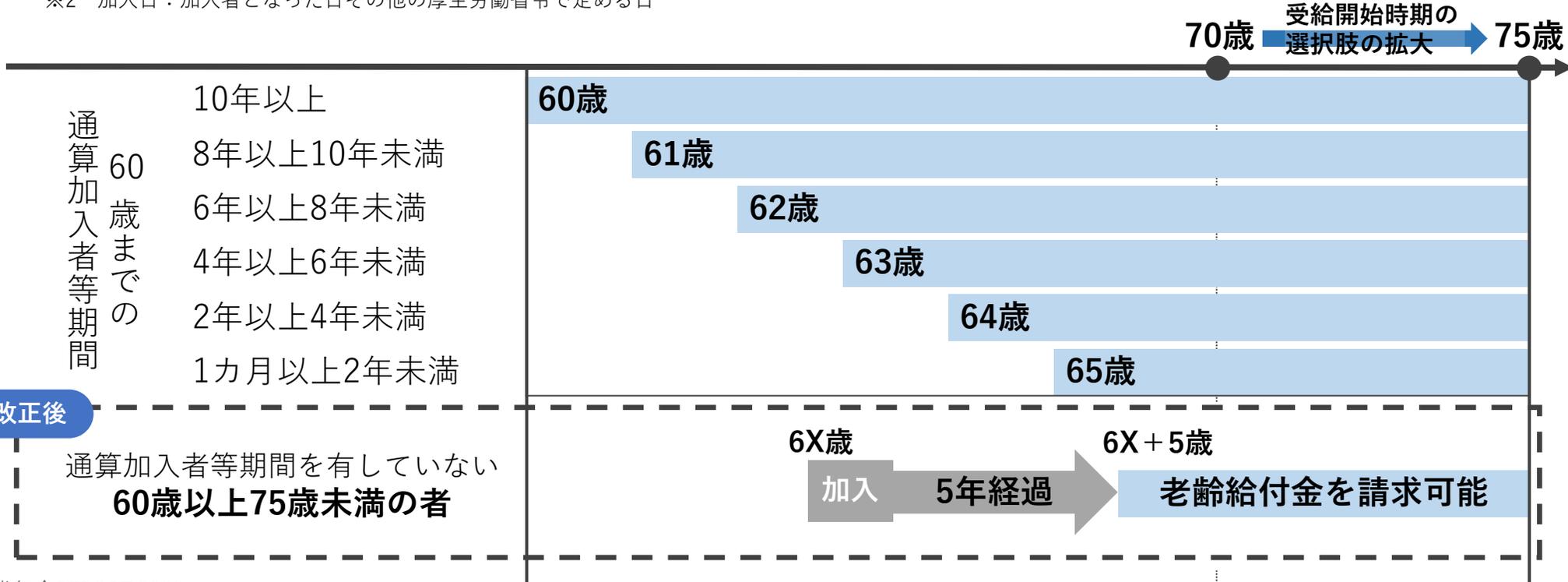
## 6-2. DC老齢給付金の受給開始時期の選択肢の拡大

➤ 規約の定めにより60歳以上**70歳**未満での加入が可能となることから、60歳以前の通算加入者等期間を有していない場合は、**加入日から5年を経過した日**から老齢給付金を受け取ることが可能となる。

<b>改正前</b>	受取り時の年齢に応じて、通算加入者等期間※1の要件を満たしている必要がある
<b>改正後</b>	60歳以上75歳未満の者は、60歳までの通算加入者等期間を有していない場合であっても、 <b>加入日※2から5年を経過した日</b> から、老齢給付金を受け取ることが可能

※1 通算加入者等期間：60歳に達した日の前日が属する月以前の企業型DC加入者期間・運用指図者期間、個人型DC加入者期間・運用指図者期間を合算したもの。（他の企業年金制度等から企業型年金に移換した資産がある場合は、その移換資産の根拠となる期間も合算）

※2 加入日：加入者となった日その他の厚生労働省令で定める日



# 7. 企業型DCの加入可能年齢の引上げ・要件緩和

➤ 60歳以降の企業型DC加入について、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、厚生年金被保険者（70歳未満）であれば加入者とする事が可能となる。

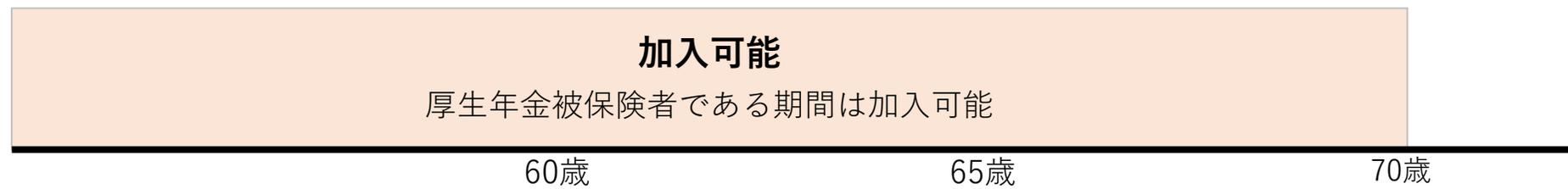
<b>改正前</b>	厚生年金被保険者のうち <b>65歳未満の者</b> を加入者とする事が可能 ただし、 <b>60歳以降の加入は60歳到達前と同一事業所で継続して使用される者に限定</b>
<b>改正後</b>	<b>厚生年金被保険者（70歳未満）</b> であれば加入者とする事が可能 (年齢や同一事業所の要件は廃止)

## 企業型DC



- \* 20歳未満の者についても適用事業所に使用されている場合は厚生年金被保険者となる。
- \* 企業型DCの老齢給付金を受給した者は、法改正により企業型DCの加入要件を満たした場合でも再加入することはできない。

## 参考：DB



## 8. 個人型DC（iDeCo）の加入可能年齢の引上げ

- 高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、国民年金被保険者であればiDeCoの加入者となることが可能となる。
- これにより、会社員・公務員等や国民年金任意加入被保険者であれば**65歳**まで加入が可能となる。

<b>改正前</b>	国民年金被保険者のうち <b>60歳未満</b> の者が加入者となることが可能※ <sup>1</sup>
<b>改正後</b>	<b>国民年金被保険者（次の①～④）であれば加入者となることが可能</b> ①第1号被保険者※ <sup>2</sup> ②第2号被保険者※ <sup>3</sup> ③第3号被保険者 ④任意加入被保険者

※<sup>1</sup> 企業型DC加入者は規約でiDeCoに同時加入できることが定められている場合に限る ※<sup>2</sup> 保険料免除者を除く

※<sup>3</sup> 企業型DCでマッチング拠出を行っている者、企業型DC事業主掛金が年単位拠出となっている者（2022年10月以降）を除く

iDeCo加入区分	国民年金加入資格区分	iDeCo加入年齢
第1号加入者	①第1号被保険者 （自営業者等）	20～60歳 ⇒ <b>60歳以降は第4号として加入可能</b>
第2号加入者	②第2号被保険者※ <sup>4</sup> （会社員・公務員等）	<b>65歳</b> まで加入可能 <span style="background-color: #337ab7; color: white; border-radius: 10px; padding: 2px 5px;">拡大</span>
第3号加入者	③第3号被保険者 （専業主婦（夫）等）	20～60歳 ⇒ <b>60歳以降は第4号として加入可能</b>
<b>NEW</b> 第4号加入者	④任意加入被保険者 ・国内居住者 ・海外居住者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・60～65歳まで加入可能</li> <li>・20～65歳まで加入可能</li> </ul>

※<sup>4</sup> 20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は国民年金第2号被保険者となる

# 9-1. DC脱退一時金の受給要件の見直し (iDeCo)

- 現行、iDeCoの脱退一時金受給は国民年金の保険料免除者に限られているが、この要件が撤廃され、**国民年金被保険者となることができない者が一定の要件を満たす場合にはiDeCoの脱退一時金を受給できるようになる。**
- これにより、例えば外国籍人材が帰国する際に一定要件を満たせば脱退一時金の受給が可能となる。

改正前	iDeCoの脱退一時金を受給できるのは、 <b>国民年金の保険料免除者に限られている</b>
改正後	国民年金の保険料免除者であることの受給要件が廃止され、 <b>国民年金の被保険者になれない者が一定の条件を満たす場合に脱退一時金の受給が可能となる</b>

国民年金被保険者区分		iDeCo加入可否	
①第1号被保険者 (自営業者等)		iDeCo加入可能	
	<b>国民年金保険料免除者</b>	<b>iDeCo加入不可</b>	
②第2号被保険者 (会社員・公務員等)		iDeCo加入可能	
③第3号被保険者 (専業主婦 (夫) 等)		iDeCo加入可能	
④任意加入被保険者	国内居住者 (60歳以上65歳未満)	<b>NEW</b>	
	海外居住者	日本国籍あり (20歳以上65歳未満)	新たにiDeCo加入可能
		日本国籍なし	<b>iDeCo加入不可</b>

一定要件 (掛金拠出期間が短い/資産が少額である等) を満たせば **脱退一時金受給可能**

## 9-2. DC脱退一時金の受給要件の見直し（企業型DC）

- ▶ 企業型DC資格喪失時の個人別管理資産の額が1.5万円を超える場合でも、iDeCoの脱退一時金の受給要件を満たしていれば、iDeCoに資産を移換することなく企業型DCの脱退一時金を受給できるようになる。

<b>改正前</b>	個人別管理資産額が1.5万円を超える場合、 <b>いったんiDeCoに移換する必要がある</b> （その際、 <b>iDeCoへの移換手数料等</b> が発生）
<b>改正後</b>	iDeCoの脱退一時金受給要件を満たしている場合は、 <b>iDeCoに移換しなくても直接、脱退一時金が受給できる</b> ようになる

企業型DCの資格を喪失

資産額 **1.5万円以下**

### 脱退一時金受給要件（変更なし）

- ①～③のいずれにも該当すること
- ① 企業型DC加入者、企業型DC運用指図者、iDeCo加入者及びiDeCo運用指図者でないこと
- ② 個人別管理資産の額が**1.5万円以下**であること
- ③ 最後に企業型DCの資格を喪失した日の翌月から**6ヶ月を経過して**いないこと

資産額 **1.5万円超**

### 脱退一時金受給要件（2022年5月以降追加） — ①～⑧のいずれにも該当すること

- ① 企業型DC加入者、企業型DC運用指図者、iDeCo加入者及びiDeCo運用指図者でないこと
- ② 最後に企業型DCの資格を喪失日の翌月から**6ヶ月を経過して**いないこと
- ③ 60歳未満であること
- ④ 企業型DCの加入者でないこと
- ⑤ iDeCoに加入できない者であること
- ⑥ **日本国籍を有する海外移住者（20歳以上60歳未満）**でないこと
- ⑦ 障害給付金の受給権者でないこと
- ⑧ 企業型DCの加入者及びiDeCoの加入者として掛金を拠出した期間が**5年以内**であること又は個人別管理資産の額が**25万円以下**であること

企業型DCの脱退一時金が受給できる

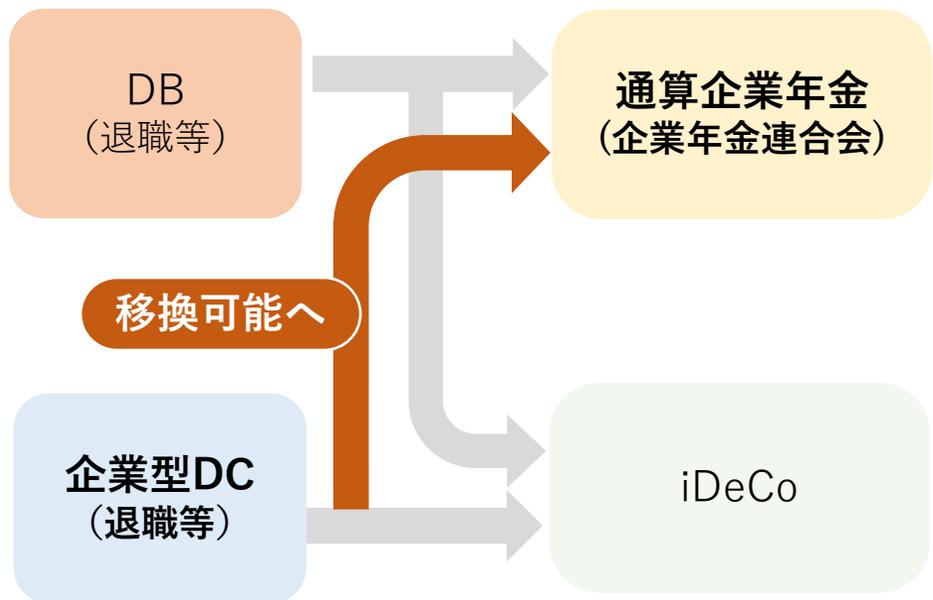
# 10. 制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善

➤ 継続的な老後の所得確保に向けた取組みを行いやすい環境づくりのため、さらなるポータビリティの拡大を図る。

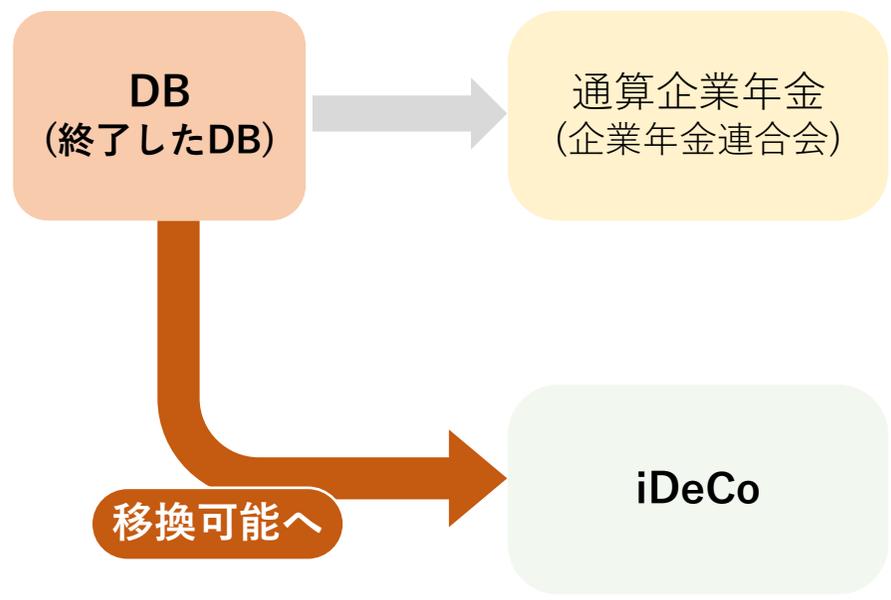
<b>改正内容</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 加入者の退職等に伴う企業型DCから新たに<b>通算企業年金</b>※への移換が可能となる</li> <li>・ 終了したDBから新たに<b>iDeCo</b>への移換が可能となる</li> </ul>
-------------	---

※ 通算企業年金は、移換された資産を企業年金連合会が運用し、移換時の年齢に応じた予定利率（0.5%～1.5%）で付利される仕組み。原則65歳からの受給で80歳までの保証期間付き終身年金（やむを得ない事情等により一時金の選択も可能）。

企業型DCから通算企業年金への移換



終了したDBからiDeCoへの移換



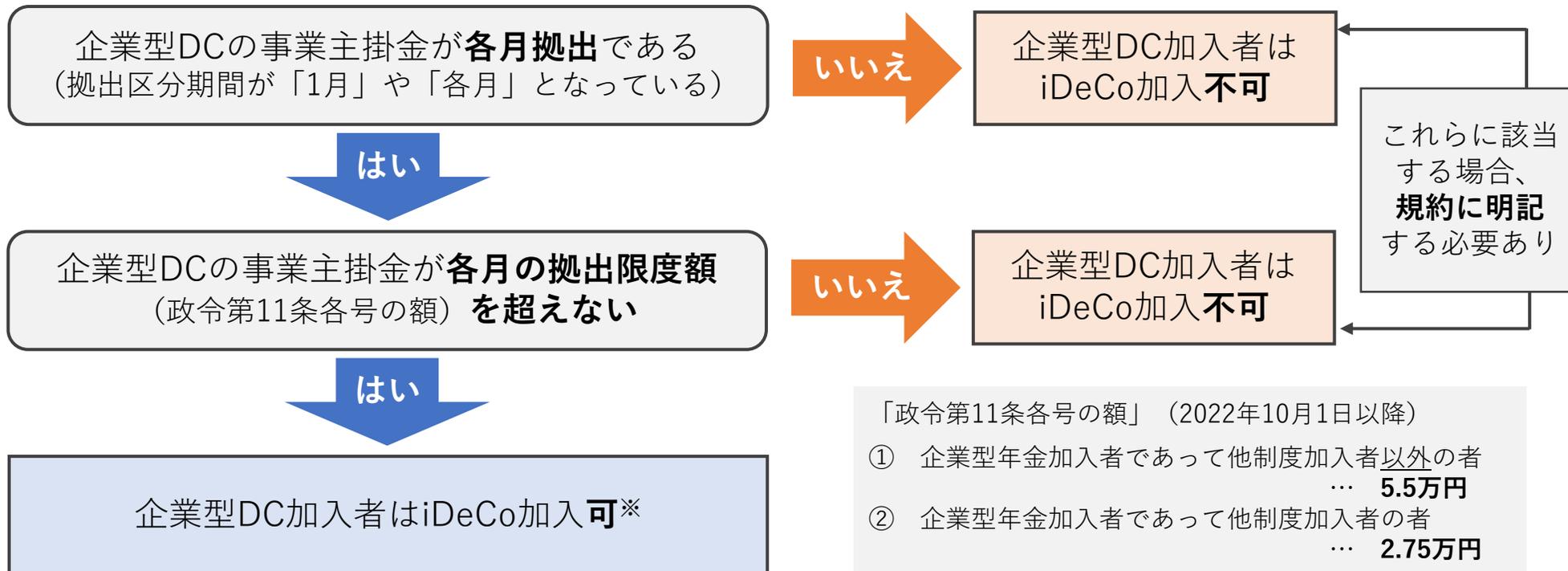


## 11-2. 企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和（掛金）

- DCの掛金は2018年1月から任意に決めた月にまとめて拠出（いわゆる“年単位拠出”）することも可能となっているが、事務処理やシステム対応が複雑化することから、今回の同時加入における要件緩和（前頁参照）は各月拠出の場合に限る。

### 同時加入の条件

事業主掛金とiDeCo掛金について、**各月の拠出限度額の範囲内での各月拠出**に限る



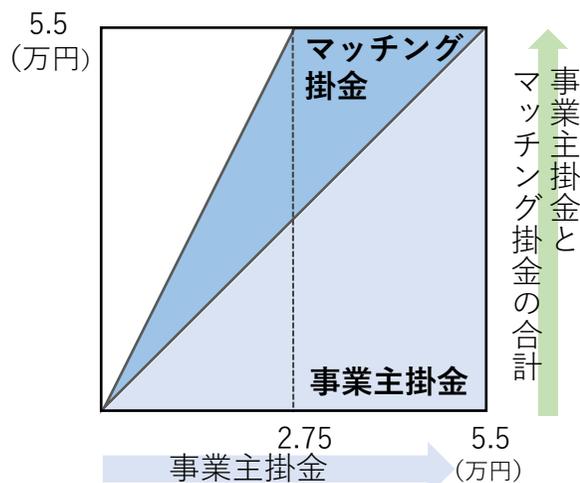
※ 企業型DC加入者がiDeCoに加入するには、iDeCoの掛金も各月の拠出限度額の範囲内で各月拠出とする必要がある。

## 11-3. 企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和（選択肢）

- マatching拠出を導入している企業の企業型DC加入者については、Matching拠出とするかiDeCoに加入するかを加入者ごとに選択できるようになる。

改正前	Matching拠出を導入している企業型DCの加入者は、 <b>iDeCoに同時加入することはできない</b>
改正後	「企業型DCでのMatching拠出」か「iDeCo加入」を <b>企業型DC加入者ごとに選択</b> できる

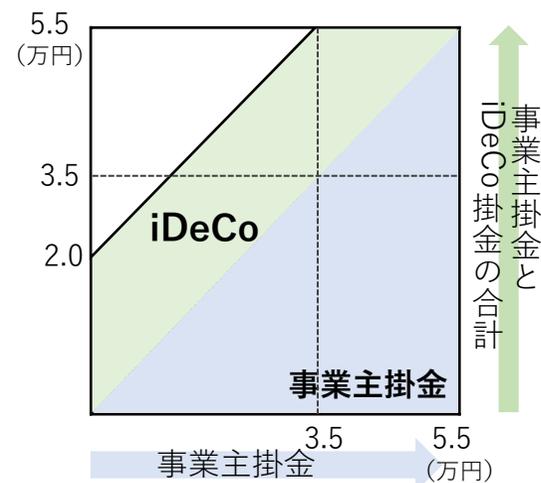
Matching拠出の場合



iDeCo加入（最大2万円）の場合

選択

Matching拠出を導入している企業の加入者は各自いずれかを選択可能



\* DB等の他制度にも加入している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

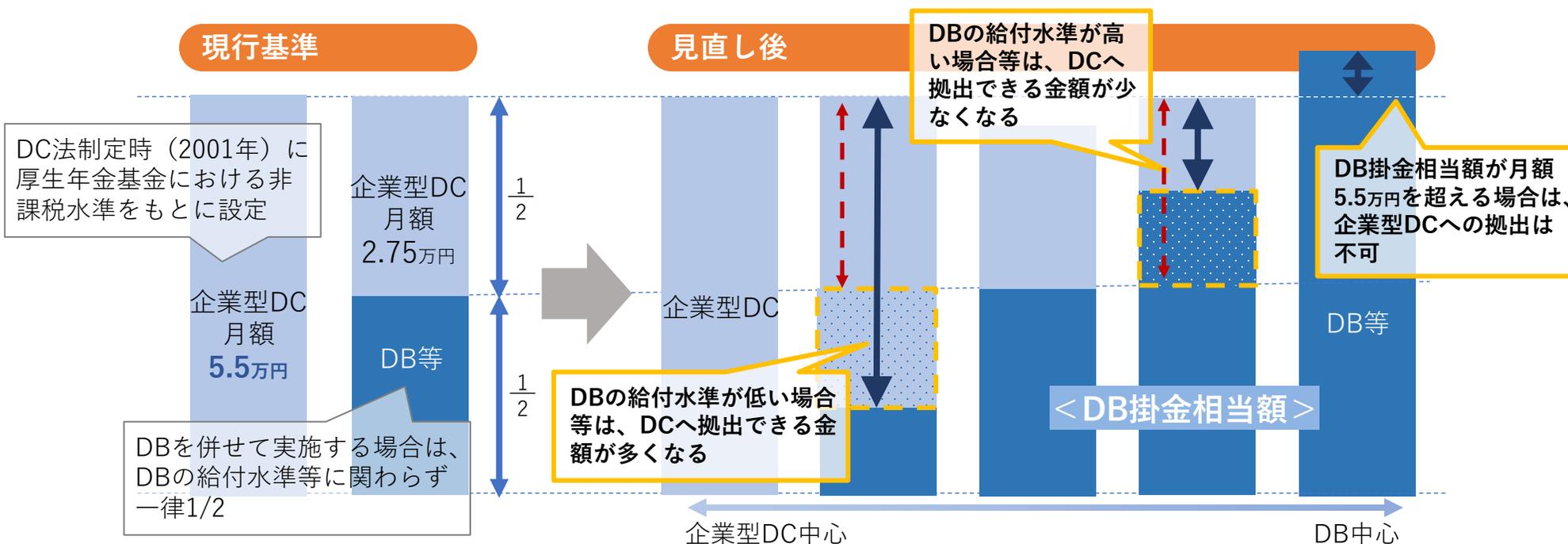
## 12. DC拠出限度額の見直し（詳細は第三章にて解説）

- DB掛金相当額を一律2.75万円で評価することによって生じるDC拠出限度額の不公平を解消することを目的とし、DC拠出限度額を決定するにあたり「他制度掛金相当額」を反映する。

制度実施区分	現行拠出限度額	見直し内容
企業型DCのみを実施する場合	月額5.5万円	月額5.5万円から、DB等の他制度ごとの掛金相当額（DB掛金相当額）を控除した額
企業型DCとDB等※を併せて実施する場合	月額2.75万円	

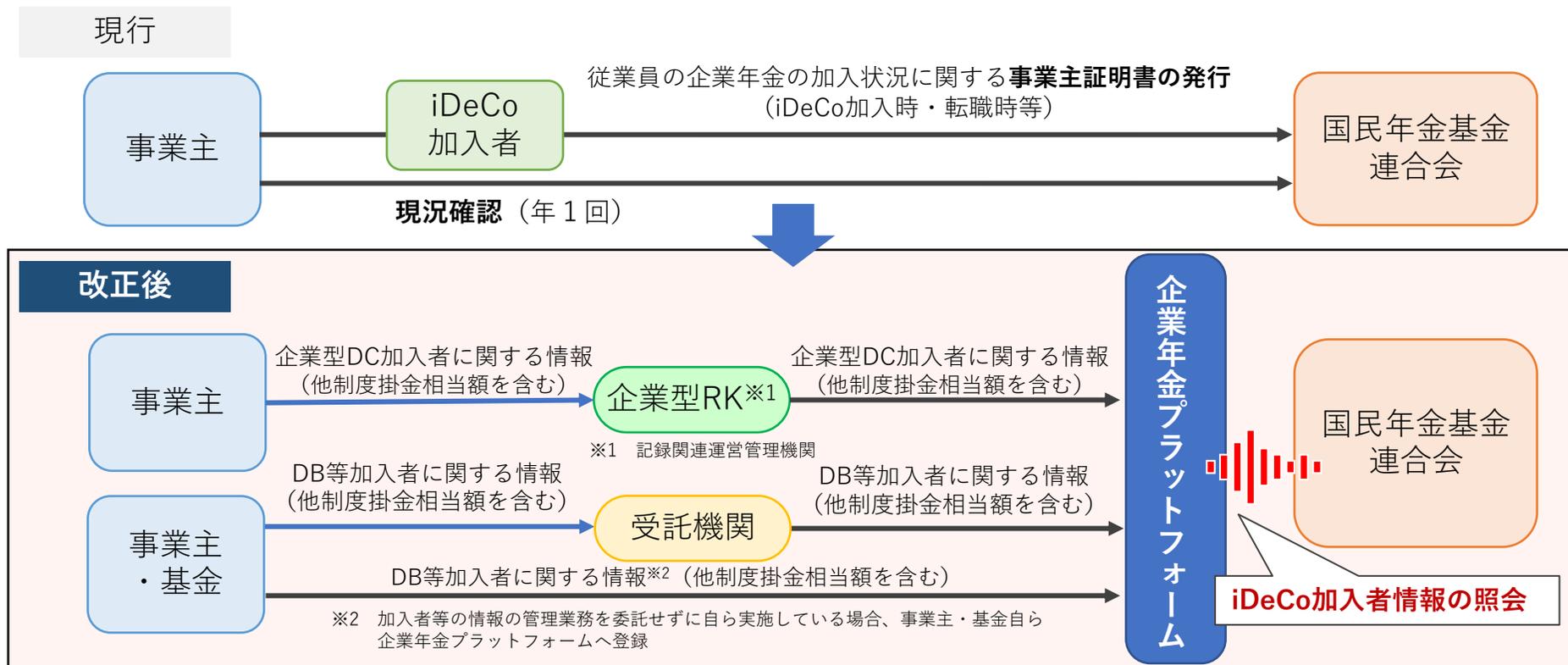
※ DB等：DB、厚生年金基金、私立学校教職員共済、石炭鉱業年金基金、国家公務員共済組合および地方公務員等共済組合

DB未実施であれば控除する額は「0円」となり、企業型DCの拠出限度額は現行どおり月額5.5万円。DB掛金相当額が5.5万円を超える場合は、DC拠出は不可。



## 【ワンポイント解説】企業年金プラットフォーム構想

- 2024年12月以降、他制度掛金相当額とDC事業主掛金額の合算によってiDeCoの拠出限度額が決定されるため、iDeCoの実施主体である国民年金基金連合会が企業年金（企業型DC、DB等）の加入状況と事業主の拠出額を確認することが必要となる。そこで、事業主と国民年金基金連合会の情報連携を企業年金連合会において整備する「**企業年金プラットフォーム**」を活用して行うことが検討されている。



令和3年9月27日厚生労働省年金局『確定拠出年金の拠出限度額の見直しについて（通知）』参考資料3⑤より当社作成

この仕組みにより、現在事業主が行っている**加入時・転職時の事業主の証明書と年1回の現況届を廃止することが可能**となる。ただし、企業年金プラットフォームにおける情報連携には、加入者の基礎年金番号・生年月日・性別が使用されるため、今後は受託機関等にこれらの情報の提供が必要となる。

### Ⅲ. DC拠出限度額見直し

1. はじめに（本章の内容）
2. 現行と見直し内容
3. 経過措置
4. 企業年金実施状況別の影響
5. ケーススタディ
6. iDeCoの見直し（2020年6月DC法改正と2024年12月政省令改正）
7. 注意を要する事例
8. 留意点等

# 1. はじめに（本章の内容）

- ▶ 2021年9月1日、確定拠出年金法施行令等の改正政令が公布された。これにより、2024年12月1日を施行日として、DCの拠出限度額が見直される。本章では、その改正内容およびその影響や留意点等について解説する。
- ▶ 主なポイントは次のとおり。
  - この改正は、DB掛金相当額を一律2.75万円で評価することによって生じるDC拠出限度額の不公平を解消することを目的としたもので、DCの拠出限度額を決定するにあたり「他制度掛金相当額」を反映するというもの。
  - 企業型DCの拠出限度額について、現行は「DB等を実施していない場合は月額5.5万円、DB等を併用している場合は一律2.75万円」となっているが、改正後は「**月額5.5万円からDB等の他制度ごとの掛金相当額（DB掛金相当額）を控除した額**」となる。
  - 施行日時点でDB・DCを併用している企業の場合、経過措置の適用により従来の拠出限度額（2.75万円）とすることが可能。
  - 企業年金加入者のiDeCo拠出限度額についても、改正後は「**月額5.5万円からDB掛金相当額と企業型DC事業主掛金額の合計額を控除した額（上限2.0万円）**」となり、加入者は掛金拠出の制約を受ける可能性があるため、従業員への事前周知が必要となる。

## 2. 現行と見直し内容

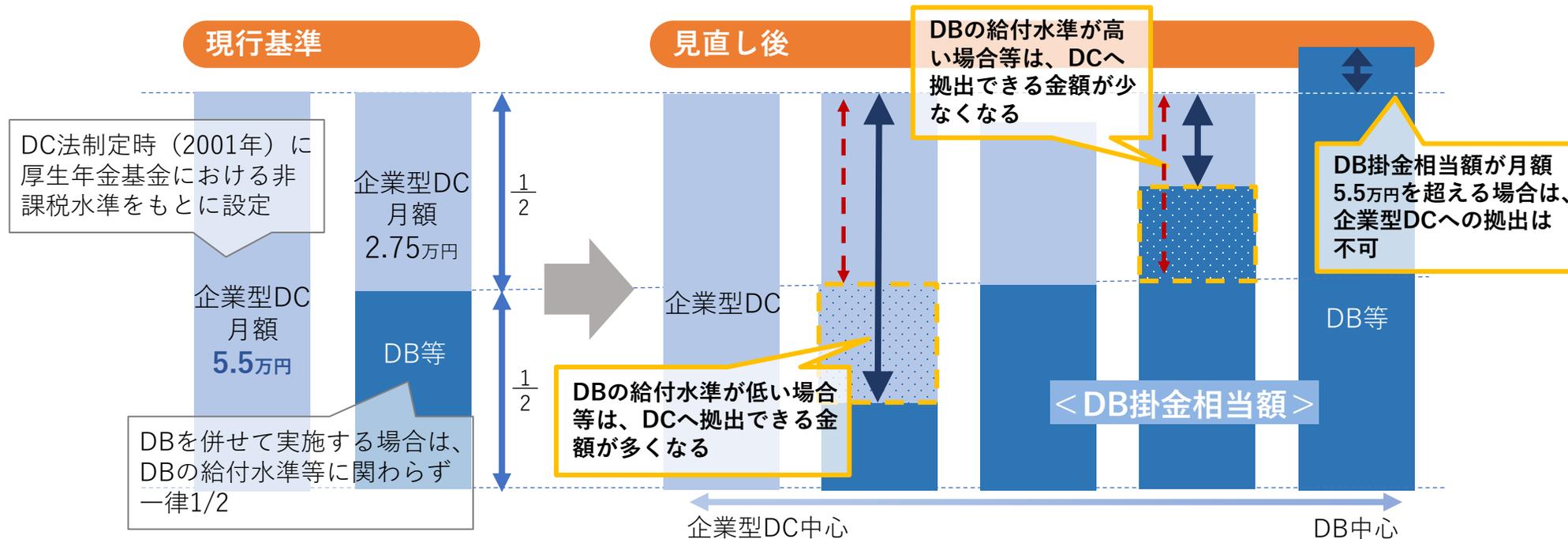
### ➤ 企業型DCの拠出限度額

\* DB等：DB、厚生年金基金、私立学校教職員共済、石炭鉱業年金基金、国家公務員共済組合および地方公務員等共済組合

- 現行は「DB等\*を実施していない場合は月額5.5万円、DB等を併用している場合は一律2.75万円」となっているが、2024年12月の見直し後は「**月額5.5万円から、DB等の他制度ごとの掛金相当額（DB掛金相当額）を控除した額**」となる。

制度実施区分	現行拠出限度額	見直し内容
企業型DCのみを実施する場合	月額5.5万円	月額5.5万円から、DB等の他制度ごとの掛金相当額（DB掛金相当額）を控除した額
企業型DCとDB等を併せて実施する場合	月額2.75万円	

DB未実施であれば控除する額は「0円」となり、企業型DCの拠出限度額は現行どおり月額5.5万円。DB掛金相当額が5.5万円を超える場合は、DC拠出は不可。



## <参考> 他制度掛金相当額・共済掛金相当額

- 前ページの「DB等の他制度ごとの掛金相当額（DB掛金相当額）」は、DBの他、存続厚生年金基金等の他の年金制度も同様の取扱いとなる。
- DBの場合は「DB掛金相当額」だが、以下の年金制度では「他制度掛金相当額」または「共済掛金相当額」として、DB掛金相当額を読み替えることになる。

制度名称	算定方法
存続厚生年金基金	他制度掛金相当額： <b>DBの算定方法と同様</b> （代行部分は無いものとして算定）
私立学校教職員共済	他制度掛金相当額：DBの算定方法に準じた方法により <b>厚生労働大臣が定める額</b>
石炭鉱業年金基金	他制度掛金相当額：DBの算定方法に準じた方法により <b>厚生労働大臣が定める額</b>
国家公務員共済組合	共済掛金相当額：DBの算定方法に準じた方法により <b>厚生労働大臣が定める額</b>
地方公務員共済組合	共済掛金相当額：DBの算定方法に準じた方法により <b>厚生労働大臣が定める額</b>

## ➤ DB掛金相当額算定のポイント

算定対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 全てのDBにおいて算出。</li> <li>• 複数のDBに加入している場合は、それぞれについて算出したものを合計する。</li> </ul>
算定単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 同じ基礎率を用いて財政運営・掛金設定を行う<b>グループ区分ごと</b>に算出。</li> <li>• <b>1,000円単位で四捨五入</b>した金額を使用。</li> </ul>
再算定の時期	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>財政再計算のたび</b>に見直す。</li> <li>• 標準掛金の計算に用いた基礎率と同一の基礎率に基づき算定。</li> </ul>
本則基準DBの算定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 主に「<b>標準的な加入者の通常予測給付現価 ÷ 標準的な加入者の人数現価</b>」として算出。</li> <li>• DB掛金相当額算定にあたって数理計算を行うため、<b>年金数理人の確認が必要</b>。</li> <li>• 施行後最初の財政再計算が行われるまでの経過的な取扱いとして、簡易基準DBの算定方法と同様、直近の財政再計算時の「<b>標準掛金総額 ÷ 加入者数</b>」で代用可。</li> <li>• コントリビューション・ホリデー（積立上限額を超える場合の掛金控除）を実施している場合は、当該控除が無いものとしてDB掛金相当額を算定する。</li> </ul>
簡易基準DBの算定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DB掛金相当額算定にあたって数理計算を行わずに、直近の財政再計算時の「<b>標準掛金総額 ÷ 加入者数</b>」として算定。</li> </ul>

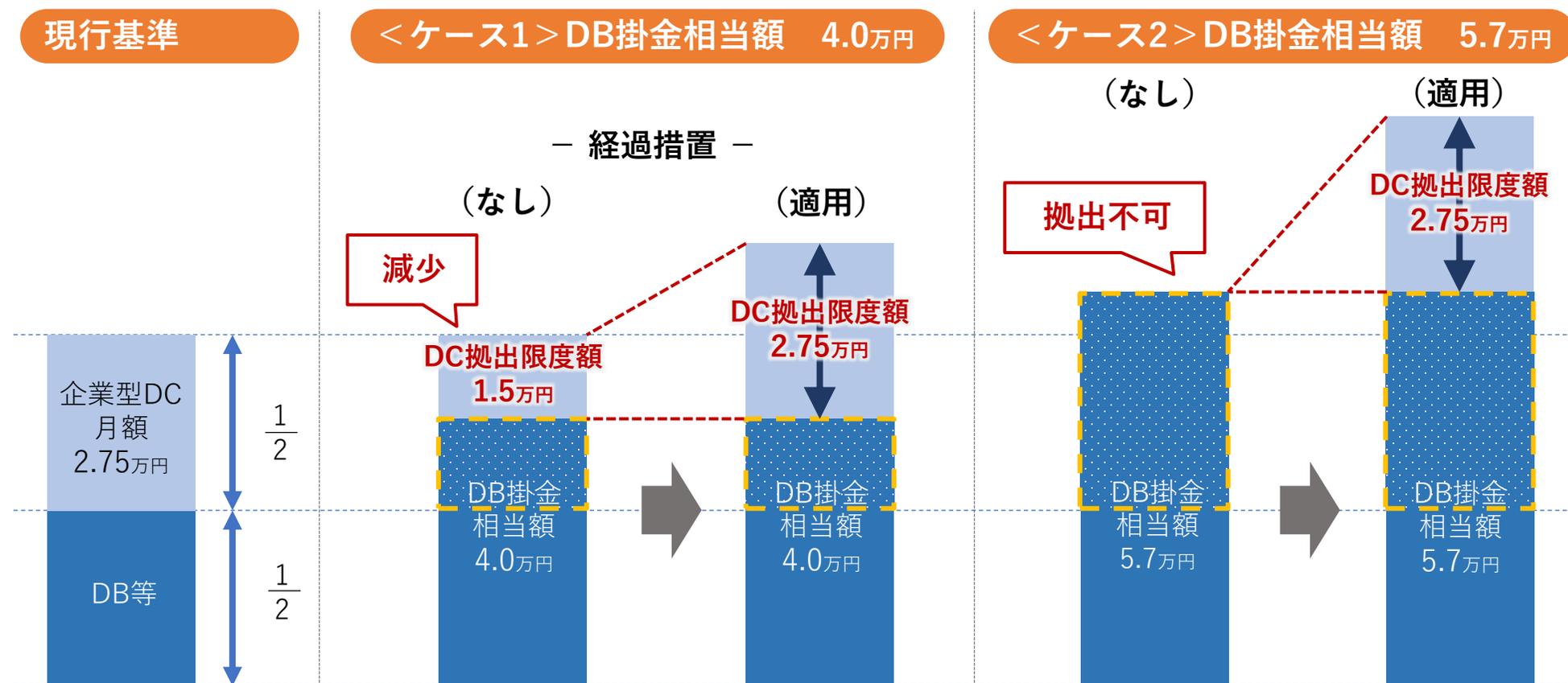
本則基準DB：簡易基準以外のDB

簡易基準DB：確定給付企業年金法施行規則第52条に定める簡易な基準に基づくDB

### 3. 経過措置

#### ➤ 施行日（2024年12月1日）時点で企業型DCとDB等を併せて実施しているケース

- 施行日時点で、企業型DCとDB等を併せて実施している事業主については、「月額5.5万円から、DB掛金相当額を控除した額」が2.75万円を下回る場合には、**企業型DCの拠出限度額を2.75万円とし**、経過措置の適用により施行の際の企業型DC規約に基づいた従前の掛金拠出が可能となる。



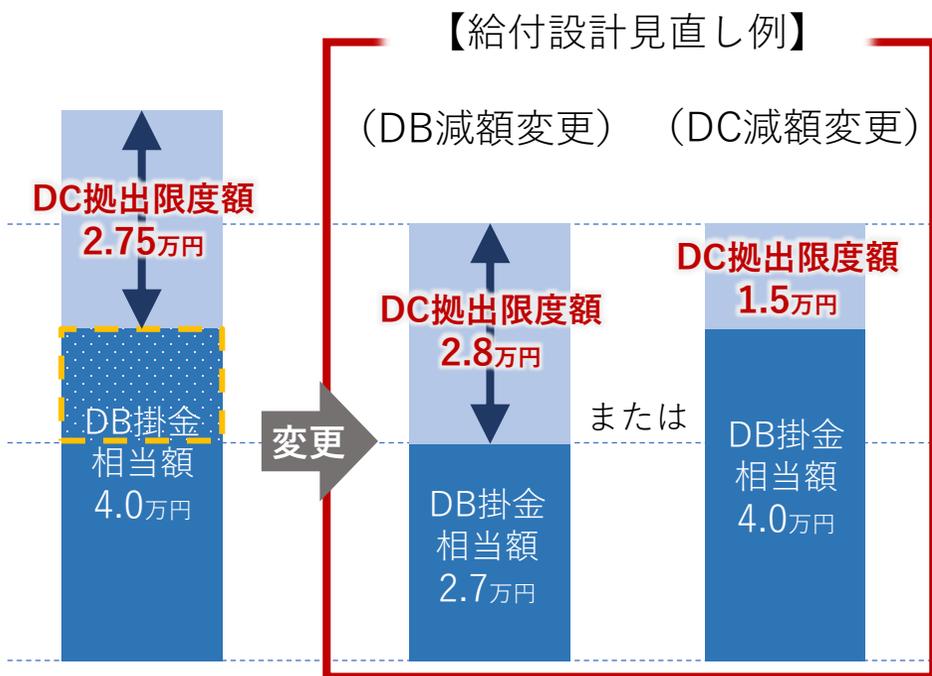
## ➤ 経過措置適用に関する留意点

- 経過措置の適用を受けている事業主が、**施行日以降に企業型DC規約の掛金またはDB規約の給付設計の見直し\***を行った場合には、**経過措置の適用は終了**となる。 \*掛金率の見直しを含む制度変更等

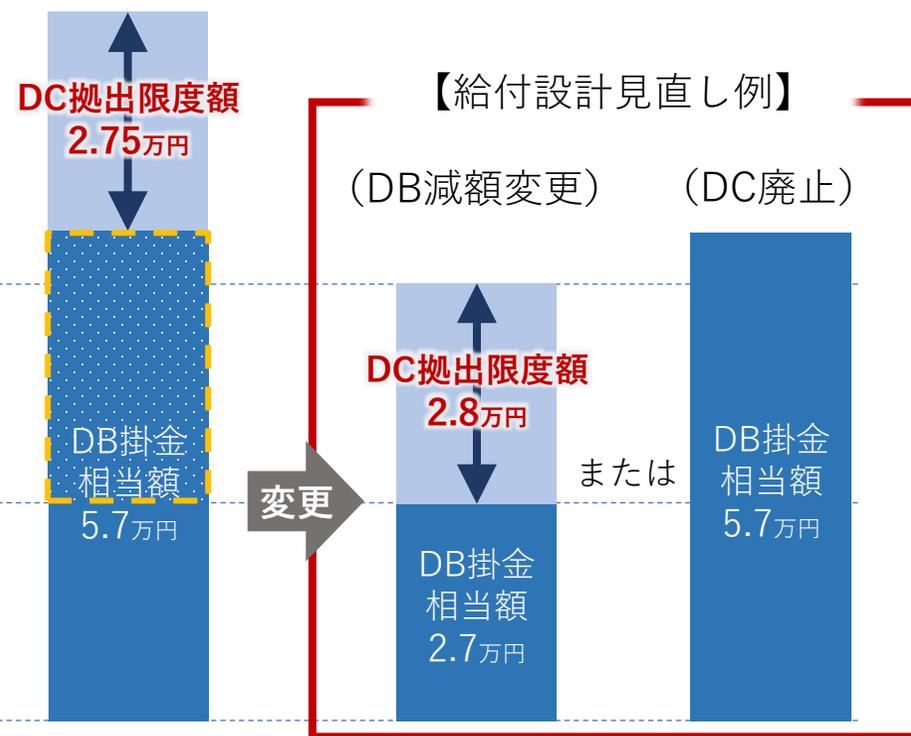
<経過措置適用が終了とならないDB見直し事例>

- (運用の見直しに伴う) 予定利率のみの変更
- 5年(3年)ごと定例再計算のみの変更 等

### <ケース1>



### <ケース2>

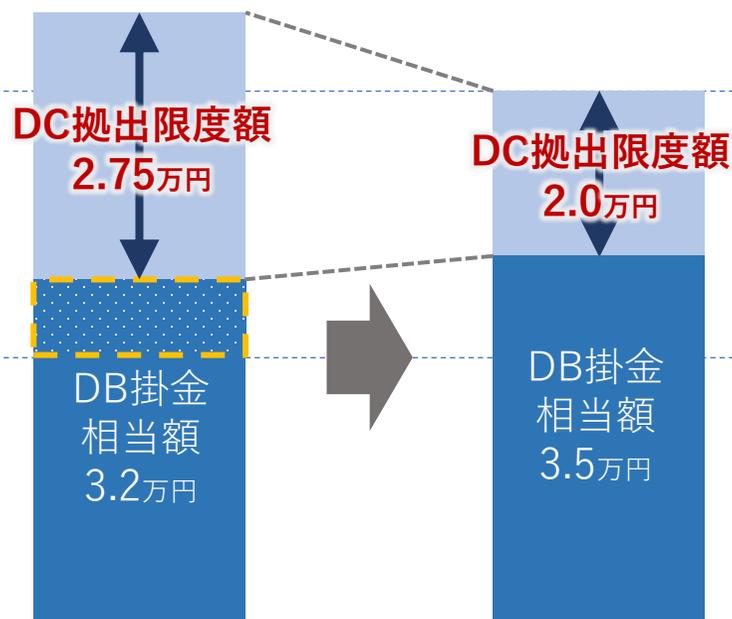


➤ DC拠出限度額が縮小されるケース（例：給付設計の変更）

<ケース1：経過措置適用あり>

経過措置の適用終了

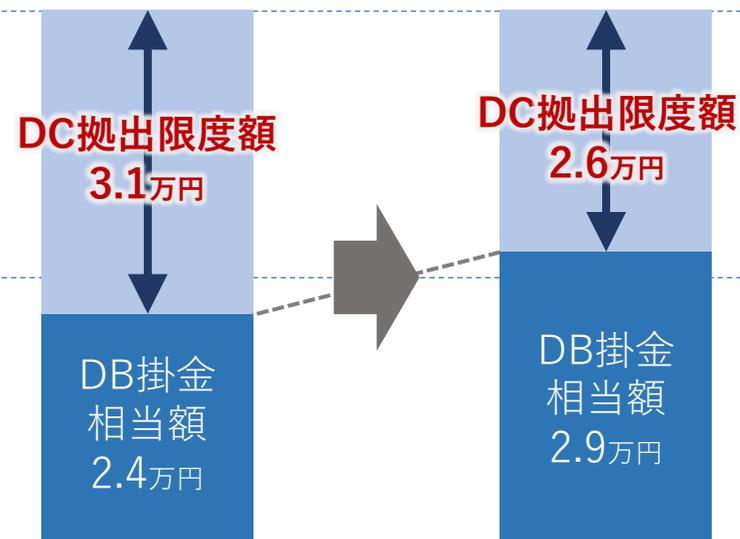
⇒新ルールに基づき、DC拠出限度額が  
2.0万円に引き下げられる。



<ケース2：経過措置適用なし>

DB掛金相当額が増加（2.75万円超）

⇒新ルールに基づき、DC拠出限度額が  
2.6万円に引き下げられる。



## 4. 企業年金実施状況別の影響

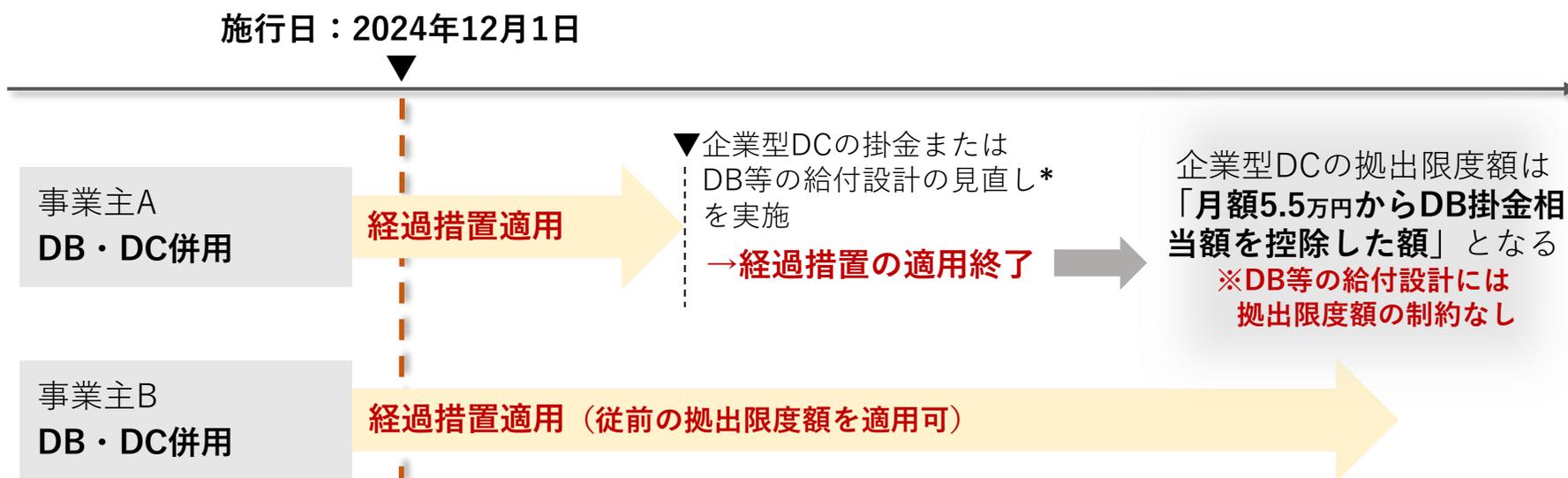
### ➤ 想定されるケース

DB掛金相当額	DB・DC併用 (⇒P41参照)			DCのみ実施 (⇒P42参照)	DBのみ実施 (⇒P43参照)
	5.5万円 超	2.8万円 以上	2.7万円 以下		
事例	<p>DC拠出限度額 2.75万円</p> <p>月額5.5万円</p> <p>DB掛金 相当額 5.8万円</p> <p>月額2.75万円</p>	<p>DC拠出限度額 2.75万円</p> <p>DB掛金 相当額 3.2万円</p>	<p>DC拠出限度額 2.75万円</p> <p>DC増額可</p> <p>DB掛金 相当額 2.2万円</p>	<p>DC拠出限度額 5.5万円</p>	<p>DB掛金 相当額 4.0万円</p>
対応ポイント	経過措置適用 (施行日時点でDB・DCを併用している場合)			DB新設時にはDC拠出限度額の引き下げへの対応が必要	DC新設時には、設計に注意が必要 (合計5.5万円以下)
	DBまたは企業型DCの <b>制度変更要</b>		DC増額可能		
iDeCo (⇒P44参照)	iDeCo拠出 <b>不可</b>	iDeCo利用可 iDeCo拠出限度額は「月額5.5万円から、DB掛金相当額と企業型DC事業主掛金の合計額を控除した額 (上限2.0万円)」⇒ただし、ゼロ以下となる場合は、iDeCo掛金拠出 <b>不可</b>			
iDeCo拠出不可の場合の対応	iDeCo資産は企業型DCへ移換可、またはDB規約にiDeCo資産の受換規定がある (新たに条文を追加する) 場合は移換可			iDeCo資産は企業型DCへ移換可	DB規約でのiDeCo資産の受換規定設置が望まれる

## 5-1. ケーススタディ1 ～ DB・DC併用 ～

### ➤ 確認のポイント （注）複数のDBに加入している場合は、各DBの掛金相当額の合計が掛金相当額となる（⇒P46参照）

- 施行日時点でDB・DCを併せて実施している事業主には経過措置が適用され、「月額5.5万円からDB掛金相当額を控除した額」が2.75万円を下回るときは、DCの拠出限度額は**2.75万円**となる。
- DB掛金相当額が2.8万円以上の場合は、将来的には①DB給付水準の引き下げ、②DC拠出限度額の引き下げ、等の変更が必要となることが想定される。
- DB給付設計の変更等により経過措置適用が終了となると、DC拠出限度額は新ルールにより算定される。
- DB掛金相当額と企業型DC事業主掛金額の合計額によっては、iDeCo利用に制約が生じる。  
(⇒P45参照)



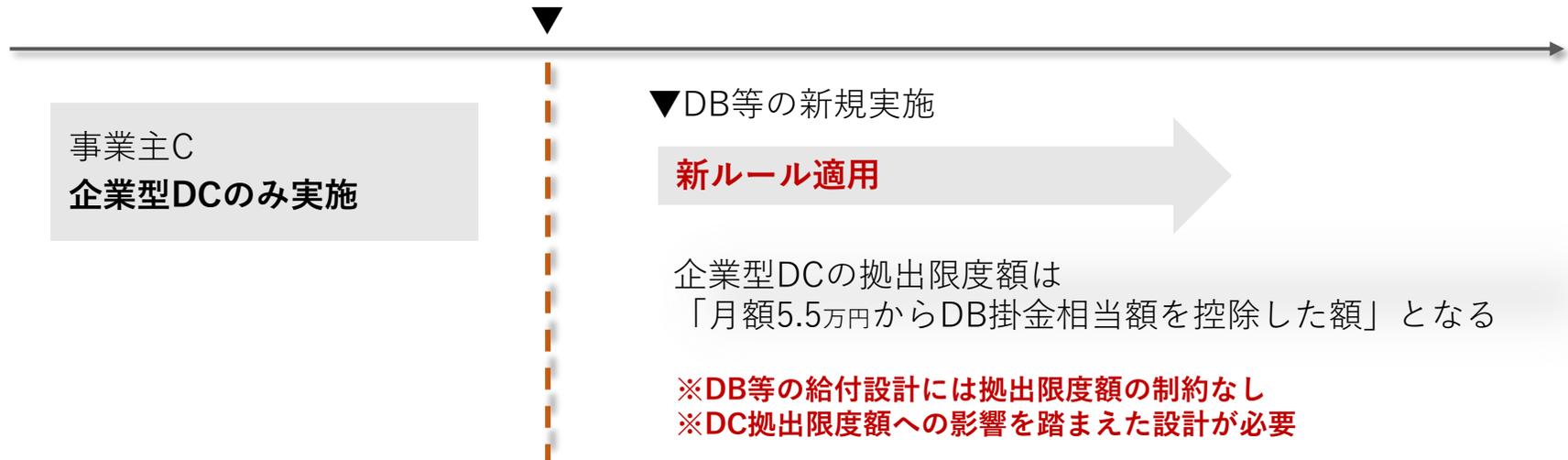
\* 財政再計算（掛金率の変更）を伴う見直し（例）増額、給付形態変更、加入資格・受給資格の変更等

## 5-2. ケーススタディ2 ～ DCのみ実施 ～

### ➤ 確認のポイント

- 今回の拠出限度額見直しによる直接的な影響はない。
- 新たにDB等を実施する際には、DB等の給付設計自体は「拠出限度額」の制約はない。ただし、DC拠出限度額の変化（5.5万円 ⇒ 「月額5.5万円 からDB掛金相当額を控除した額」）を踏まえた給付設計が必要となる。

施行日：2024年12月1日



- iDeCoの利用については、2022年10月からはDC規約への事前規定は不要となるため、拠出限度額は「月額5.5万円から企業型DC事業主掛金額を控除した額（ただし上限2.0万円）」となる。  
(⇒P44参照)

## 5-3. ケーススタディ3 ～ DBのみ実施 ～

### ➤ 確認のポイント

(注) 複数のDBに加入している場合は、各DBの掛金相当額の合計が掛金相当額となる (⇒P46参照)

- 新たに企業型DCを実施する場合は、新ルールのとおり「月額5.5万円からDB掛金相当額を控除した額」が拠出限度額となる。

施行日：2024年12月1日



- DBのみを実施している場合でも、iDeCoの掛金拠出（上限あり）に制約が生じる場合がある。

$$\text{DC (iDeCo) 拠出限度額} = \text{月額5.5万円} - \text{DB掛金相当額}$$

- DBのみを実施している企業におけるiDeCoの拠出限度額は、現行の月額1.2万円から、2024年12月の改正と同時に「月額2.0万円」となる。
- したがって、「DB掛金相当額 > 月額3.5万円」の場合は、iDeCo掛金が上限の「月額2.0万円」まで拠出できないことになる。(⇒P45参照)
- iDeCoの利用について制約が生じることから、従業員（DB加入者）向けに、自社のDB掛金相当額について事前に周知することが望まれる。(⇒P49参照)

## 6. iDeCoの見直し（2020年6月DC法改正と2024年12月政省令改正）

### ➤ 確認のポイント

- 2020年6月の年金制度改正法と、今回のDC拠出限度額見直しによる、2段階の改正となる。
- 2022年10月以降は、iDeCo加入要件が緩和（企業型DCを実施している場合のiDeCo加入について、DC規約への事前規定が不要）されると同時に、以下の点がiDeCo加入要件に追加される。

- 企業型DCの掛金が月払い（毎月拠出）であること
- iDeCo掛金が月払い（毎月拠出）であること
- 企業型DCにおいてマッチング拠出を行っていないこと

ステータス	iDeCo拠出限度額		
	現行 （～2022年9月）	2022年10月～	2024年12月～
企業年金 未加入	月額2.3万円	（変更なし）	（変更なし）
DBのみ加入	月額1.2万円	（変更なし）	月額5.5万円からDB掛金相当額と企業型DC事業主掛金額の合計額を控除した額 （上限2.0万円）
企業型DC・ DB加入	月額1.2万円	月額2.75万円から企業型DC事業主掛金額を控除した額（上限1.2万円）	
企業型DC のみ加入	月額2.0万円	月額5.5万円から企業型DC事業主掛金額を控除した額（上限2.0万円）	

拠出限度額見直し

加入要件の緩和（DC規約への事前規定不要）

## 7-1. 注意を要する事例（iDeCo関連）

DBのみ

DB・DC併用

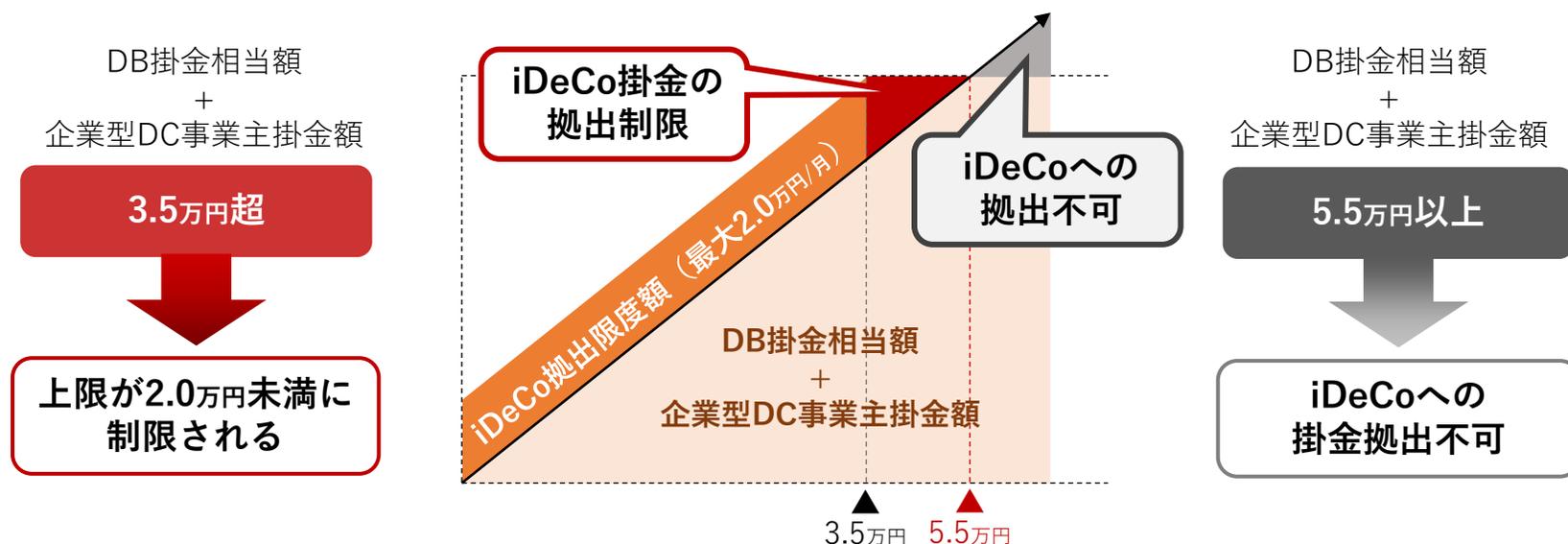
DCのみ

➤ 「DB掛金相当額 + 企業型DC事業主掛金額 > 3.5万円」の場合

■ iDeCo加入者は掛金拠出の制約を受けることになる。

- 2024年12月以降、DB等実施企業におけるiDeCoの拠出限度額は月額2.0万円となる。
- DB掛金相当額と企業型DC事業主掛金額の合計が3.5万円を超える場合、iDeCo拠出限度額は「5.5万円からDB掛金相当額と企業型DC事業主掛金額の合計を控除した額」となり、**上限が2.0万円未満に制限される**ことになる。
- DB掛金相当額と企業型DC事業主掛金額の合計が5.5万円を超える場合、**iDeCoへの掛金拠出は不可**となり、**掛金非課税の税制優遇措置を受けられなくなる**。また、自動的に運用指図者になり、加入者は各種手数料のみ負担することになる。

■ iDeCo加入者の不利益に配慮し、従業員向けに事前周知が必要と言える。（⇒P49参照）



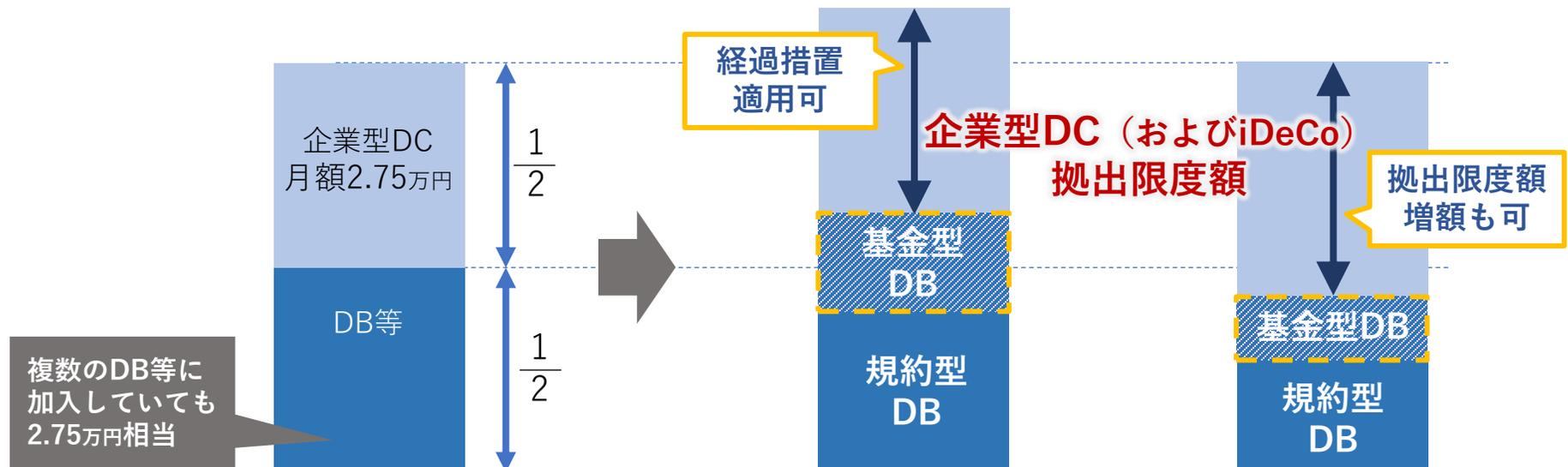
## 7-2. 注意を要する事例（複数のDB等に参加の場合）

### ➤ 規約型DB + 基金型DBなど、複数のDB等に参加しているケース

- 自社で実施するDBのほかに、（総合型・連合型）DB（基金）に参加している場合は、**両方のDBの掛金相当額を合計した金額を使用してDC拠出限度額を算定する。**
  - DB基金の場合、「第1加入者」「第2加入者」等のグループ区分による給付格差が設けられているケースもある。DB掛金相当額はグループ区分ごとに算定されるため、注意が必要となる。
  - 自社が該当するグループ区分におけるDB掛金相当額については、基金事務局や幹事会社等へ確認する必要がある。

現行基準

見直し後

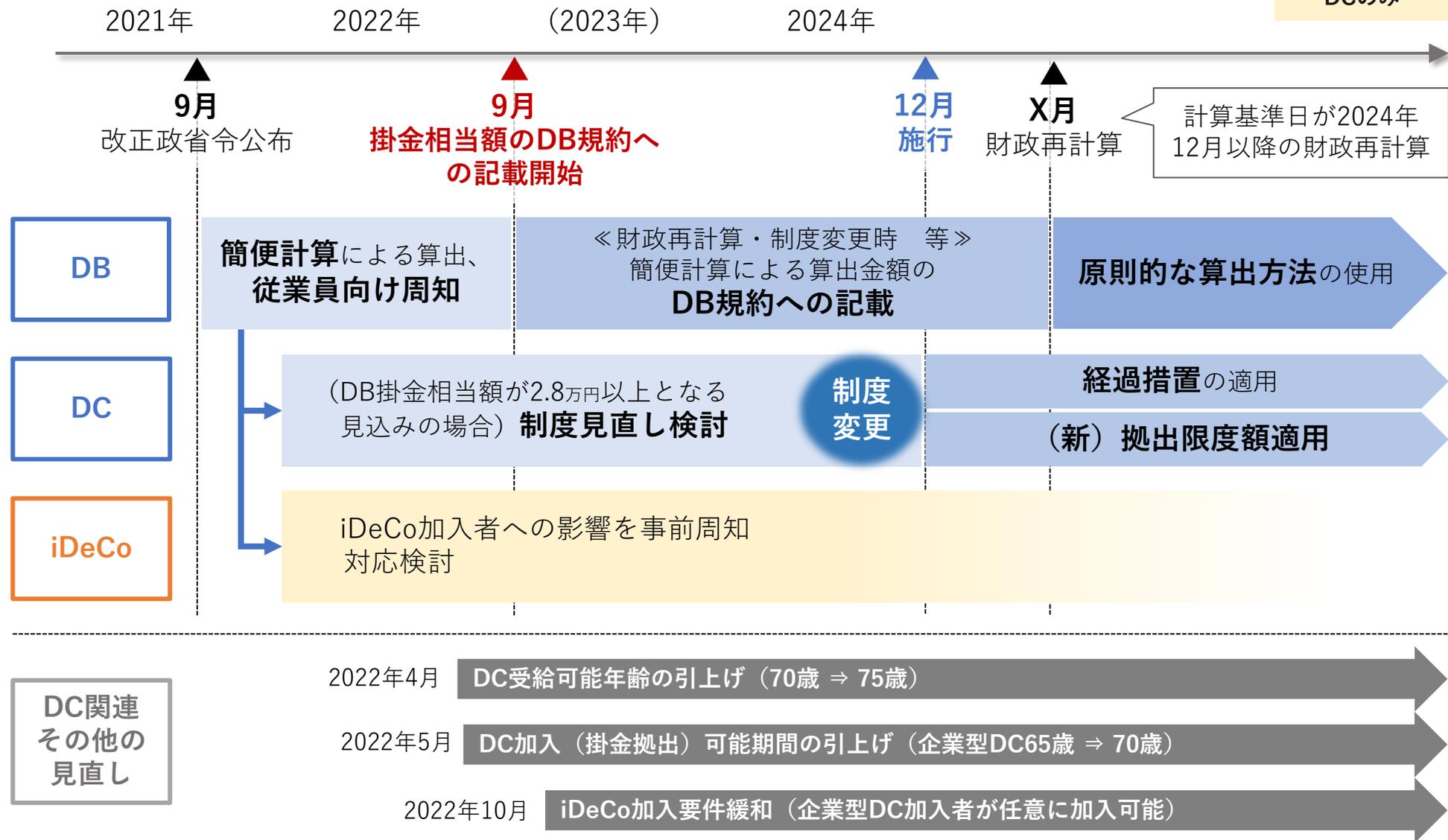


## 8. 留意点等

- 今回の改正は「**DC拠出限度額**」に関する見直しである。
  - **DBの給付設計に制約はない**。企業型DCの有無に関わらず、DB掛金相当額を月額5.5万円以下とするような給付設計の見直しは不要。
  
- 企業型DCの拠出限度額が「**拡大する**」ケースでは、**DC増額が可能**となる。
  - DB・企業型DCを併用する企業において、DB掛金相当額が2.75万円未満となる場合等では、社内規程・DC規約を変更して、現行の拠出限度額（月額2.75万円）を超える掛金拠出を行う**増額（事業主掛金額の引上げ）が可能**。（経過措置は適用終了）
  
- 経過措置の適用は企業型DCのみ。（**iDeCoは対象外**）
  - DB掛金相当額によりiDeCoの利用に制約が生じる場合がある。iDeCo加入者が拠出不可となるケースでは、**経過措置は適用されない**。
  - DBのみを実施している企業においても、**従業員向けの事前周知が必要**。（⇒P49参照）
  - 今回の改正後、iDeCoへの掛金拠出ができなくなった場合は、**DB規約においてiDeCo資産の受換規定を設ける等の配慮**が促されている。

# <参考> 拠出限度額見直しに関するスケジュール

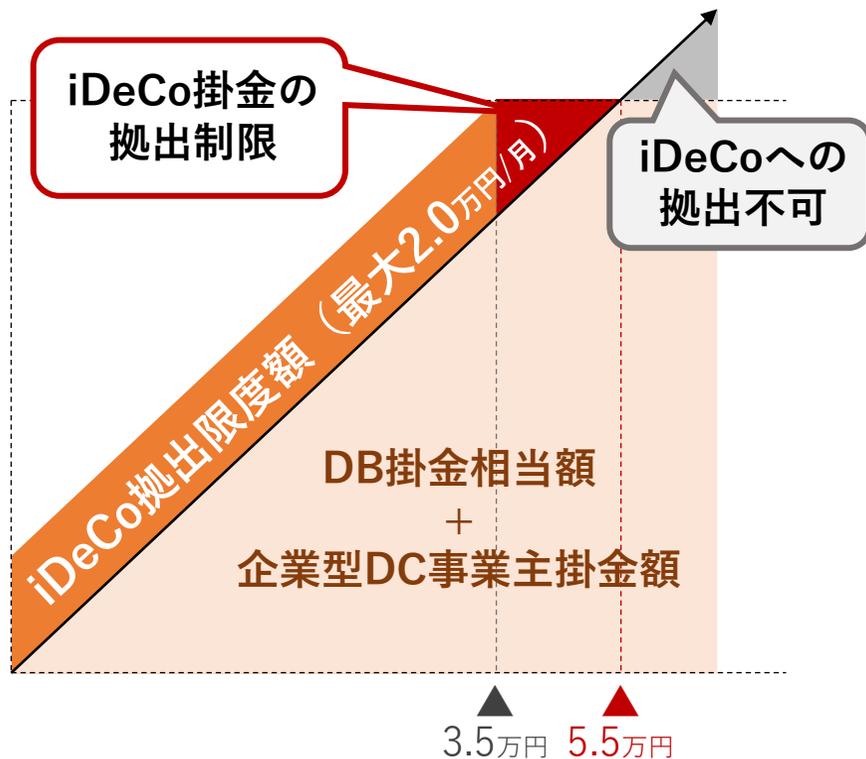
DBのみ  
DB・DC併用  
DCのみ



## <参考> 事業主の対応①（従業員への周知）

### ➤ iDeCo掛金拠出の制約への対応

- DBのみを実施している企業においても、従業員が任意で加入できるiDeCoの掛金拠出に制約が生じるケースもあることから、DB掛金相当額およびiDeCoの拠出限度額について、従業員向けに事前周知する必要がある。



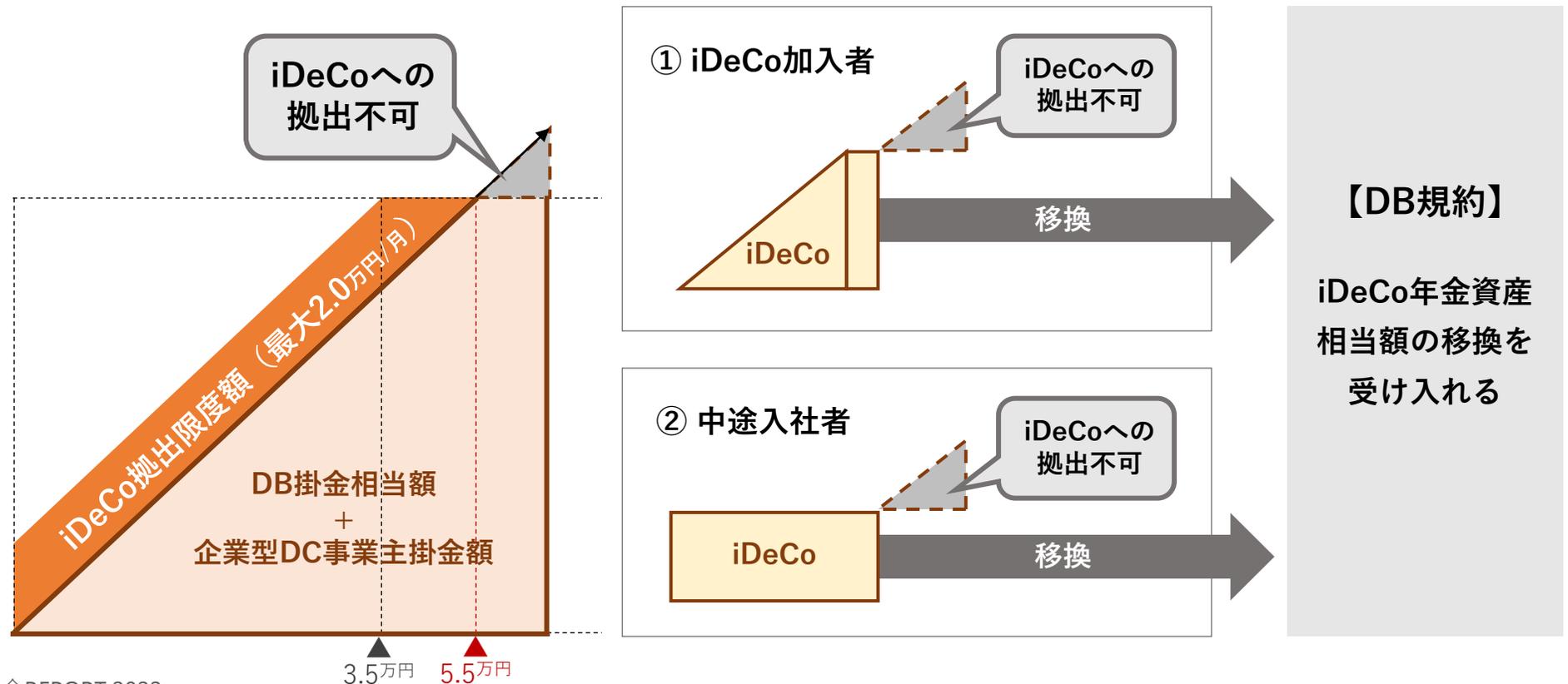
### 【従業員周知（例）】

- iDeCo拠出限度額が拡大されます。  
月額最大1.2万円 ⇒ 同2.0万円
- ただし、自社のDBの規模によってiDeCo掛金が制限される可能性があります。
- 当社の「DB掛金相当額」は●万円です。  
したがって当社のiDeCoの拠出限度額は月額▲万円です。
- DB掛金相当額は、DBの制度変更のほか一定期間ごとに見直しが行われます。その結果、iDeCoの拠出限度額が変動する可能性があります。

## <参考> 事業主の対応② (iDeCo資産のDBへの移換)

### ➤ iDeCo掛金拠出が不可となるケース

- DB掛金相当額と企業型DC事業主掛金額の合計が5.5万円を超えるケースでは、iDeCoでの掛金拠出は不可となり、掛金拠出による税制優遇を受けられないという不利益が生じる。
- このようなケースでは経過措置も適用されないため、iDeCo資産をDBや企業型DCに移換するなど、不利益への配慮が必要とされている。具体的には、iDeCo加入者本人の希望により、**iDeCo資産をDBへ資産移換できるようにDB規約を変更する方法**が推奨されている。



## IV. DC運用商品ラインアップの見直しの必要性と商品除外規制の緩和について

1. はじめに（本章の内容）
2. 運用商品の追加・除外の必要性
3. 追加商品・除外商品を見極める上での具体的なポイント
4. 運用商品除外に関する規制の緩和
5. 運用商品除外方法に関する留意点について
6. 運用商品除外後の影響－未指図資産について
7. 運用商品除外を実施するための実務手順の概要
8. 運用商品の除外パターンと同意要件との関係
9. 運用商品除外額の算定方法

# 1. はじめに（本章の内容）

- ▶ 確定拠出年金の運用商品ラインアップの検討にあたっては、もっぱら加入者の利益のみを考え、手数料等も考慮した加入者の利益が最大となるよう、金融商品の選定、提示及び情報提供を行う必要がある。
- ▶ ただし、その後定期的に見直しを行わなければ期間の経過により、望ましい商品構成のバランスが崩れる可能性について認識しておく必要がある。
- ▶ この章では、運用商品の見直し（追加、除外）の視点や考え方について解説を行うとともに、実務の煩雑さや、加入者の理解が得られにくいといった点から事実上見直しの“障壁”となっていた「運用商品除外」に関する法整備（規制緩和）の状況や、留意点等について主に解説する。
- ▶ また、商品除外実施後に増加しやすい「未指図資産」の受け皿となる「指定運用方法」を検討する上での基準、商品選定の視点についても解説を行う。

## 2. 運用商品の追加・除外の必要性

▶ 2018年5月のDC法改正により、DC運用商品の選定・提示・除外に関し、法令・通知等に下表の内容が示されている。

	内容（厚生労働省年金局長通知「確定拠出年金制度について」から引用）
①	<u>運用商品の全体のラインアップが、加入者等の高齢期の所得確保の観点から、バランスが取れていること。</u>
②	加入者等への運用商品の提示にあたっては、個々の運用商品の選定理由に加えて、ラインアップ全体構成に関する説明を行うこと。
③	<u>運用商品は、今後の追加も念頭に、上限（35本）まで選定（追加）するのではなく、加入者等が真に必要なものに限って選定し、また定期的に見直していくこと。</u>
④	運用商品の除外にあたっては、以下の点に留意すること。 <u>信託報酬等の手数料の水準、運用成績、除外後のラインアップ全体構成、除外対象の運用商品を選択している者の数 等</u>



加入者利益の最大化のため、商品ラインアップ全体のバランス維持や、個々の運用商品品質の経年劣化に備えることが重要となる。

⇒運用商品の定期的な見直しを行う必要性がある。

### 3. 追加商品・除外商品を見極める上での具体的なポイント

- ▶ 運用商品の定期的な見直しの必要性を踏まえ、下表の視点から、追加商品、または除外商品を見極める必要がある。

商品追加のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ コスト（信託報酬）の低い商品（インデックス型商品など）を追加する視点</li> <li>▶ 現状の商品ラインアップにない特徴的な商品を追加するなど、加入者の選択肢を増やす視点</li> <li>▶ 直近の運用成績や世間の注目を集めているという理由によらず、長期運用としてふさわしいか、より分散投資が可能となるかという視点</li> </ul>	
商品除外のポイント	投資信託商品について	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 同種（例えば同一投資対象・同一投資手法）の他の商品と比較し、<u>明らかに運用成績が劣る商品</u>※を除外する視点</li> </ul> <p>※ 5年（または3年）運用実績（ベンチマーク対比の相対パフォーマンスや、効率を示すインフォメーションレシオなど）や、運用会社の定性評価（経営状況、人材流出の有無など）について将来的な改善が見込めるかどうかで判断。</p>
	元本確保型商品について	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 他の金融機関が提供する商品と比べ、提示された利回りや安全性が明らかに低い商品を除外する視点</li> </ul>
	投信・元本確保型共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 同種（例えば同一投資対象・同一投資手法）の他の商品と比較して、手数料や解約時の条件が良くない商品を除外する視点</li> </ul>

## 4. 運用商品除外に関する規制の緩和

- ▶ 運用商品の除外に関しては、前回（2018/5）法改正以前は商品選択者の全員の同意が必要であった他、法改正後においても既保有分の売却（＝現金化）が必要であるため加入対象者の理解を得にくく、商品の見直しが事実上極めて困難であったが、下記のとおり規制の緩和が進んでいる。

前回（2018/5施行）法改正にて

商品除外の  
同意要件緩和

- 商品選択者の「全員」の同意が必要
- 「みなし同意（不同意の申し出がなければ同意とみなす）」 不可

緩和

- 商品選択者の「2/3以上」の同意が必要
- 「みなし同意」 可

2020年制度改正（2021/7施行）にて

商品除外方法の  
選択肢追加

従来の除外方法

- （除外対象商品の）既保有分\*を売却（現金化）要

選択  
可能

※2018年5月より前に納付された掛金等で購入された分の売却には、保有する商品選択者の全員同意が必要。

追加された除外方法

- （除外対象商品の）既保有分について運用継続可

## 5. 運用商品除外方法に関する留意点について

- ▶ 今回新たな選択肢として追加された除外方法（下記①）は、従来の除外方法（下記②）のように過去の拠出分について売却の必要性はなくなったものの、除外実施後に当該商品を購入できなくなる点は、従来の除外方法と同様であり、留意が必要である。

除外方法①：「売却（＝現金化）を伴わない」除外

同意取得日

（過去の拠出分について）運用継続可能

**新規購入停止**

⇒新たに拠出される掛金については  
運用割合変更が必要

除外方法②：「売却（＝現金化）を伴う」除外

同意取得日

除外（売却＝現金化）※  
⇒未指図資産へ自動振替  
⇒運用商品預替が必要

**新規購入停止**

⇒新たに拠出される掛金については  
運用割合変更が必要

※2018年5月より前に拠出された掛金等で購入された分の売却には、保有している加入者等の全員の同意が必要

## 6. 運用商品除外後の影響 – 未指図資産について

- ▶ 除外商品を選択する加入者が、「商品除外日」までに「運用商品預替」や「運用割合変更」を行わなかった場合、下記事例のとおり一部保有残高や掛金が「未指図資産」として取り扱われることとなる。

<事例（前提）>

- ・毎月の掛金（1万円）でA商品とB商品を保有。3月末の残高は20万円、それぞれA商品とB商品を10万円ずつ保有。
- ・A商品が4月より商品除外。A商品はすべて2018年5月以降に購入。3月～5月の間、変更手続きは一切行っていない。
- ・各資産の収益率は0%と仮定。

「売却（＝現金化）を伴わない」除外の場合

	3月	4月	5月
掛金部分	A 5000円 B 5000円	未指図資産 5000円 B 5000円	未指図資産 5000円 B 5000円
月末残高	A 10万円 B 10万円	5000円 (未指図資産) A 10万円 B 10.5万円	10000円 (未指図資産) A 10万円 B 11万円

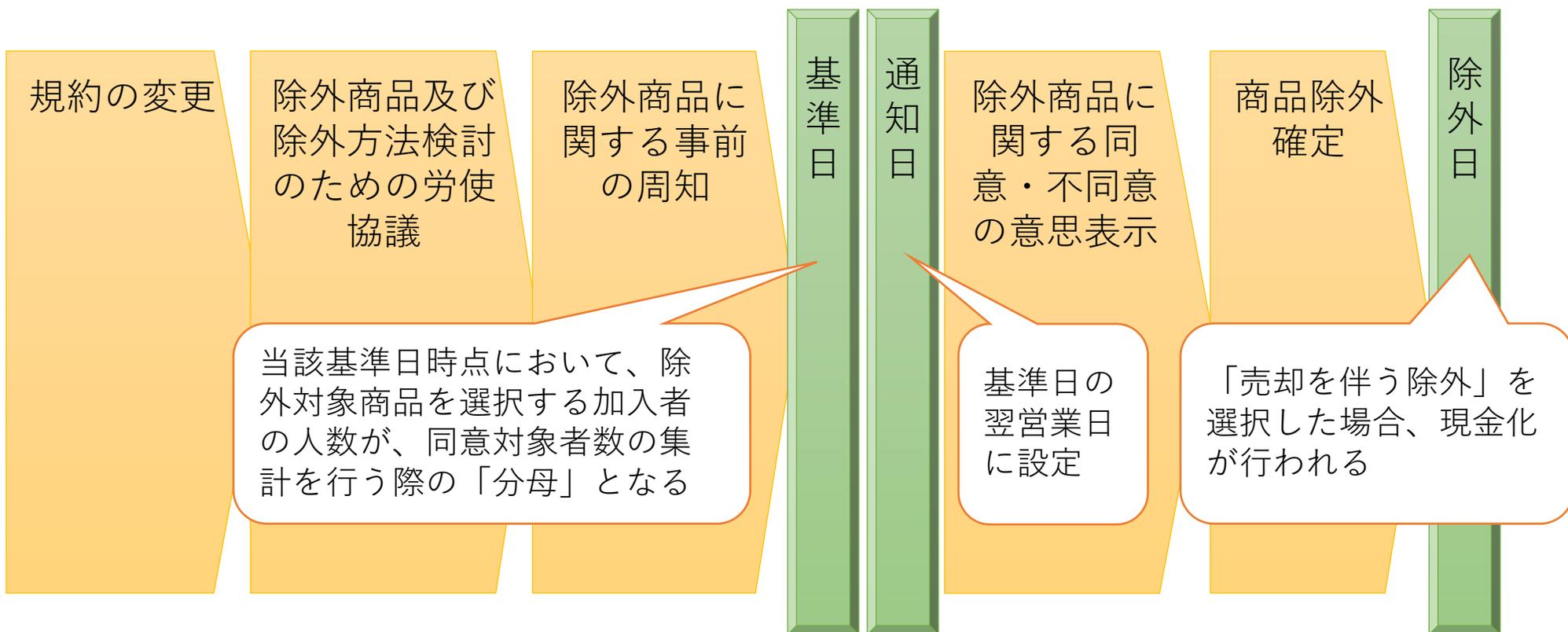
既保有分  
は運用  
継続

「売却（＝現金化）を伴う」除外の場合

	3月	4月	5月
掛金部分	A 5000円 B 5000円	未指図資産 5000円 B 5000円	未指図資産 5000円 B 5000円
月末残高	A 10万円 B 10万円	5000円 (未指図資産) A 10万円 (未指図資産) B 10.5万円	10000円 (未指図資産) A 10万円 (未指図資産) B 11万円

## 7. 運用商品除外を実施するための実務手順の概要

- 運用商品を除外するにあたっては、労使協議により除外商品、除外方法の検討を行った上で
- ・ 除外に関する同意対象者を確定するための「基準日」
  - ・ 同意確認を実施するための通知を行う「通知日」
  - ・ 同意確認を実施後、2/3以上の同意取得を経て除外決定後に定める「商品除外日」
- を任意で定めるとともに、加入者に除外を行う旨やスケジュールを周知する必要がある。



## 8. 運用商品の除外パターンと同意要件との関係

- ▶ 2018年5月1日以後に購入した運用商品は、商品選択者の2/3以上の同意で除外が可能。
- ▶ ただし、2018年4月30日以前から購入を続けている運用商品を完全に除外する場合は、商品選択者の全員の同意が必要となる（みなし同意は不可）。

除外パターン	2018年5月1日 (改正DC法の施行日)	必要な同意
2018年5月1日以後に購入した運用商品を除外 <u>(除外商品を現金化するか、運用を継続するかは選択可)</u>	<div style="text-align: right; margin-bottom: 5px;">除外日</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">除外商品を売却（現金化）するか、運用を継続するかは選択可能</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 5px auto; color: red;">除外商品購入不可</div>	商品選択者の <b>2/3以上の同意</b>
2018年4月30日以前に購入した運用商品は、 <b>運用を継続</b>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto; background-color: green; color: white;">除外商品で運用を継続</div> <div style="text-align: right; margin-bottom: 5px;">除外日</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">除外商品を売却（現金化）するか、運用を継続するかは選択可能</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 5px auto; color: red;">除外商品購入不可</div>	
2018年4月30日以前から購入を続けている運用商品を <b>完全除外</b>	<div style="text-align: right; margin-bottom: 5px;">除外日</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">除外商品を現金化</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 5px auto; color: red;">除外商品購入不可</div>	商品選択者の <b>全員の同意</b>

## 9. 運用商品除外額の算定方法

▶ “売却を伴う商品除外”を選択した場合、以下の算定方法により除外額を算定する。

- 2018年4月30日時点と除外日時点における口数比較を行い、運用商品除外額を算定する。
- 「2018年4月30日時点における加入者毎の商品の口数」と、「除外日時点における加入者毎の除外商品の口数」を比較し、より少ない持分(口数)を、除外日時点の「2018年4月30日前掛金に相当する持分(口数)」として取り扱う。  
→ 後から入ってきた口数より先に払い出す（後入先出）方式とする。

【例1】口数が①<②のケース

2018年4月30日時点における除外商品の口数	20口	①
除外日時点における除外商品の口数	30口	②
運用継続	20口	

- $30口 - 20口 = 10口$ を売却して、未指図資産として管理。
- 残りの20口は「2018年4月30日前掛金に相当する口数」として運用継続。

【例2】口数が① $\geq$ ②のケース

2018年4月30日時点における除外商品の口数	20口	①
除外日時点における除外商品の口数	15口	②
運用継続	15口	

- 15口すべてを「2018年4月30日前掛金に相当する口数」として運用継続。

## <参考> 指定運用方法について（基準）

- ▶ 前回（2018/5）の法改正において、加入者が運用指図を行わない場合、特定期間（3ヶ月以上）と猶予期間（2週間以上）を規定した上で、指定運用方法（いわゆる「デフォルト商品」）が設定可能となった。
- ▶ 指定運用方法の設定を行うことにより、商品除外（主に売却を伴う商品除外）実施後の「未指図資産」増加を一定程度抑制することも可能となる。
- ▶ なお、指定運用方法に求められる「基準」は以下のとおりと考えられる。

### 指定運用方法の「基準」

#### ■ 長期的な観点からのリスクへの配慮

長期的な観点から、物価、為替相場、金利その他経済事情の変動により生じる損失の可能性（リスク）に関し、加入者集団にとって必要な配慮がなされていること

#### ■ リスクとリターンのバランス

期待収益が上記で規定する損失の可能性（リスク）との関係で合理的であることを説明可能で、加入者集団にとって必要な収益の確保が見込まれること

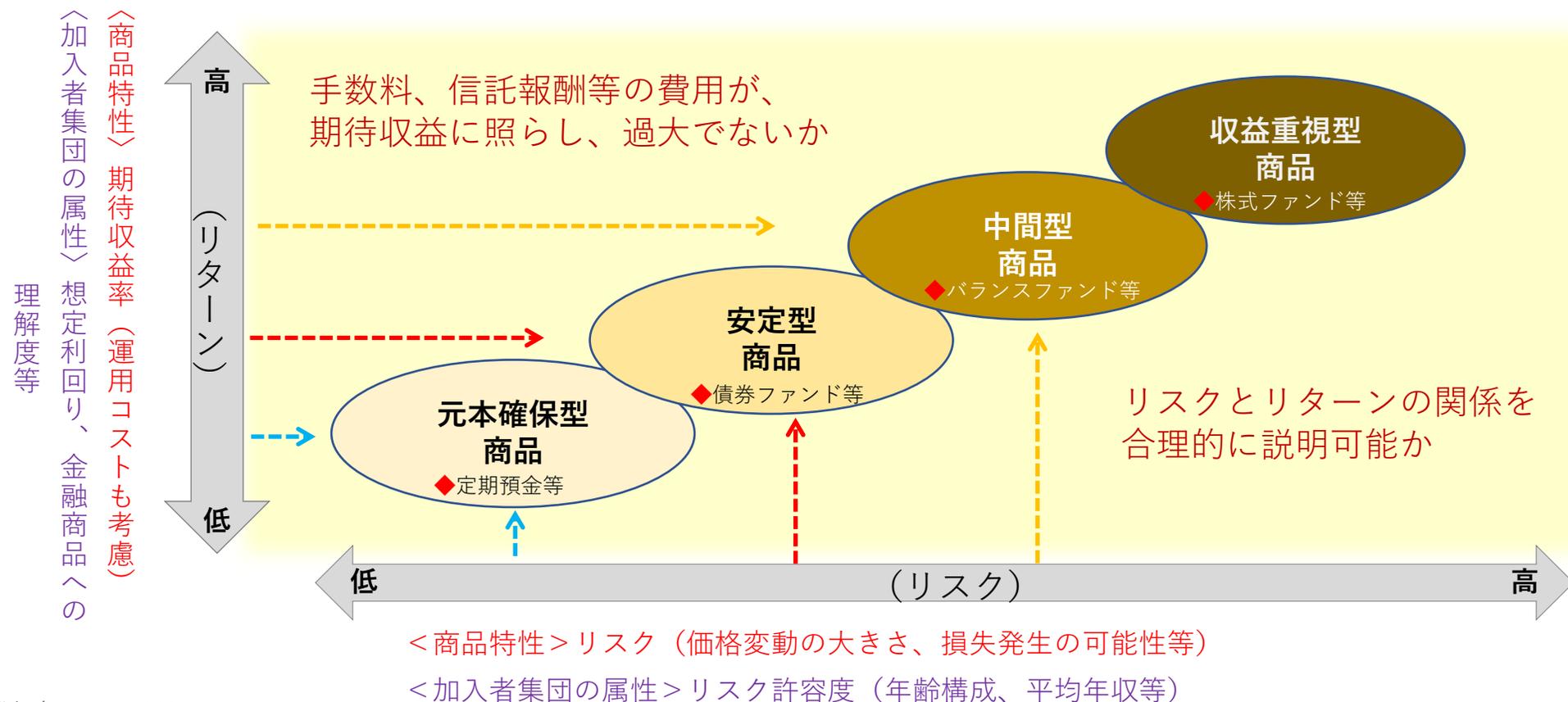
#### ■ 適切な運用コスト

手数料、信託報酬その他これらに類する費用（販売手数料、信託財産留保額、保険商品の解約控除等）が、見込まれる収益に照らし、過大でないこと

## <参考> 指定運用方法について（商品選定の視点）

➤ 指定運用方法の選定に際しては、

- ①「加入者の属性、金融商品への理解度、加入者ニーズ、想定利回り」などに配慮しつつ
- ②「期待収益率、価格変動の大きさ、拠出金を上回る可能性、インフレへの対応、分散投資効果」等に留意して検討する必要がある。



## V. 同一労働同一賃金について

1. はじめに（本章の内容）
2. 法改正の全体像
3. 法改正のポイント
4. 不合理な待遇差の解消について
5. 待遇差の説明義務について
6. 行政ADRの規定の整備について
7. 同一労働同一賃金ガイドラインについて
8. 具体的な判例の紹介
9. 企業年金制度（DB・DC）への影響
10. 企業の対応状況等について

# 1. はじめに（本章の内容）

- 2018年6月29日に成立した「**働き方改革関連法**（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）」により、関連する法律である「**パートタイム・有期雇用労働法**（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）」 「**労働者派遣法**（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）」が改正された。

パートタイム・有期雇用労働法	大企業は2020年4月1日、中小企業は2021年4月1日から施行
労働者派遣法	派遣元・派遣先の企業の規模に関わりなく、2020年4月1日に施行

- 同一企業内の正規労働者と非正規労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間で、基本給や賞与などの**個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止**された。
- 2018年12月28日付で「**同一労働同一賃金ガイドライン**（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）」が定められ、いかなる待遇差が不合理か、不合理でないかが示された。
- 2020年9月30日付で企業年金制度の「**法令解釈**（「確定給付企業年金制度について」「確定拠出年金制度について）」が改正され、同一労働同一賃金ガイドラインの基本的な考え方を踏まえるよう整備された。
- 本章では、その改正された内容を、具体的な判例とあわせて簡単に解説する。

## 2. 法改正の全体像

2016年 9月	<ul style="list-style-type: none"><li>働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、内閣総理大臣を議長とし労働界と産業界のトップと有識者が集まって議論する場として、2016年9月26日に「<b>働き方改革実現会議</b>」が設置された。</li></ul>
2017年 3月	<ul style="list-style-type: none"><li>「働き方改革実現会議」において2017年3月28日に「<b>働き方改革実行計画</b>」が決定され「同一労働同一賃金」の実現に向け法制度とガイドラインを整備することを打ち出した。</li></ul>
2017年 4~9月	<ul style="list-style-type: none"><li>2017年4月より労働政策審議会において法整備に向けた議論が行われ、2017年6月に建議がとりまとめられ、2017年9月に建議を踏まえた法律案要綱が諮問、答申された。</li></ul>
2018年 6月	<ul style="list-style-type: none"><li>不合理な待遇差の解消に関する規定も含めた「<b>働き方改革関連法</b>」が国会において2018年6月29日に成立した。</li><li>短時間労働者・有期雇用労働者に関わる法律である「<b>パートタイム・有期雇用労働法</b>」が改正された。</li><li>派遣労働者に関わる法律である「<b>労働者派遣法</b>」が改正された。</li></ul>
2018年 12月	<ul style="list-style-type: none"><li>雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて「<b>同一労働同一賃金ガイドライン</b>」が2018年12月28日に制定された。</li></ul>
2020年 9月	<ul style="list-style-type: none"><li>企業年金制度でも同一労働同一賃金を踏まえるため、関連する法令解釈通知が2020年9月30日に整備された。</li></ul>

### 3. 法改正のポイント

▶ 短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者について、**下表の①～③が統一的に整備**された。

①不合理な待遇差を解消するための規定の整備	• 不合理な待遇差があるかは、 <b>個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明確にされた。</b>	<a href="#">P67で解説</a>
②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化	• 短時間・有期雇用労働者、派遣労働者から求めがあった場合には、事業主（派遣労働者については派遣元）は短時間・有期雇用労働者、派遣労働者に対して、 <b>通常の労働者との間の待遇差の内容、その理由等について説明することが義務化された。</b>	<a href="#">P72で解説</a>
③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備	• 行政による事業主への助言・指導等や、短時間・有期雇用労働者、派遣労働者と通常の労働者との間の待遇差等について紛争になっている労働者又は事業主が無料で利用できる <b>裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定が整備された。</b>	<a href="#">P75で解説</a>

- 短時間労働者については「パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）」、有期雇用労働者については「労働契約法」で定められてきたが、今回の法改正によって「**パートタイム・有期雇用労働法**」に統合され、**大企業は2020年4月1日、中小企業は2021年4月1日に施行された。**
- 派遣労働者についても「**労働者派遣法**」が改正され、不合理な待遇差の解消に関わる規定が定められた。労働者派遣法は、**派遣元・派遣先の企業の規模に関わりなく、2020年4月1日に施行された。**

## 4-1. 不合理な待遇差の解消について（概要）

- 「不合理な待遇差を解消するための規定の整備」に関連した改正のポイントは次のとおり。
  - 短時間労働者に加えて、**有期雇用労働者にも「均等待遇」の確保を義務化。**
  - 均衡待遇規定については、不合理な待遇差であるかは、**個々の待遇ごとに、待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。**
  - 派遣労働者の待遇については、「**派遣先均等・均衡方式**（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を実現する方式）」、「**労使協定方式**（派遣元における労使協定に基づいて待遇を決定する方式）」のいずれかを確保することを義務化。
- 「均等待遇」「均衡待遇」とは？

<b>均等待遇</b> (差別的取扱いの禁止)	①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は差別的取扱いを禁止 ⇒ ①②が正規雇用労働者と同一の場合には同一の待遇とする
<b>均衡待遇</b> (不合理な待遇差の禁止)	①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情※を考慮して不合理な待遇差を禁止 ⇒ 正規雇用労働者との①②③の違いに応じた範囲内で待遇差を決定する

※③その他の事情は、①②以外の事情で個々の状況に合わせ、その都度検討する。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は、③として想定される。

### ● 改正内容

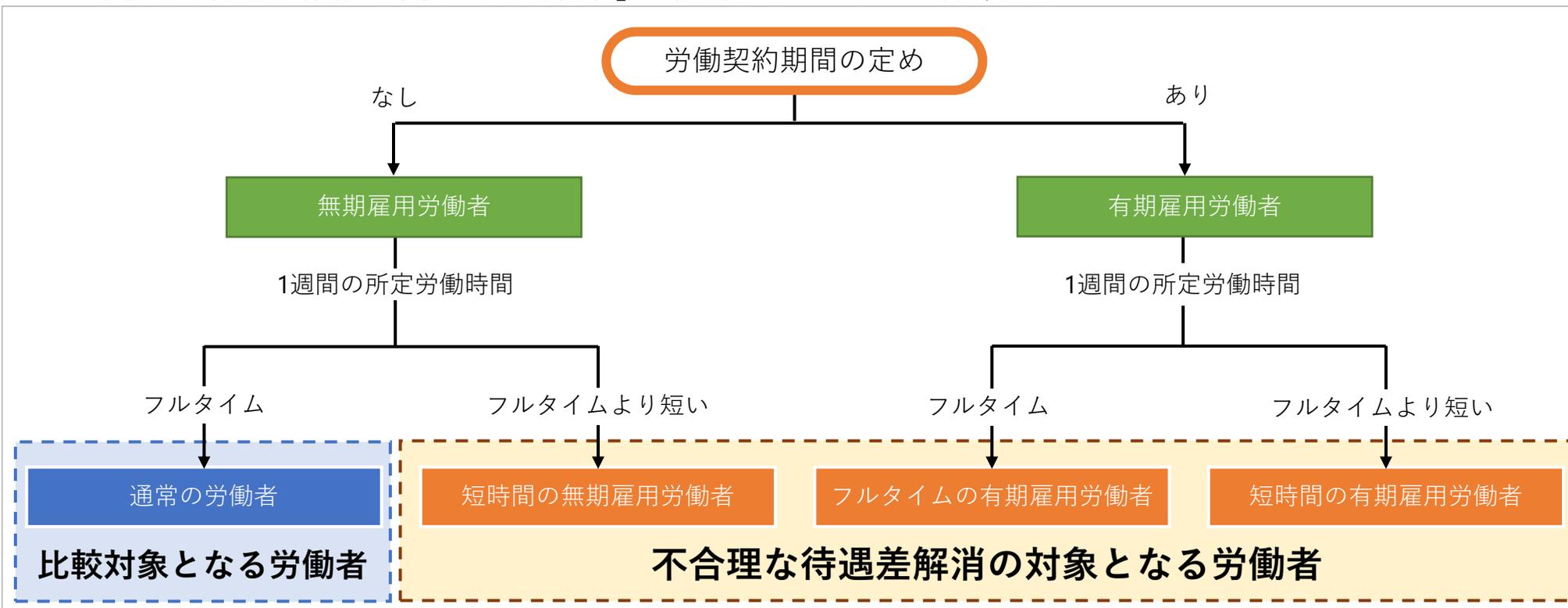
	短時間労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○ + 労使協定
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○ + 労使協定

【改正前】 → 【改正後】

- ◎：明確化
- ：規定あり
- △：配慮規定
- ×：規定なし

## 4-2. 不合理な待遇差の解消について（比較対象）

- ▶ パートタイム・有期雇用労働法では、短時間・有期雇用労働者といった労働者が不合理な待遇差解消の対象となる労働者に該当する。その社員タイプの名称は「契約社員」「嘱託」「準社員」「パートタイマー」「アルバイト」「臨時社員」など、企業により異なり、働き方も多様な状況にある。
- ▶ そのため、社員タイプの区分や名称等に関わらず、「**労働契約期間の定め**」と「**1週間の所定労働時間**」の2つの観点から、不合理な待遇差解消の対象となる労働者に該当するかどうか判断される。
- 「不合理な待遇差解消の対象となる労働者」に該当するかどうかの判断手順

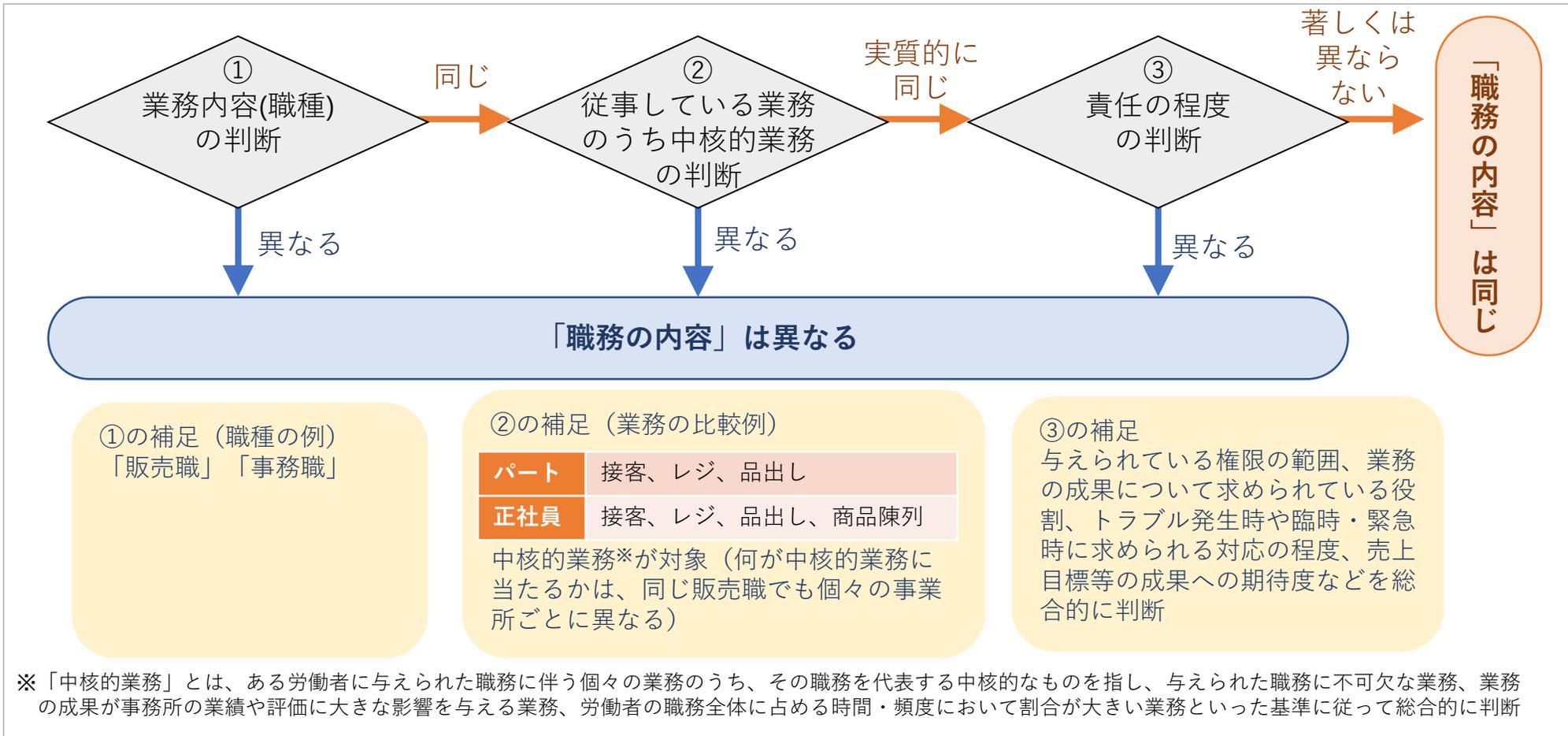


※ 「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～パートタイム・有期雇用労働法への対応～ 業界共通編」（厚生労働省）をもとに住友生命が編集

## 4-3. 不合理な待遇差の解消について（職務の内容）

▶ 均等待遇・均衡待遇の考え方にある「職務の内容」が同じか否かは、「①業務の内容（職種）」  
「②従事している業務のうち中核的な業務」「③責任の程度」で判断される。

● 「職務の内容」が同じか否かの判断手順

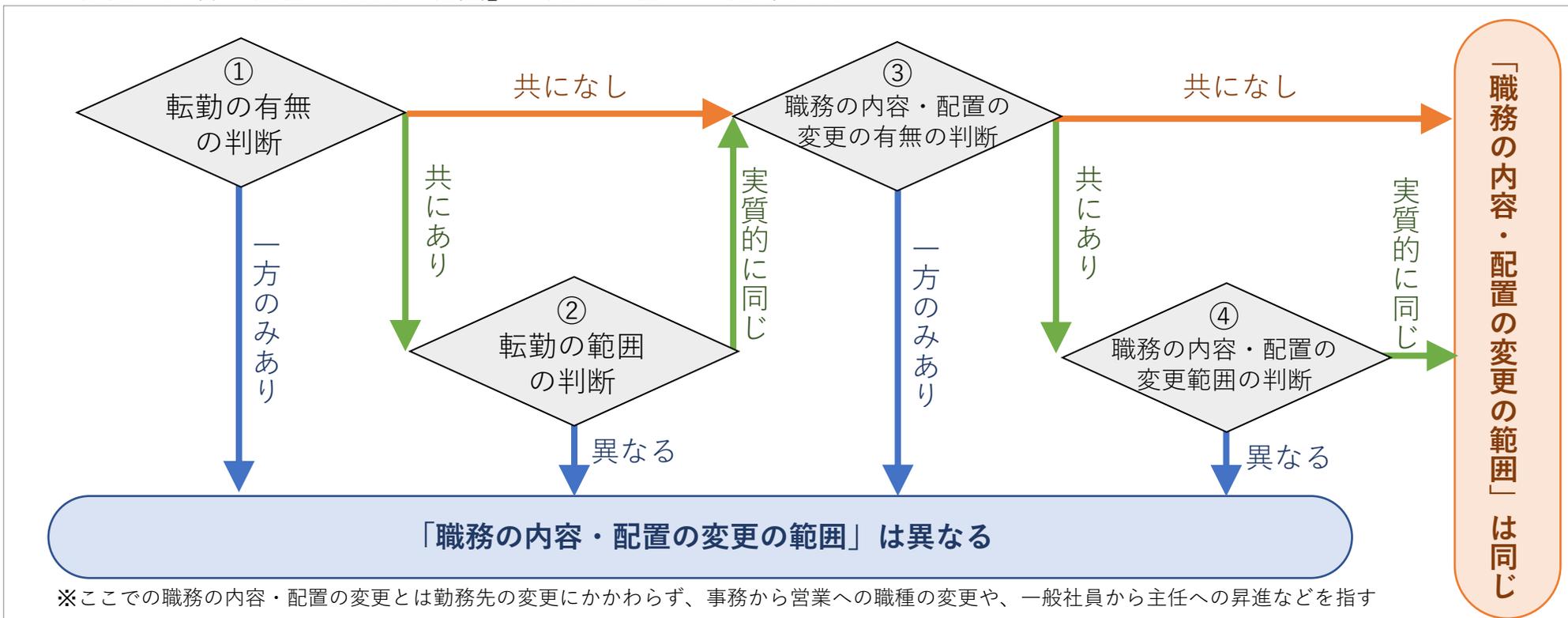


※「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～パートタイム・有期雇用労働法への対応～ 業界共通編」（厚生労働省）をもとに住友生命が編集

## 4-4. 不合理な待遇差の解消について（職務の内容・配置の変更の範囲）

- ▶ 均等待遇・均衡待遇の考え方にある「職務の内容・配置の変更の範囲」が同じか否かは「①転勤の有無」「②転勤の範囲」「③職務の内容・配置の変更の有無」「④職務の内容・配置の変更の範囲」で判断される。
- ▶ 変更範囲は、将来の見込みも含めて判断され、有期雇用労働者の場合は労働契約が更新されることが未定の段階であっても、更新した場合にどのような取扱いになるか考えて判断する必要がある。

### ● 「職務の内容・配置の変更の範囲」が同じか否かの判断手順



※「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～パートタイム・有期雇用労働法への対応～ 業界共通編」（厚生労働省）をもとに住友生命が編集

## 4-5. 不合理な待遇差の解消について（派遣労働者）

- ▶ 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点となる。一方、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援とは不整合な事態を招くこともあり得る。
- ▶ こういった状況を踏まえ、派遣労働者の待遇差の規定の整備は、「**派遣先均等・均衡方式**（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を実現する方式）」、「**労使協定方式**（派遣元における労使協定に基づいて待遇を決定する方式）」の選択制とする。

### ● 派遣労働者の待遇決定における2つの方式の概要と判断基準

	派遣先均等・均衡方式	労使協定方式	
対象となる待遇	全ての待遇（基本給・賞与・手当・福利厚生・教育訓練・安全管理等）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金（基本給・手当・賞与等）</li> <li>・賃金以外（福利厚生・教育訓練・安全管理等）</li> </ul>	
比較対象	派遣先の通常の労働者	賃金	就業場所を含む地域において同種の業務に従事する同程度の能力・経験を有する一般労働者
		賃金以外	<b>【派遣元が実施すべきもの】</b> 派遣元の通常の労働者（派遣労働者を除く） <b>【派遣先が実施すべきもの】</b> 派遣先の通常の労働者
判断基準	個々の待遇ごとに、派遣先の通常の労働者との間で派遣労働者であることを理由とした差別的取扱いをしないこと（均等）、「不合理な待遇差」がないこと（均衡）	賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般労働者の平均額と同等以上であること</li> <li>・能力や意欲等の向上に応じた昇給等があること</li> </ul>
		賃金以外	派遣元又は派遣先の通常の労働者との間に「不合理な待遇差」がないこと

## 5-1. 待遇差の説明義務について（概要）

- ▶ 「労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」に関連した改正のポイントは次のとおり。
  - 非正規社員を雇い入れたときは、**本人に対する雇用管理上の措置の内容**（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）**について説明**しなければならない。
  - 非正規社員から求めがあったときは、通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）との**待遇差の内容・理由、待遇決定に際しての考慮事項について説明**しなければならない。
  - 説明を求めた労働者に対して、**不利益な取り扱いをしてはならない**。

### ● 改正内容

	短時間労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
雇用管理上の措置の内容（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

【改正前】 → 【改正後】

○：説明義務の規定あり

×：説明義務の規定なし

## 5-2. 待遇差の説明義務について（短時間・有期雇用労働者）

- ▶ パートタイム・有期雇用労働法では、短時間・有期雇用労働者の求めに応じて、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の**待遇差の内容やその理由について説明**することが義務付けられている。また、待遇の決定基準自体に違いがある場合は、その基準の違いが不合理でないことについても、**客観的かつ具体的な説明**が求められる。
- ▶ 事業主が待遇差の内容やその理由の説明を行うには、以下の3点に留意する必要がある。

説明にあたって比較する通常の労働者は誰か

- パートタイム・有期雇用労働法では、全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差の解消が求められるが、待遇差の内容や理由についての説明にあたっては、職務の内容等が最も近い通常の労働者が比較対象になる。

待遇差の内容と理由として、何を説明するのか

- 「待遇差の内容」としては、以下を説明する必要がある。
  - ①待遇の決定基準に違いがあるかどうか
  - ②待遇の個別具体的な内容又は待遇の決定基準
- 「待遇差の理由」としては、以下の項目に基づき、客観的、具体的に説明する必要がある。
  - ①職務の内容
  - ②職務の内容・配置の変更の範囲
  - ③その他の事情

短時間・有期雇用労働者に説明する際の説明の仕方

- 説明にあたっては、短時間・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料を活用して、口頭で説明することが基本となる。この場合の資料としては、就業規則、賃金規程、通常の労働者の待遇の内容を記載した資料等が考えられる。
- この他、説明すべき事項を全てわかりやすく記載した文書を作成した場合は、当該文書を交付する等の方法でも差し支えない。

## 5-3. 待遇差の説明義務について（派遣労働者）

- ▶ 派遣元は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとする時（雇入れ時）、また、労働者派遣をしようとする時（派遣時）の2つの時点で、派遣労働者に対して、**労働条件に関する一定の事項を明示するとともに、不合理な待遇差を解消するために講ずることとしている措置の内容を説明**することが求められる。
- ▶ さらに、下表のとおり派遣労働者の求めに応じて派遣先の通常の労働者との間の**待遇の相違の内容及び理由等を説明**することが求められる。

### 派遣先均等・均衡方式の場合

- 「待遇の相違の内容」としては、以下を説明する必要がある。
  - ①派遣労働者及び派遣先の通常の労働者の待遇のそれぞれを決定するにあたって考慮した事項の相違の有無
  - ②「派遣労働者及び派遣先の通常の労働者の待遇の個別具体的な内容」又は「派遣労働者及び派遣先の通常の労働者の待遇の実施基準」
- 「待遇の相違の理由」としては、以下を説明する必要がある。
  - ①派遣労働者及び派遣先の通常の労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由

### 労使協定方式の場合

- 派遣労働者の賃金が、次の内容に基づき決定されていることを説明する必要がある。
  - ①派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上であるものとして労使協定に定めたもの
  - ②労使協定に定めた公正な評価
- 派遣労働者の待遇（賃金、教育訓練、福利厚生施設を除く）が派遣元に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で不合理な相違がなく決定されていること等について、「派遣先均等・均衡方式」の場合の説明の内容に準じて説明する必要がある。

## 6. 行政ADRの規定の整備について

- ▶ 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続き（行政ADR）は、**労働者と事業主との間の紛争を裁判以外の方法で解決する手続き**を指す。都道府県労働局では、労働者と事業主の間でトラブルが生じた場合、当事者の一方又は双方の申出があれば、トラブルの早期解決のための援助を行っている。
- ▶ 法律の施行後は、「均衡待遇」、「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となり、トラブル解決のための援助には、次の2つの方法がある。
  - ① 都道府県労働局長による紛争解決の援助
  - ② 均衡待遇調停会議による調停
- ▶ この2つの制度は、都道府県労働局長又は調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスである。それぞれの制度の特徴を十分に理解した上で、希望の解決方法を選択することができる。なお、均衡待遇調停会議の調停案について、当事者双方に成立した合意は、民法上の和解契約となる。

### ● 改正内容

	短時間労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
行政による助言指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

【改正前】 → 【改正後】

○：規定あり

△：部分的に規定あり

（均衡待遇は対象外）

×：規定なし

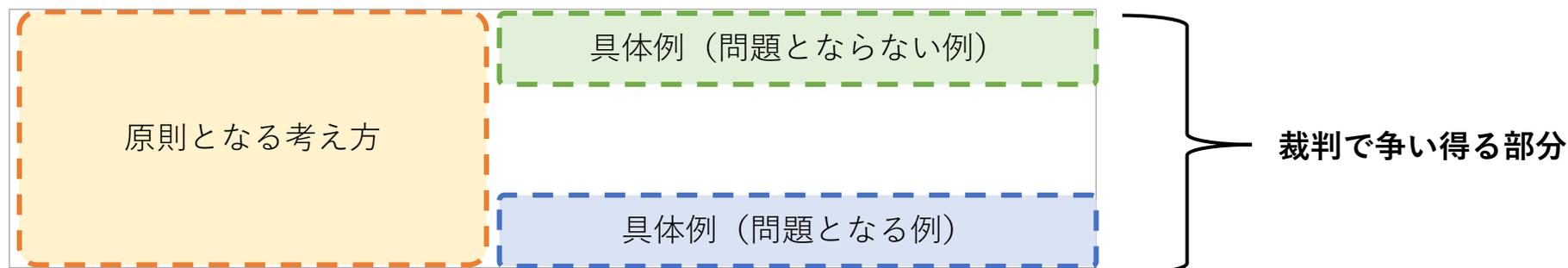
## 7-1. 同一労働同一賃金ガイドラインについて（概要）

- ▶ 2018年12月28日付厚生労働省告示第430号により「同一労働同一賃金ガイドライン」が定められた。
- ▶ 当該ガイドラインには、以下のような項目などが基本的な考え方として示されている。

- ① ガイドラインに記載のない退職手当等の待遇についても不合理な待遇差の解消等が求められる
- ② 労使による個別具体の事情に応じた話し合いが望まれる
- ③ 通常の労働者に複数の雇用管理区分（社員タイプ）がある場合は、通常の労働者の全ての社員タイプと短時間・有期雇用労働者との不合理な待遇差の解消等が求められ、低い待遇の通常の労働者に関する雇用管理区分を新設しても、不合理な待遇差の解消等は回避できない
- ④ 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消が求められる
- ⑤ 労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない

- ▶ また、**正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものではないのか、原則となる考え方と具体例が示されている。**

### ● 同一労働同一賃金ガイドラインの構造



※厚生労働省のホームページをもとに住友生命が編集

## 7-2. 同一労働同一賃金ガイドラインについて（待遇）

- ▶ 同一労働同一賃金ガイドラインでは、基本給、賞与、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等といった待遇についても記載されている。
- ▶ 退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

- 同一労働同一賃金ガイドラインで示されている短時間・有期雇用労働者の待遇

①基本給	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 能力又は経験に応じて支給するもの</li> <li>• 業績又は成果に応じて支給するもの</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 勤続年数に応じて支給するもの</li> <li>• 昇給</li> </ul>
②賞与	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するもの</li> </ul>	
③手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 役職手当</li> <li>• 特殊作業手当</li> <li>• 特殊勤務手当</li> <li>• 精皆勤手当</li> <li>• 時間外労働手当</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 深夜労働手当、休日労働手当</li> <li>• 通勤手当、出張旅費</li> <li>• 食事手当</li> <li>• 単身赴任手当</li> <li>• 地域手当</li> </ul>
④福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 福利厚生施設</li> <li>• 転勤者用社宅</li> <li>• 病気休職</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除、受診時間に係る給与の保障</li> <li>• 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇</li> </ul>
⑤その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 教育訓練</li> <li>• 安全管理に関する措置及び給付</li> </ul>	

## 7-3. 同一労働同一賃金ガイドラインについて（具体例）

- ▶ 個別の待遇差が不合理であるか否かを判断するのは難しいことであるが、その際に政府が作成した同一労働同一賃金ガイドラインや裁判例が参考になる。
- ▶ 同一労働同一賃金ガイドラインで示されている、個別の手当ごとの「問題となる例／問題とならない例」について、以下のとおり一部抜粋したものを紹介する。

	問題となる例（＝是正が必要）	問題とならない例
役職手当	役職の内容に対して支給している役職手当について、通常の労働者Xの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者Yに、Xに比べ低く支給している。	役職の内容に対して支給している役職手当について、通常の労働者Xの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く <b>短時間労働者Yに、所定労働時間に比例した額</b> （例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあっては、通常の労働者の半分の額） <b>を支給</b> している。
食事手当	通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。	A社においては、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに支給している食事手当を、その <b>労働時間の途中で昼食のための休憩時間がない</b> （例えば、午後2時から午後5時までの勤務）短時間労働者であるYには支給していない。
深夜・休日労働手当	A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。	A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、 <b>同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給</b> している。

※ 「同一労働同一賃金ガイドライン」（厚生労働省）をもとに住友生命が編集

## 8-1. 具体的な判例の紹介（運送業の事案）

- 通常の労働者（正社員）と有期雇用労働者（嘱託社員）の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否かが争われた事件の最高裁判決について紹介する。
- 運送会社で働く、定年後に再雇用された嘱託社員（有期雇用労働者）の乗務員が、職務の内容が同一である正社員（通常の労働者）の乗務員との間に待遇差を設けるのは無効であると訴えた。その結果、**5つの手当について、正社員との間に待遇差を設けることが「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断された。**

手当名	判断	手当支給の目的	判決理由
精勤手当	不合理	労働者に対し、休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるもの。	職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に違いはない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅費の負担に対する補助として支給されるもの。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
家族手当	不合理ではない	労働者の家族を扶養するための生活費として支給されるもの。	
役付手当	不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるもの。	正社員のうち役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない。
時間外手当	不合理	労働者の時間外労働等に対して支給されるもの。	嘱託乗務員には精勤手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。

※ 平成30年6月1日最高裁判所第二小法廷判決（平成29年（受）第442号地位確認等請求事件）の概要を

「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～パートタイム・有期雇用労働法への対応～ 業界共通編」（厚生労働省）をもとに住友生命が編集

## 8-2. 具体的な判例の紹介（小売業の事案）

- 通常の労働者（売店業務に従事する正社員）と有期雇用労働者（売店業務契約社員）の退職金に関する待遇の違いが不合理か否かが争われた事件の最高裁判決について紹介する。
- 「退職金の性質」「業務の内容」「変更の範囲」「その他の事情」の判断基準により、**有期雇用労働者に退職金を支給しないことが不合理ではないと判断された。**

手当名	判断	待遇の性質・目的	判決理由
退職金	不合理ではない	支給要件や支給内容等に照らせば、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有し、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で、様々な部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し支給（年齢給と職能給からなる基本給を基礎に算定）。	（本件における） <b>退職金の有する複合的な性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情</b> （売店業務に従事する正社員（少数）は、組織再編等に起因して賃金水準の変更や配置転換が困難であったこと、正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと） <b>を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。</b>

※令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決（令和元年（受）第1190号、1191号 損害賠償等請求事件）の概要を「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～パートタイム・有期雇用労働法への対応～ 業界共通編」（厚生労働省）をもとに住友生命が編集

## 9. 企業年金制度（DB・DC）への影響

- ▶ 社会保障審議会企業年金・個人年金部会での議論を踏まえ、企業年金制度に関連する法令解釈が2020年9月30日付で整備され、同年10月1日に適用された。

### 1. 加入者とするものの「一定の資格」について（DB・DC）

加入者とするものについて、一定の資格を定めるにあたっては、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」の「**基本的な考え方**」を踏まえることとされた

### 2. 確定拠出年金の事業主掛金について（DC）

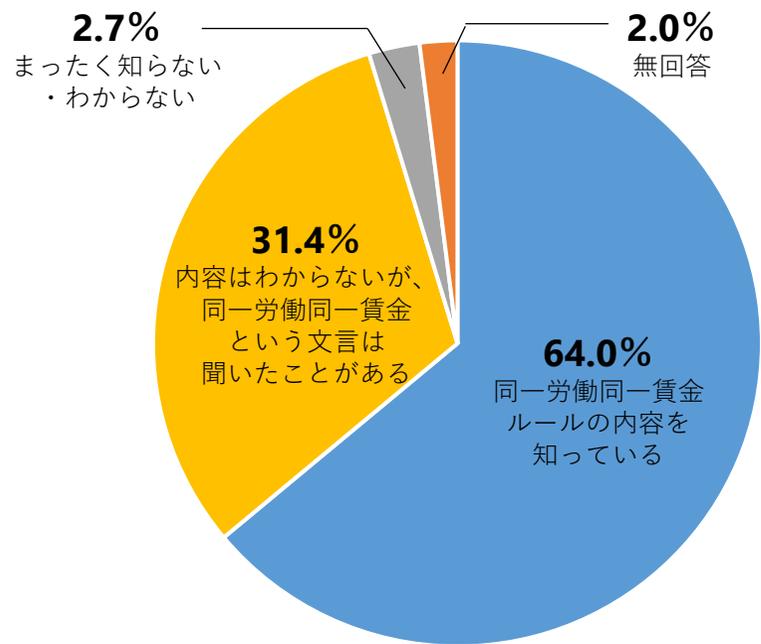
企業型DCの加入者間で事業主掛金額に差を設ける場合にあたっては、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」の「基本的な考え方」を踏まえ、労働協約等における給与及び退職金等の労働条件が異なるなど、**事業主掛金額に差を設けることにつき、合理的な理由があること**とされた

- 整備された法令解釈
  - 確定拠出年金制度について（平成13年8月21日年発第213号）
  - 確定給付企業年金制度について（平成14年3月29日年発第0329008号）

## 10. 企業の対応状況等について

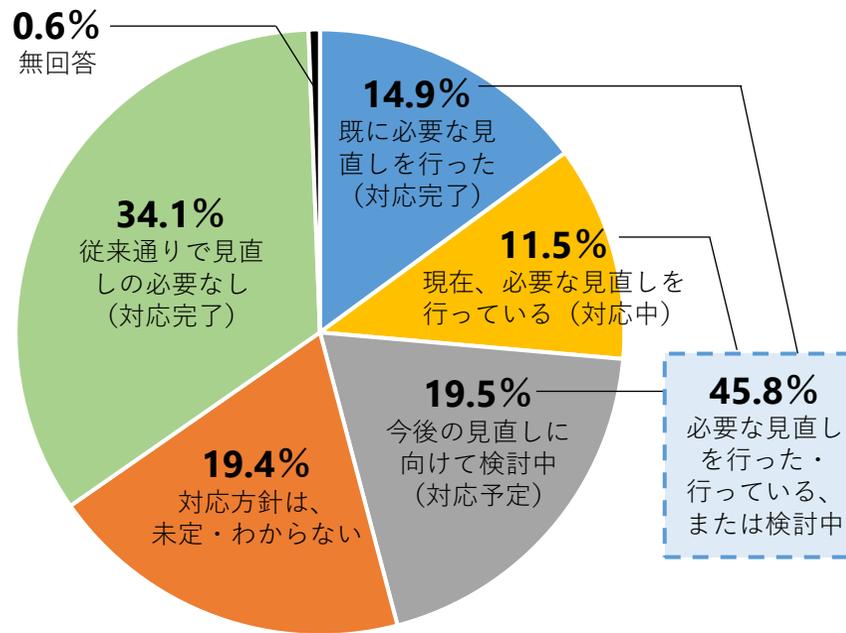
▶ 独立行政法人労働政策研究・研修機構が「**同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査**（企業に対するアンケート調査及びヒアリング調査）結果」を2021年11月に公表している。アンケート等調査時点（2020年8~11月）における同一労働同一賃金ルールへの認知度、対応については以下のとおり。

### ● 同一労働同一賃金ルールへの認知度（有効回答企業：9,027）



- ✓ 「内容を知っている」の企業は64.0%にとどまった。
- ✓ 常用雇用者の規模別にみると、大規模企業になるほど高く、小規模企業ほど低い傾向にある。

### ● 同一労働同一賃金ルールへの対応（有効回答企業：6,877）



- ✓ 「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業は4割超となった。（45.8%）
- ✓ 「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」の企業は3分の1を超えた。（34.1%）
- ✓ 約5社に1社が、依然として「対応方針は、未定・わからない」状態にとどまっている。（19.4%）

## VI. スチュワードシップ・コードの再改訂とESG投資

1. はじめに
2. スチュワードシップ・コードの再改訂
  - 2-1. 企業年金とスチュワードシップ・コード
  - 2-2. 再改訂までの経緯
  - 2-3. 最新トピックス
3. ESG投資
  - 3-1. ESG投資とは
  - 3-2. ESG投資のこれまでの経緯について
  - 3-3. ESG投資の最新動向について
  - 3-4. ESG投資の最新動向について（カーボンニュートラル）
  - 3-5. ESG投資の手法
  - 3-6. ESG投資とSDGsの関係
  - 3-7. ESG投資と投資リターン

# 1. はじめに（本章の内容）

➤ この章では、以下の2点について紹介する。

## ① スチュワードシップ・コードの再改訂

2014年に策定、2017年に改訂されたが、より実効性を高めるため、2020年3月に再改訂がなされた。本章前半では、企業年金によるスチュワードシップ活動の明確化も含まれた改訂内容および最新動向について解説する。

## ② ESG投資

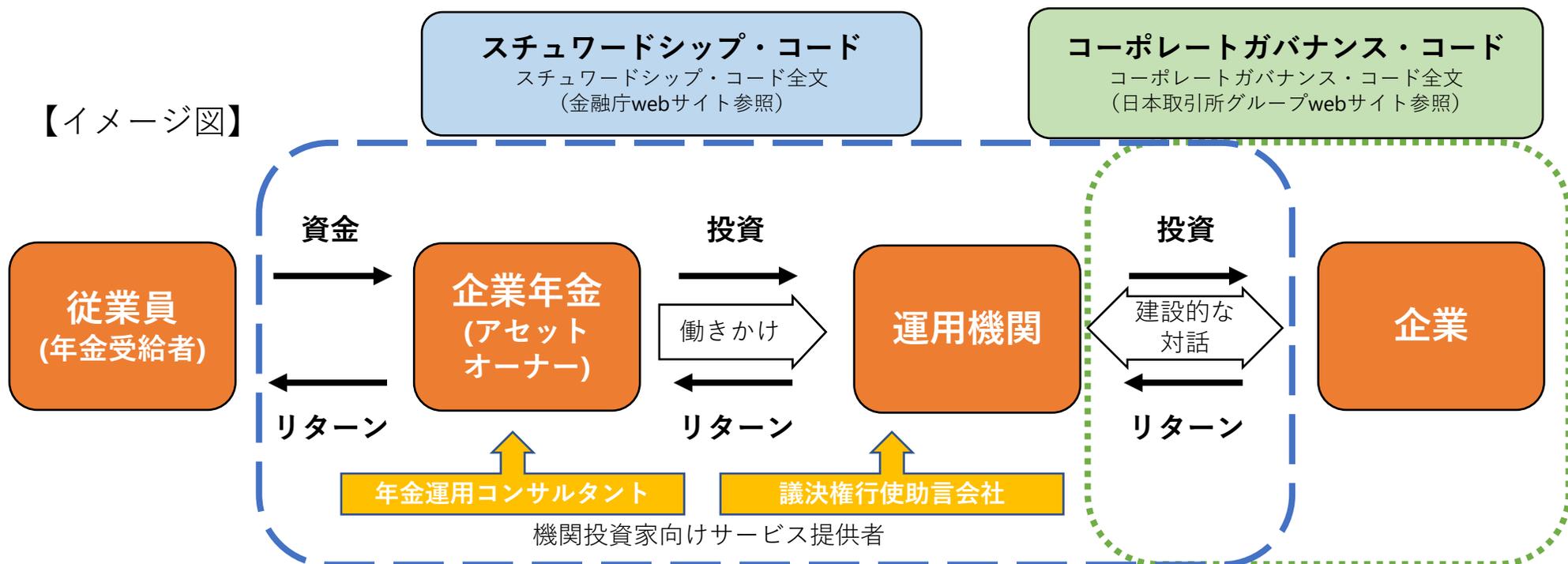
今回のスチュワードシップ・コードの再改訂においては、ESG要素を含むサステナビリティ（中長期的な持続可能性）の考慮が強調されている。ESGを重視した投資は近年注目を集めており、本章後半では、このESG投資について解説する。

## 2. スチュワードシップ・コードの再改訂

### 2-1. 企業年金とスチュワードシップ・コード

- ▶ スチュワードシップ・コードは、機関投資家（企業年金やその委託を受けた運用機関等）に対して、企業との対話を行い、中長期的視点から投資先企業の持続的成長を促すことを求める行動原則である。
- ▶ コーポレートガバナンス・コードは、上場企業に対して、幅広いステークホルダー（株主、従業員、顧客、取引先、地域社会等）と適切に協働しつつ、実効的な経営戦略の下、中長期的な収益力の改善を図ることを求める行動原則である。
- ▶ 企業年金は、運用機関にスチュワードシップ活動（投資先企業との建設的な対話等）を求めることを通じて、中長期的な企業の価値向上に寄与することが期待されている。

【イメージ図】



## 2-2. 再改訂までの経緯

年月	内容（企業年金での取組み、ESGに関する記載に下線）
2014.2	日本版スチュワードシップ・コード策定
2017.5	日本版スチュワードシップ・コード改訂 ・ <u>アセットオーナー（企業年金基金や企業年金実施団体）の取組みを強化する形で改訂</u>
2018.4	DB法施行規則等の改正 ・ 原則全てのDBで「運用の基本方針」策定を義務化 ・ 「運用の基本方針」に定める <u>運用受託機関の選任基準にスチュワードシップ・コードの受入れや取組みの状況、ESGに対する考え方を定性評価項目とすることの検討を努力義務として規定</u>
2018.6	コーポレートガバナンス・コード改訂 ・ <u>「原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮」※1を追加</u>
2020.3	日本版スチュワードシップ・コード再改訂 ・ フォローアップ会議の提言、有識者検討会による検討※2、パブリックコメント等を経て再改訂 ・ <u>企業年金によるスチュワードシップ活動、サステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）に関する追記等</u>

※1 原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

同原則では上場企業は、企業年金を適切に管理するための人事面・運営面の取組みとその内容の開示、受益者と会社の利益相反管理が求められている。

※2 ・フォローアップ会議

正式名称は「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」。  
金融庁・東京証券取引所が両コードの普及・定着状況等を検証するため、共同で有識者会議を設置。

・有識者検討会

正式名称は「スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会」（令和元年度）。

フォローアップ会議によるスチュワードシップ再改訂の提言を受けて、より具体的な検討を進めるために開催された。

## 2-3. 最新トピックス

- ▶ 2021年4月スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議にて「コーポレートガバナンス・コードと投資家と企業の対話ガイドラインの改訂について」と題する提言が公表された。主な改訂ポイントは以下のとおり。

### 取締役会の機能発揮

- ▶ プライム市場上場企業において、独立社外取締役を3分の1以上選任（必要な場合には、過半数の選任の検討を勧奨）
- ▶ 指名委員会・報酬委員会の設置（プライム市場上場企業は、独立社外取締役を委員会の過半数選任）
- ▶ 経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキル（知識・経験・能力）と、各取締役のスキルとの対応関係の公表
- ▶ 他社での経営経験を有する経営人材の独立社外取締役への選任

### サステナビリティを巡る課題への取り組み

- ▶ プライム市場上場企業において、TCFD\*又はそれと同等の国際的枠組みに基づく気候変動開示の質と量を充実
- ▶ サステナビリティについて基本的な方針を策定し自社の取組みを開示

※TCFD：気候関連財務情報開示タスクフォース。G20の要請を受け、金融安定理事会（\*FSB）により、気候関連の情報開示及び金融機関の対応をどのように行うかを検討するため設立された。

(\*FSB：各国の金融関連省庁及び中央銀行からなり国際金融に関する監督業務を行う機関

### 企業の中核人材における多様性の確保

- ▶ 管理職における多様性の確保（女性・外国人・中途採用者の登用）についての考え方と測定可能な自主目標の設定
- ▶ 多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針をその実施状況とあわせて公表

### その他の主な課題

- ▶ プライム市場に上場する「子会社」において、独立社外取締役を過半数選任又は利益相反管理のための委員会の設置
- ▶ プライム市場上場企業において、議決権電子行使プラットフォーム利用と英文開示の促進

（出所：金融庁ホームページ「コーポレートガバナンス・コードと投資家と企業の対話ガイドラインの改訂について」の公表について）

# 3. ESG投資

## 3-1. ESG投資とは

- ESG投資とは、従来の財務情報だけでなく、環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）の観点も考慮した投資のことを指す。
- ESG投資においては、従来の投資のように「儲かっている」「財務状況が良い」といった点を評価するに加え、「環境問題の改善への取り組み」「地域社会への貢献」「従業員への配慮」「法律順守の企業活動」などの非財務情報であるESG課題に前向きに取り組んでいる点も含めて企業を評価し、投資先が選定されることになる。
- 具体的には、温暖化防止や省エネに取り組む企業や、外国人や女性を積極的に登用する企業、働きやすい職場環境が整備され社外取締役が積極登用されている企業等がESG投資の対象となる。

### 【ESG観点（例）】

環境（Environment）	社会（Social）	企業統治（Governance）
✓ 環境保全	✓ 労働基準・労働慣行	✓ 経営陣の報酬
✓ 気候変動	✓ 人権	✓ 贈収賄・汚職
✓ 資源枯渇	✓ 人材の多様化	✓ 取締役会・監査役会の
✓ 森林破壊・・・等	✓ 健康と安全・・・等	構成、独立性・・・等

## 3-2. ESG投資のこれまでの経緯について

- ESG投資は欧米が発祥のSRI（Socially Responsible Investment：社会的責任投資）\*が起源とされ、日本では2015年のGPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）のPRI（Principles for Responsible Investment：責任投資原則）\*署名をきっかけに拡大した。
- 国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）は、2019年10月「21世紀の受託者責任」を発表。「投資実務において、環境上の問題、社会の問題および企業統治の問題など長期的に企業価値向上を牽引する要素を考慮しないことは、受託者責任に反することである。」としている。
- 発表当時は資産運用の本家である米国市場において「受託者責任＝金銭リターン向上」の考え方が支持されていたため、この受託者責任の新しい概念について懐疑的な見方が根強くあったが、最近では潮目が変わり始めている。
- 米国労働省は気候変動リスクなどESG要因も考慮して投資先を選べるよう企業年金基金運用の受託者責任を規定するエリサ法の改正案を公表した。足元では「ESG要因を考慮することと運用成績には正の相関関係があると見られる」ことに対して真っ向から否定する論者は少数派となっている。

### 世界

✓ 気候変動リスク等への世界的な関心の高まり

2006年：国連がPRIを公表  
→ ESG投資の概念を提唱

2015年：国連サミットでSDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）\*が採択  
→ 企業の環境等へ取組みが始まり、ESG投資が加速

2021年：米国エリサ法改正を発表  
→ 気候変動リスク等を考慮した投資先の選択が可能に

### 日本

✓ 日本でも投資環境等が整い残高が増加

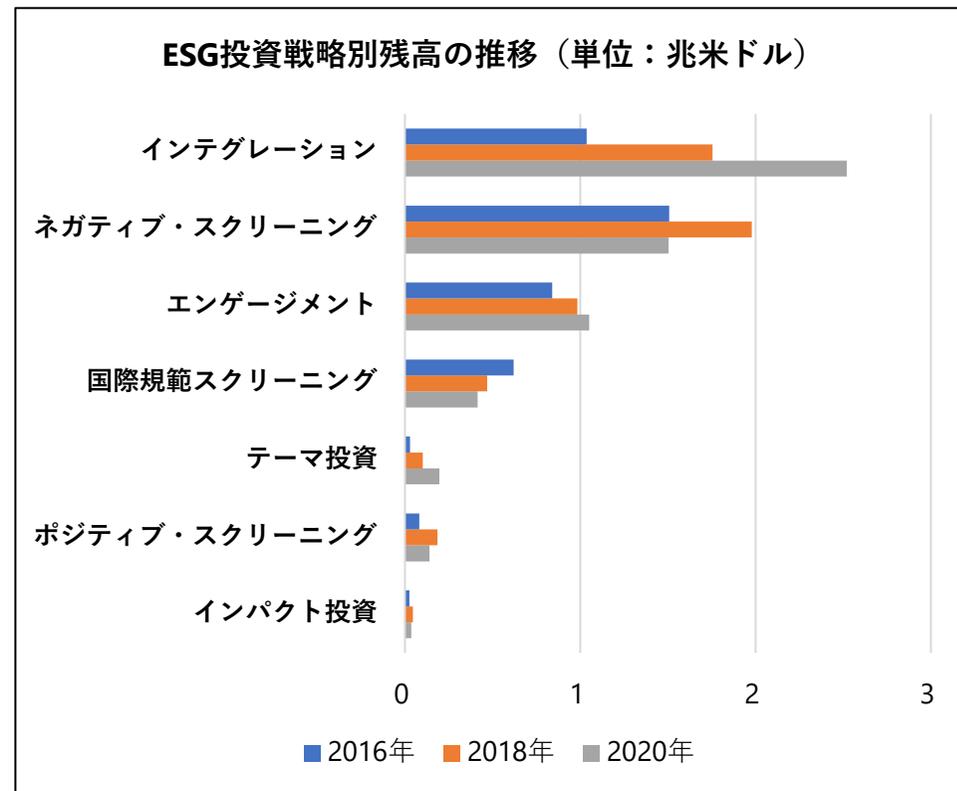
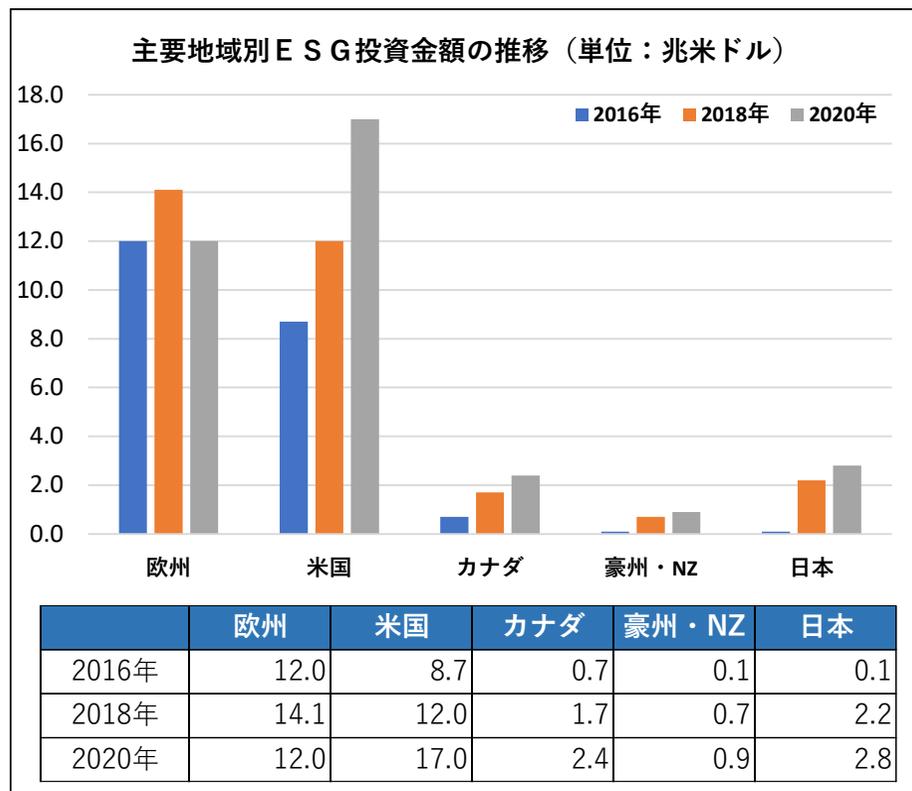
2015年：GPIFがPRIに署名  
→ 2017年にESG投資を開始

2020年：日本版スチュワードシップ・コードの再改訂  
→ 機関投資家にESGへの取組み強化を求める

\*：SRI、PRI、SDGsは後述【ワンポイント解説】参照

### 3-3. ESG投資の最新動向について

- ESG投資残高は35兆米ドルに達し、2018年時点からは+15%の残高増加、ESG投資が引き続き拡大していることが確認できる。
- 米国でESG投資が拡大し、対象5地域で最大となった。一方欧州はESG投資の定義が変更され、ESG投資基準が厳格化されたことから投資残高が減少している。
- ESG投資を戦略別で見ると最も歴史の古い戦略である「ネガティブスクリーニング」を抜いて「インテグレーション」がトップとなった。絶対額は小さいもののカーボンニュートラルなど気候変動に関連したテーマ投資も少しずつ伸びている。（戦略手法は後述3-5.ESG投資の手法 参照）



（出所：「2020 Global Sustainable Investment Review」）

（出所：「2020 Global Sustainable Investment Review」）

### 3-4. ESG投資の最新動向について（カーボンニュートラル）

- カーボンニュートラル：温室効果ガスの排出量と吸収量を均衡させること。
- 2015年12月に世界約200か国がパリ協定を締結。「世界の平均気温上昇を産業革命前と比較して1.5°Cに抑える努力を追及する」ことを長期目標とした。日本においても2020年10月、2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにするカーボンニュートラルを目指すことを宣言。
- 日本における最新トピックスとして、2021年4月に2030年度において、温室効果ガス46%削減（2013年度比）を目指すこと\*、さらに50%の高みに向けて挑戦を続けることを表明。それを踏まえ「地球温暖化対策計画」を5年ぶりに改訂。
- 世界の資産運用大手30社が、投資先企業の温室効果ガス排出量について2050年までに実質ゼロになることを目指す「ネットゼロ・アセットマネジャーズ・イニシアチブ」の立ち上げを発表するなど運用機関による温室効果ガス排出量目標設定の動きも見られる。

#### ■地球温暖化対策計画の改訂について

温室効果ガス排出量・吸収量 (単位：億t-CO2)		2013排出実績	2030排出量	削減率	従来目標
		14.08	7.60	▲46%	▲26%
エネルギー起源CO <sub>2</sub>	産業	4.63	2.89	▲38%	▲7%
	業務その他	2.38	1.16	▲51%	▲40%
	家庭	2.08	0.70	▲66%	▲39%
	運輸	2.24	1.46	▲35%	▲27%
	エネルギー転換	1.06	0.56	▲47%	▲27%
	非エネルギー起源CO <sub>2</sub> 、メタン、N <sub>2</sub> O	1.34	1.15	▲14%	▲8%
HFC等4ガス（フロン類）		0.39	0.22	▲44%	▲25%
吸収源		-	▲0.48	-	(▲0.37億t-CO <sub>2</sub> )
二国間クレジット制度（JCM）		官民連携で2030年度までの累積で1億t-CO <sub>2</sub> 程度の国際的な排出削減・吸収量を目指す。我が国として獲得したクレジットを我が国のNDC達成のために適切にカウントする。			-

\* 2030年度46%削減目標：日本の中間目標として2030年度において、温室効果ガスを2013年度から46%削減することを目指すもの。

(出所：環境省脱炭素ポータル)

#### 地球温暖化対策計画に位置付ける主な対策・施策

##### 再エネ・省エネ

- 改正温対法に基づき自治体が促進区域を設定 → 地域に裨益する再エネ拡大（太陽光等）
- 住宅や建築物の省エネ基準への適合義務付け拡大

##### 産業・運輸など

- 2050年に向けたイノベーション支援  
→ 2兆円基金により、水素・蓄電池など重点分野の研究開発及び社会実装を支援
- データセンターの30%以上省エネに向けた研究開発・実証支援

##### 分野横断的取組

- 2030年度までに100以上の「脱炭素先行地域」を創出（地域脱炭素ロードマップ）
- 優れた脱炭素技術等を活用した、途上国等での排出削減  
→ 「二国間クレジット制度：JCM」により地球規模での削減に貢献

(出所：環境省脱炭素ポータル)

## 3-5. ESG投資の手法

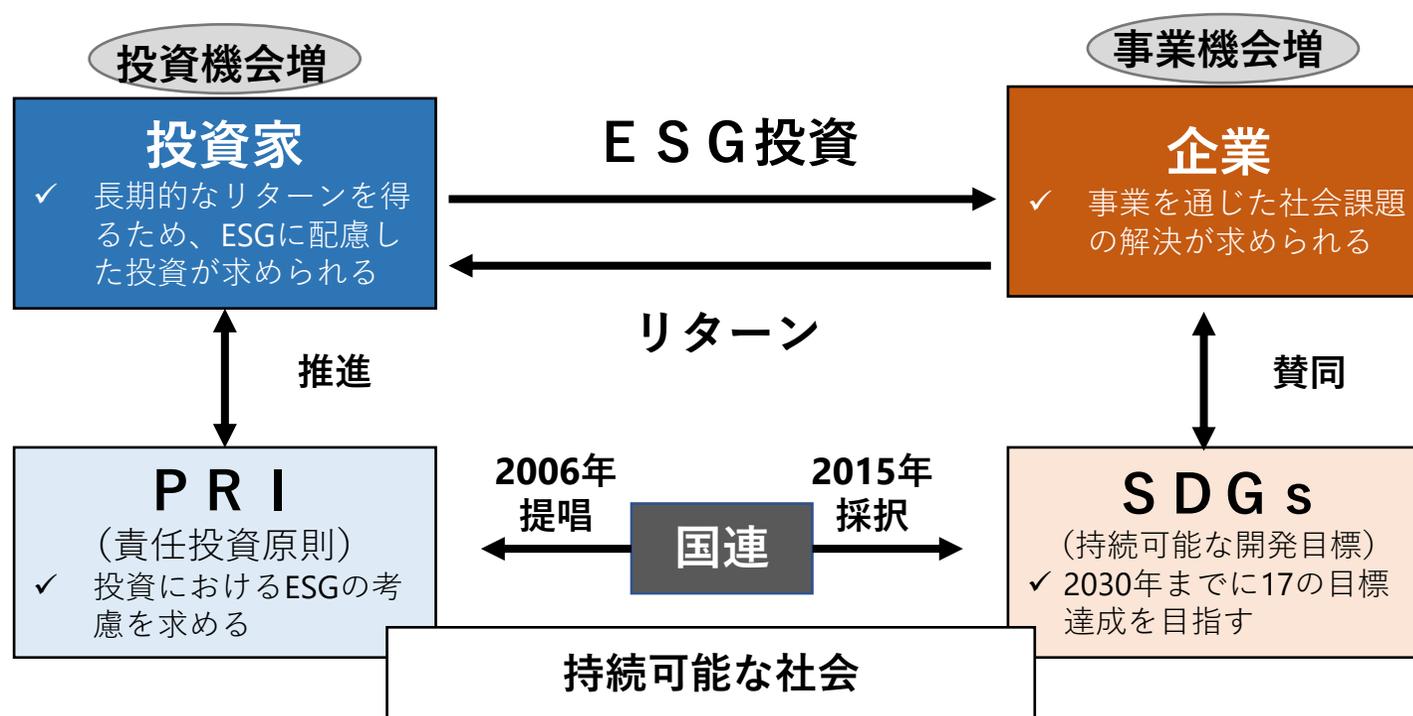
- G S I A（Global Sustainable Investment Alliance：サステナブル投資推進に取り組む世界各国・地域の団体がメンバーとなり、グローバルに協働する組織）は以下の7つの手法に分類している。

投資手法	内容
ネガティブ・スクリーニング	特定の資金使途・業種等を投資対象から除外する投資手法。代表例として非人道的な兵器であるクラスター弾の製造企業のほか、CO2排出量の多い石炭火力発電事業等が挙げられる。
ESGインテグレーション	従来の財務情報（貸借対照表・損益計算書等）の分析に加え、企業のESG課題解決に向けた取組み（非財務情報）をインテグレーション（結合）して投資判断を行う手法。
エンゲージメント	投資先企業の中長期的な企業価値向上を促すこと等を目的に、企業との対話を行う際、ESG課題の解決に向けた取組みについても対話の材料とし、企業に対して行動を促す手法。
国際規範スクリーニング	環境破壊や人権侵害など国際的な規範に違反した企業を投資対象から除外する手法。
ポジティブ・スクリーニング	ESG課題への取組みが優れた企業を選抜して投資する手法。人権、環境、従業員対応、ダイバーシティなどテーマごとにESG評価機関が付与するESGスコアを活用して、投資家が企業を選抜する。
テーマ投資	持続可能性に関する特定のテーマ（気候変動・食糧・農業・水資源・エネルギー等）に投資する手法。グリーンボンド、ソーシャルボンド、太陽光発電事業に係るプロジェクトファイナンス等が挙げられる。
インパクト投資	慈善的要素を重視して、金銭的なリターンとともに社会問題や環境問題についてより直接的な解決を目指す手法。

### 3-6. ESG投資とSDGsの関係

- ▶ SDGsは、2030年までに貧困撲滅や格差の是正、気候変動対策など国際社会に共通する17の目標の達成を目指しており、民間企業をこういった課題解決を担う主体として位置付けている。
- ▶ 企業にとっては、本業を通じてSDGsの達成に向けて取り組むことで、社会的課題の解決と経済的利益をともに追求していくことに繋がり、事業機会をつかむことが期待できる。
- ▶ 投資家にとっては、こうした取組みを積極的に進める企業に投資することを通じて中長期的には投資リターンの向上に繋がるのが期待できる。

#### 【ESG投資とSDGsの関係】



## 3-7. ESG投資と投資リターン

- ▶ ESG投資は、リスクを低めに抑えつつ、長期的なリターンを確保していくのに適した投資方法と一般的には評価されており、企業年金の運用と親和性が高いと考えられる。
- ▶ 足元ではESG評価の高い銘柄への資金流入等により、主要なESG指数はTOPIXを上回っている。

### ESG投資のメリット

- ✓ ESGに取り組む企業は、経済環境や自然環境等の変化、労働や人権等に対する価値観の変容といった長期経営におけるリスクへの対応力が高く、長期的に安定したリターンが期待できる。
- ✓ ESG投資での投資先は長期的な視点から選抜されるため、一時的な経済や企業業績等の悪化でもポートフォリオから外されるリスクが小さくなることが期待できる。

### ESG投資のデメリット

- ✓ ESGの取組みが、少なくとも短期的には企業利益を圧迫する。
- ✓ 投資対象をESG評価の高い銘柄に絞ると、高成長企業を見逃す可能性がある。

### ■ ESG指数の収益率

	2017年4月～2021年3月（過去4年、年率換算後）				
	収益率			超過収益率	
	(a)	(b)	(c)	(a-b)	(a-c)
	当該指数	親指数	TOPIX	親指数	TOPIX
① MSCI ESG セレクトリーダーズ *1	10.38%	9.51%	9.07%	0.87%	1.31%
② MSCI WIN *2	9.89%	9.51%		0.38%	0.82%
③ FTSE Blossom *3	9.65%	9.57%		0.08%	0.58%
④ S&P/JPX Carbon *4	9.23%	9.07%		0.16%	0.16%

※指数収益率は配当込みの収益率。収益率及びリスクの算出期間とGPIFが実際に運用した期間は異なる。

※①～④の親指数（指数組入候補）は次の通り。  
 ① MSCI JAPAN IMITOP700  
 ② MSCI JAPAN IMITOP700  
 ③ FTSE JAPAN ALL CAP  
 ④ TOPIX

（出所：GPIF「ESG活動報告書2020」）

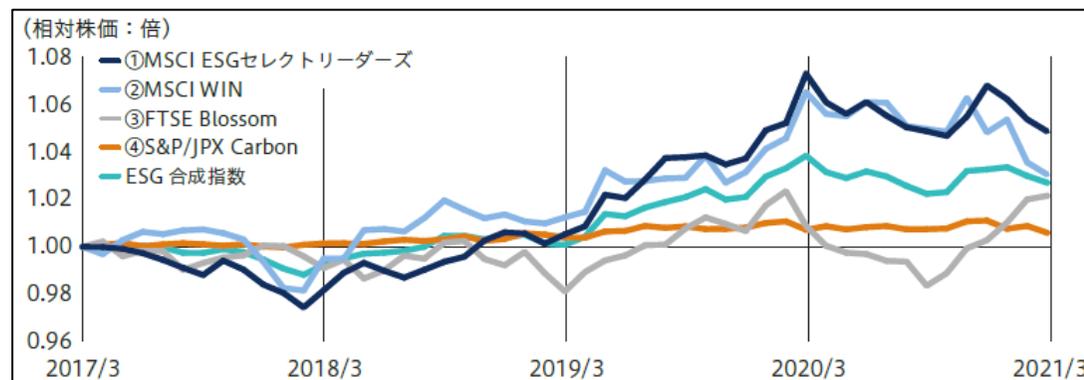
\*1 業種内でESG評価が相対的に高い銘柄を組み入れたESG総合型指数

\*2 女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータについて多面的に評価した指数

\*3 ESG評価の絶対評価が高い銘柄を選抜した後、業種ウェイトを中立化したESG総合型指数

\*4 同業種内で温室効果ガス排出に関する情報開示を行っている企業などの投資ウェイトを高めた指数

### ■ 国内株式ESG指数（①～④）およびESG合成指数とTOPIXの相対価格



※2017年3月末時点の相対株価を1としたもの

※ ESG合成指数は国内株式ESG指数（①～④）を等ウェイトで合成したもの

（出所：GPIF「ESG活動報告書2020」）

## 【ワンポイント解説】 ESG投資関連の説明に頻繁に登場する3つの横文字

### **S R I (Socially Responsible Investment) : 社会的責任投資**

ESG投資の起源とされる投資手法。1920年代の米国や英国において、キリスト教会の資金を運用する際に、酒・たばこ・ギャンブルなど、宗教上の倫理に反するものには投資しないといった考え方が生まれた。1960～70年代の米国で社会運動が盛んになると注目度が高まり、90年代後半からは環境問題関連のムーブメントになったこともあったが、機関投資家の運用方針としては定着しなかった。

### **P R I (Principles for Responsible Investment) : 責任投資原則**

2006年4月に国連が経済・社会・環境の持続可能性に対する危機意識の高まりを受けて、SRI的な考え方を6つの原則にまとめたものがPRIである。この原則の中には、「投資判断にESG課題を組み込む」「投資先企業にESG情報の開示を求める」といったものがあり、このときESGという概念がはじめて示された。2015年のGPIFのPRIへの署名が、日本におけるESG投資隆盛の契機と言われている。

### **SDGs (Sustainable Development Goals) : 持続可能な開発目標**

2015年9月に国連サミットにて採択された目標で、貧困の撲滅や気候変動への対策など、2030年までに達成すべき17の目標と169のターゲットで構成されている。ESG投資において考慮されるESG課題とSDGsの目標やターゲットは共通点も多く、ESG投資が結果としてSDGs達成に貢献することになる。SDGsが達成され、持続可能な経済社会が実現することは、運用資産全体の長期的なリターン向上につながると考えられる。

- 本資料は情報提供を目的に作成しているものであり、保険の募集を目的としたものではありません。商品のご検討にあたりましては、当社作成のパンフレット等をご覧ください。
- 記載の内容は、2021年12月1日現在の税制に基づいています。今後、税制の変更に伴い、税務の取扱いが変わることがあります。
- 本資料では、特に断りのない限り2021年12月1日時点で判明している内容に基づいて記載していますが、今後の検討により変更となることがあります。
- 本資料は、信頼性の高い情報に基づいて作成しておりますが、その正確性・完全性に対して責任を負うものではありません。会計、税務、法律面については、公認会計士、税理士、弁護士等の専門家にご確認ください。

2022年1月発行

## 企業年金REPORT 2022

住友生命保険相互会社 年金事業部

東京都中央区築地 7-18-24 電話(03)5550-4750

Copyright © 2022 住友生命保険相互会社