

あなたの未来を強くする



企業年金

REPORT 2023

住友生命保険相互会社

企業年金REPORT 2023 目次

I.	年金制度（公的年金・私的年金）の動向について	3
II.	DC拠出限度額見直し	28
III.	育児・介護休業法の改正、定年延長について	47
IV.	DB新財政運営における財政決算について	68
V.	年金資産運用の概略と最近の潮流について	85
VI.	ESG投資について	105
VII.	経済価値ベースのソルベンシー規制について	110

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

- 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、2022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2022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（公的年金・私的年金）の動向について

1. はじめに（本章の内容）
2. 公的年金の改正
 - 2-1. 被用者保険の適用拡大
 - 2-2. 在職中の年金受給の在り方の見直し
 - 2-3. 受給開始時期の選択肢の拡大
3. 私的年金の改正
 - 3-1. DB老齢給付金の支給開始時期の設定可能範囲の拡大
 - 3-2. 中小企業向けDC制度の対象範囲の拡大
 - 3-3. DC運用商品の除外方法の改善
 - 3-4. DC老齢給付金の受給開始時期の選択肢の拡大
 - 3-5. 企業型DCの加入可能年齢の引上げ・要件緩和
 - 3-6. 個人型DC（iDeCo）の加入可能年齢の引上げ
 - 3-7. DC脱退一時金の受給要件の見直し
 - 3-8. 制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善
 - 3-9. 企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和
 - 3-10. DC拠出限度額の見直し
4. 企業型年金の実施状況等

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。
- そのため、年金制度改正法によって施行される内容について改め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。
- 本章で紹介する年金制度改正と施行時期のイメージ図は次ページのとおり。

< 年金制度改正と施行時期 >

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
公的 年金			●被用者保険の適用拡大 (2022/10)		
			●在職中の年金受給の在り方の見直し (2022/4) 受給開始時期の選択肢の拡大		
DB	●老齢給付金の支給開始時期の設定可能範囲の拡大(2020/6)				
DC	●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(2020/10)				
		●DC運用商品除外方法の改善(2021/7)			
			●老齢給付金の受給開始時期の選択肢の拡大(2022/5) 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		
				●企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和(2022/10)	
					● 拠出限度額見直し (2024/12)

2. 公的年金の改正

2-1. 被用者保険の適用拡大-その1

2022年10月1日施行
2024年10月1日施行

▶ 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。

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	今回の改正点	
			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"> フルタイムの労働者 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 	(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	←	撤廃 (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 100 人超の企業に勤務	常時 50 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。 <本法案提出時>

2-1. 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。
- ▶ 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**(※)を適用業種に追加する。
(※ 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 ※	(A)	(B)	
上記以外の業種 (非適用業種)			(C)

色の濃い部分
⇒ **強制適用**

色が薄い部分
⇒ **強制適用外**

※ 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 | ⑦焼却、清掃又はと殺の事業 | ⑭疾病の治療、助産その他医療の事業 |
| 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 | ⑧物の販売又は配給の事業 | ⑮通信又は報道の事業 |
| ③鉱物の採掘又は採取の事業 | ⑨金融又は保険の事業 | 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 |
| ④電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業 | ⑩物の保管又は賃貸の事業 | |
| ⑤貨物又は旅客の運送の事業 | ⑪媒介周旋の事業 | |
| ⑥貨物積みおろしの事業 | ⑫集金、案内又は広告の事業 | |
| | ⑬教育、研究又は調査の事業 | |

ここに「**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。

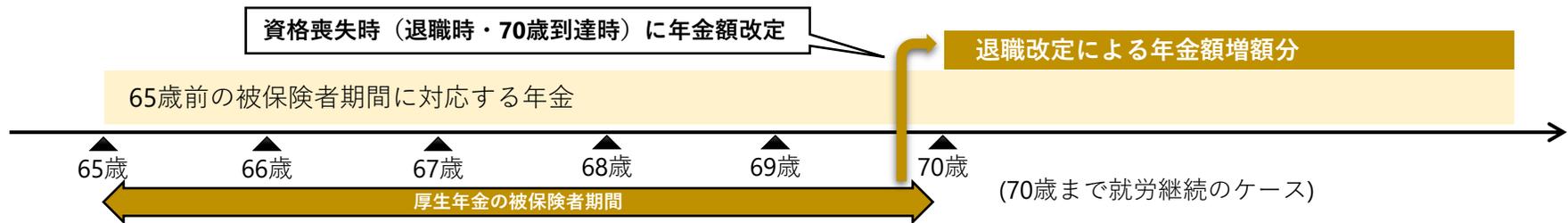
2-2. 在職中の年金受給の在り方の見直し-その1

- 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している。（**退職改定**）

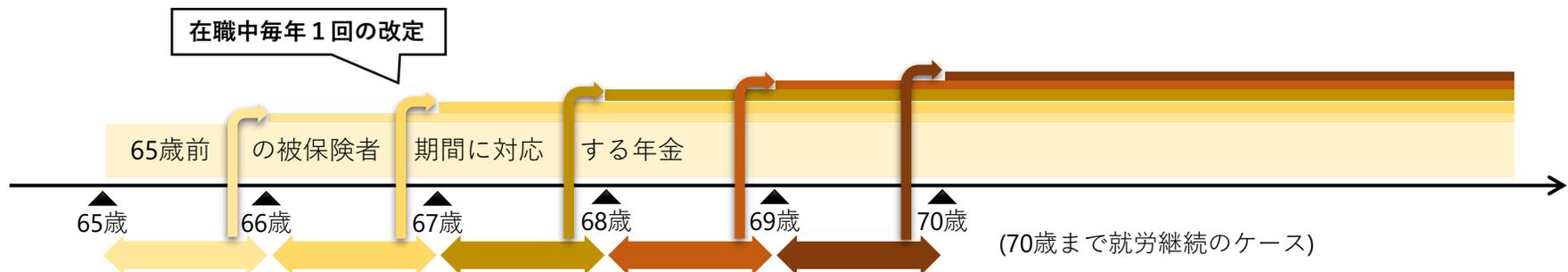
65歳到達後の被保険者期間については、退職や70歳到達までの間は年金額に反映されない。



- 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）



2-2. 在職中の年金受給の在り方の見直し-その2

- **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」（注）に引き上げる。**

（注）現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む）を基準に算定

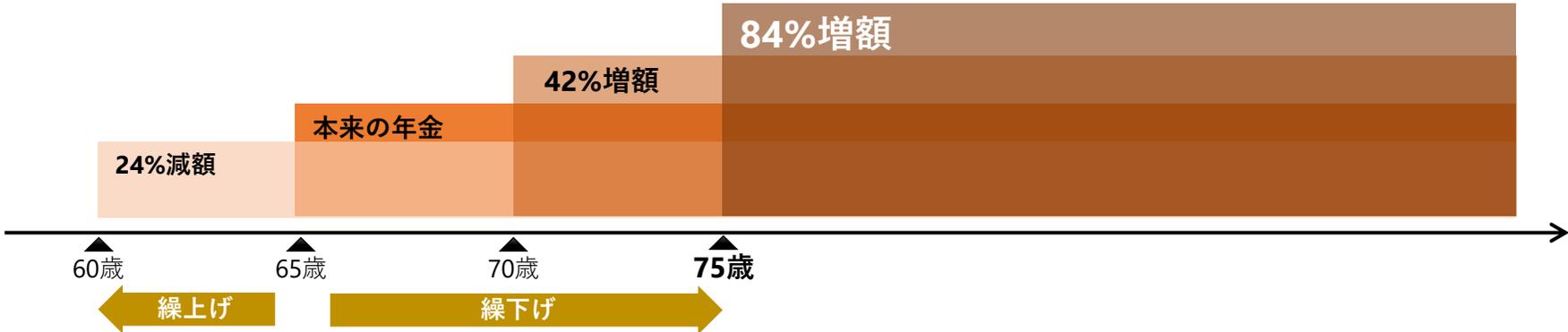
在職老齢年金制度の概要

- 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（年金額10万円の場合）
【低在老】 60～64歳	<ul style="list-style-type: none"> 賃金＋年金（厚生年金の定額部分も含む）の合計額が28万円を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金＋年金（厚生年金の定額部分も含む）の合計額が47万円を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 	<p>賃金と年金額の合計額</p> <p>28万円</p> <p>10万円</p> <p>18万円</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><65～70歳></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p><70歳以上></p> <ul style="list-style-type: none"> 65～70歳と同じ仕組みで、保険料負担はなし。 	変更なし	<p>賃金と年金額の合計額</p> <p>47万円</p> <p>10万円</p> <p>37万円</p> <p>賃金（ボーナス込み月収）</p>

2-3. 受給開始時期の選択肢の拡大 (2022年4月1日時点で70歳未満の方が対象)

- 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。

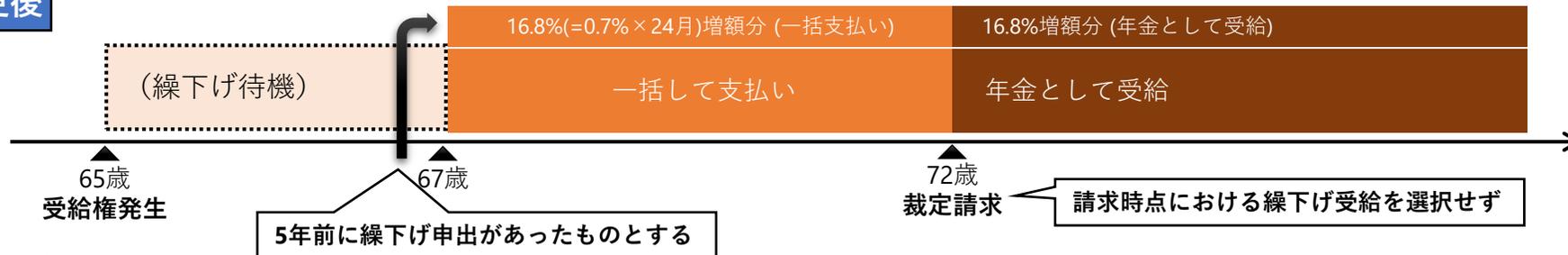
- ① 上限年齢（現行70歳）以降に請求する場合の上限年齢での繰下げ制度についても、連動して75歳に見直す。（75歳以降に繰下げ申出を行った場合、75歳に繰下げ申出があったものとして年金を支給することとする）
- ② 70歳以降に請求する場合の5年前時点で繰下げ制度の新設
70歳以降80歳未満の間に請求し、かつ請求時点における繰下げ受給を選択しない場合、年金額の算定に当たっては、5年前に繰下げ申出があったものとして年金を支給する。
（繰下げ上限年齢を70歳から75歳に引き上げることに伴い、5年以前の時効消滅した給付分に対応する繰下げ増額）

（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



3. 私的年金の改正

3-1. 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6月5日施行

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

3-2. 中小企業向けDC制度の対象範囲の拡大

2020年10月1日施行

- 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 100人以下 の事業主が対象
改正後	従業員規模 300人以下 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 全員 (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	2本以上 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 月額5,000円以上23,000円以下 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)

従業員
(iDeCo加入)

給与引去り

加入者掛金

事業主掛金

事業主

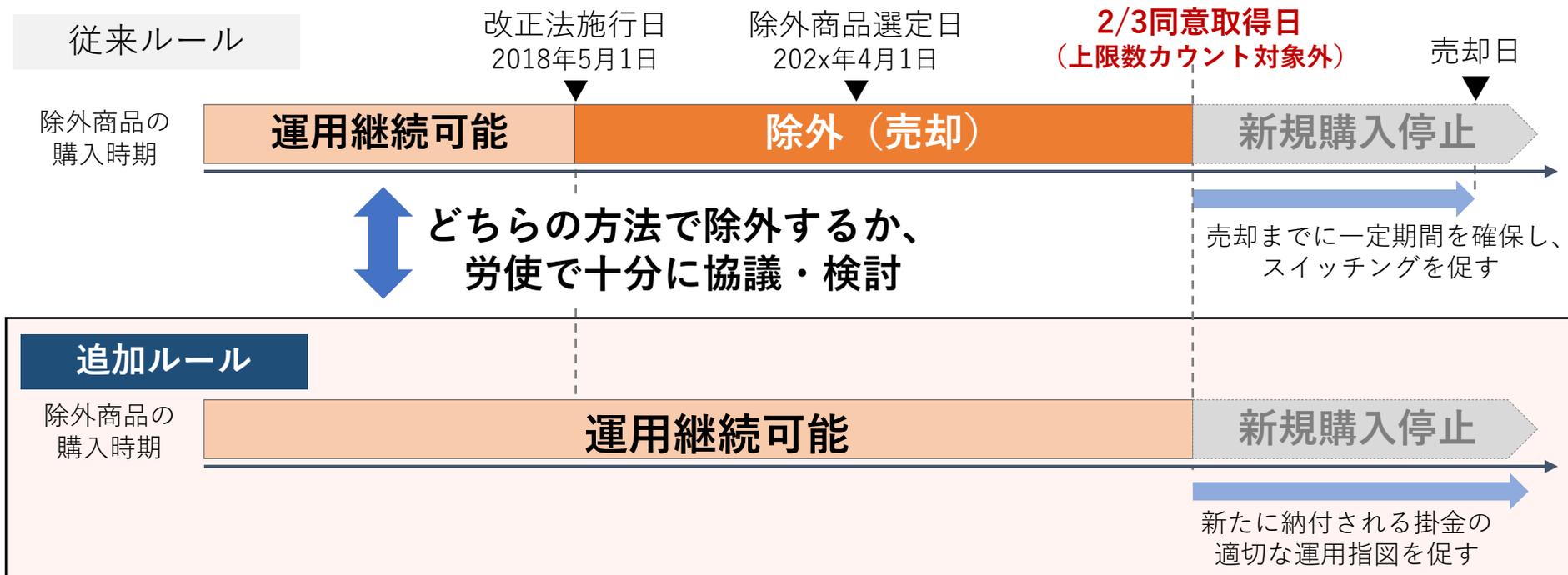
加入者掛金に追加で事業主が拠出

3-3. DC運用商品の除外方法の改善

2021年7月28日施行

- ▶ 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。

改正前	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）
改正後	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

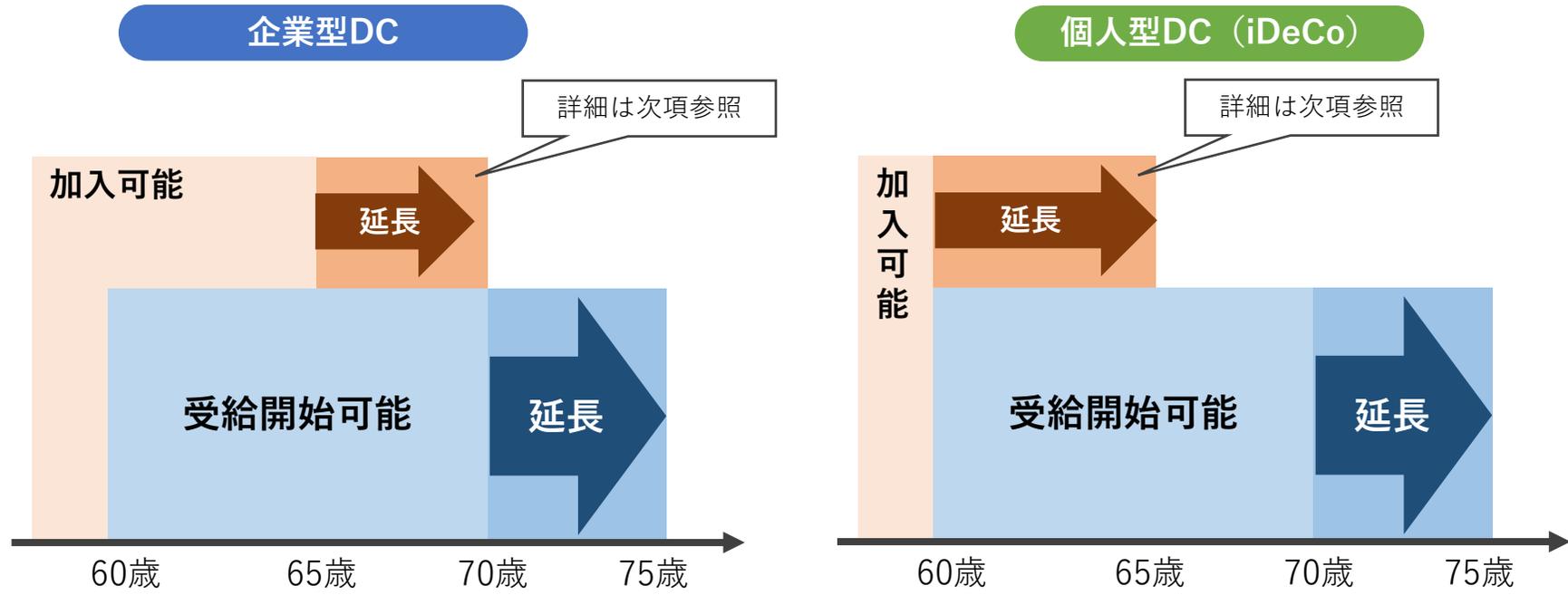


3-4. DC老齢給付金の受給開始時期の選択肢の拡大-その1

- 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 70歳 までの間で受給開始可能
改正後	60歳から 75歳 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。

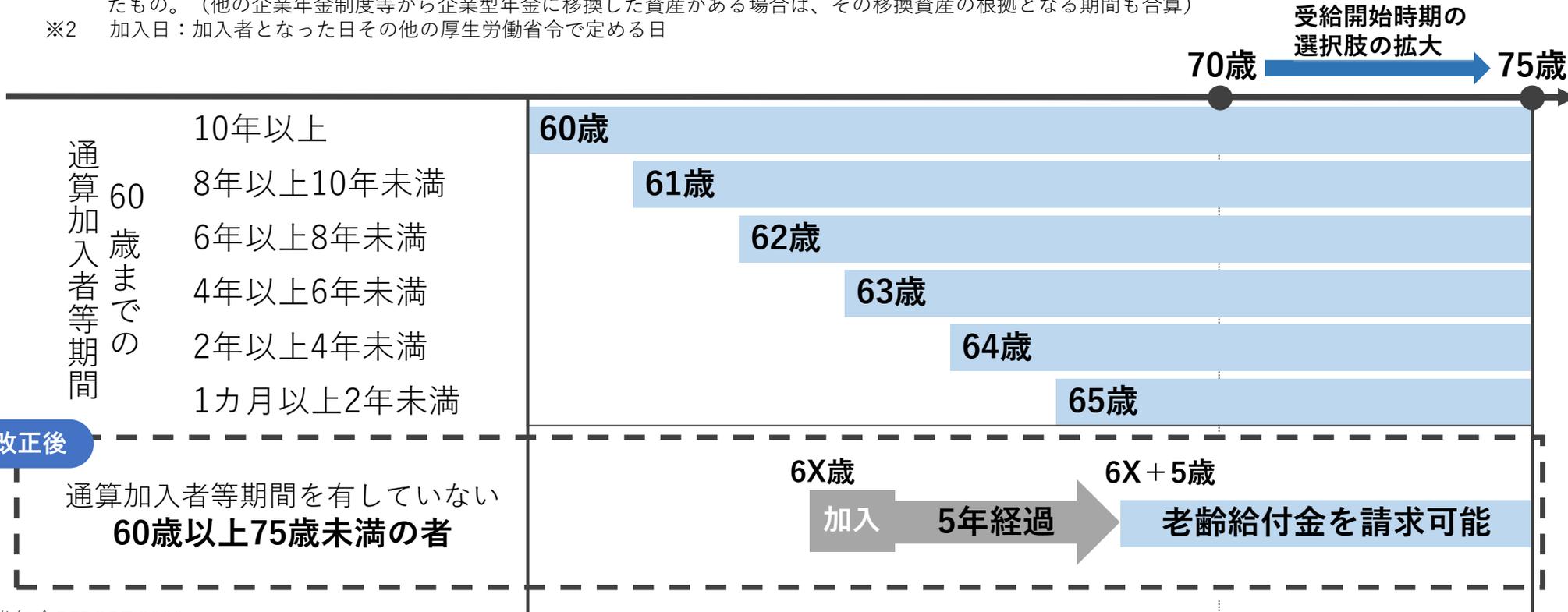


3-4. DC老齢給付金の受給開始時期の選択肢の拡大-その2

➤ 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。

改正前	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
改正後	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、 加入日※²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

※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

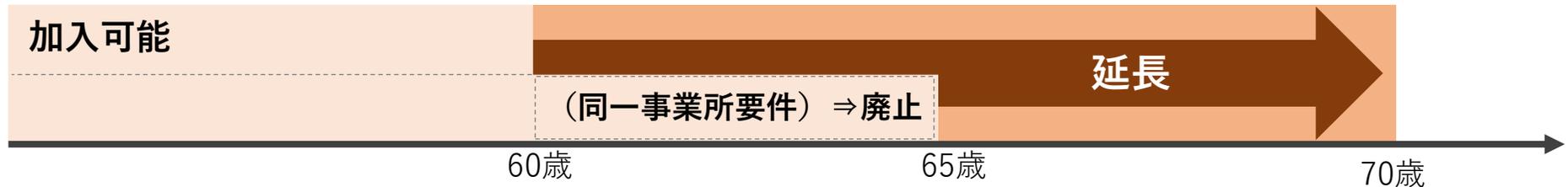


3-5. 企業型DCの加入可能年齢の引上げ・要件緩和

- ▶ 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のが可能となる。

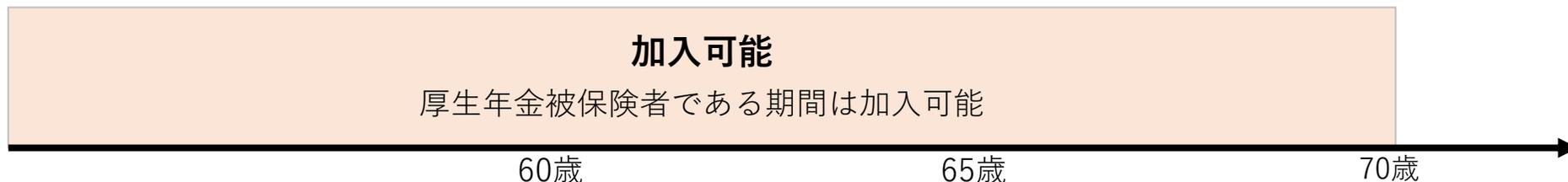
改正前	厚生年金被保険者のうち 65歳未満の者 を加入者とするのが可能 ただし、 60歳以降の加入は60歳到達前と同一事業所で継続して使用される者に限定
改正後	厚生年金被保険者（70歳未満） であれば加入者とするのが可能 (年齢や同一事業所の要件は廃止)

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



3-6. 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。

改正前	国民年金被保険者のうち 60歳未満 の者が加入者となることが可能※ ¹
改正後	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 ①第1号被保険者※ ² ②第2号被保険者※ ³ ③第3号被保険者 ④任意加入被保険者

※¹ 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 ※² 保険料免除者を除く

※³ 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 ⇒ 60歳以降は第4号として加入可能
第2号加入者	②第2号被保険者※ ⁴ (会社員・公務員等)	65歳 まで加入可能 拡大
第3号加入者	③第3号被保険者 (専業主婦(夫)等)	20～60歳 ⇒ 60歳以降は第4号として加入可能
NEW 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"> ・60～65歳まで加入可能 ・20～65歳まで加入可能

※⁴ 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

3-7. DC脱退一時金の受給要件の見直し (iDeCo) -その1

- 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、 国民年金の保険料免除者に限られている
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、 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

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	
	国民年金保険料免除者	iDeCo加入不可	
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)	NEW	
	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	iDeCo加入不可

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**

3-7. DC脱退一時金の受給要件の見直し（企業型DC） -その2

- ▶ 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。

改正前	個人別管理資産額が1.5万円を超える場合、一旦、iDeCoに移換する必要がある（その際、iDeCoへの移換手数料等が発生）
改正後	iDeCoの脱退一時金受給要件を満たしている場合は、iDeCoに移換しなくても直接、脱退一時金を受給できるようになる

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）— ①～⑦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 iDeCoに加入できない者であること
- ⑤ **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
- ⑥ 障害給付金の受給権者でないこと
- ⑦ 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の脱退一時金を受給できる

3-8. 制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善

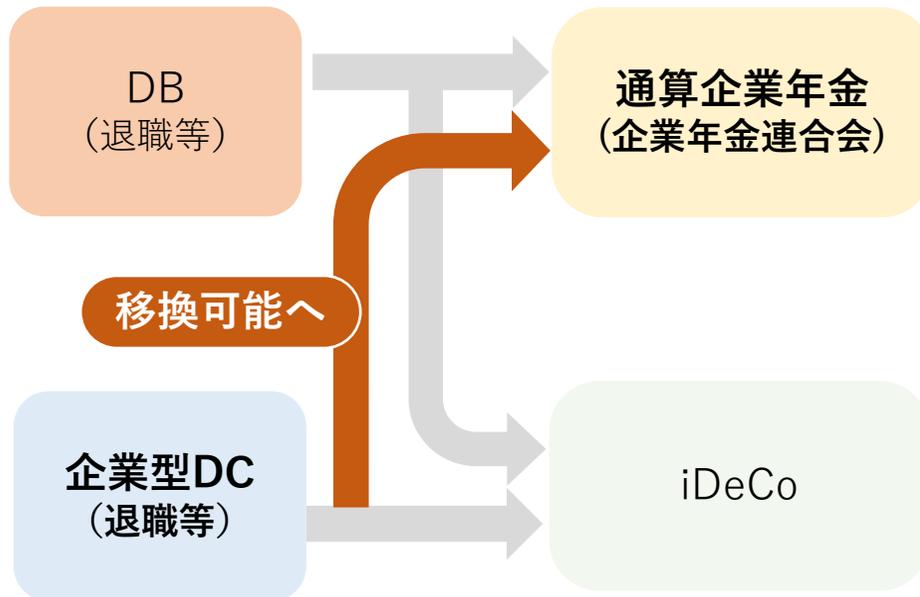
- ▶ 継続的な老後の所得確保に向けた取組みを行いやすい環境づくりのため、さらなるポータビリティの拡大を図る。

改正内容

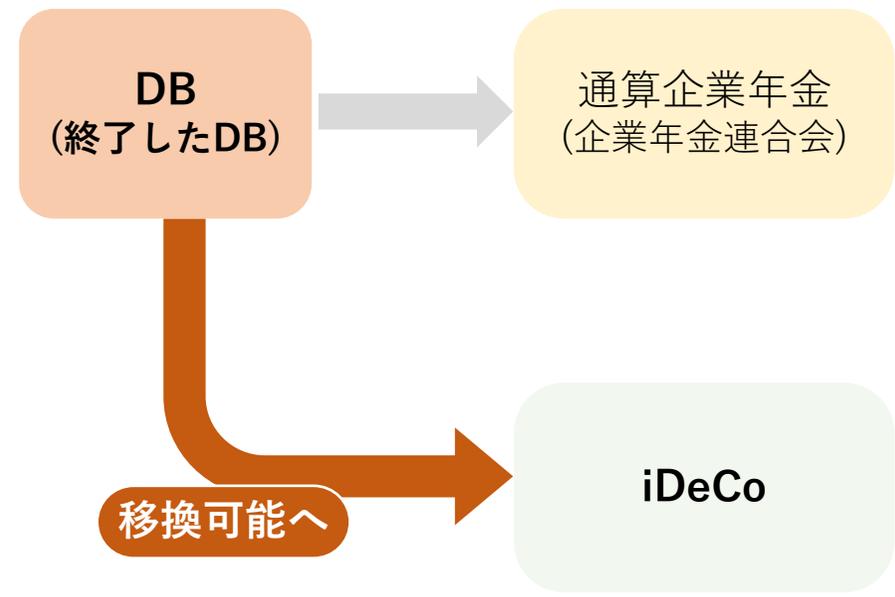
- ・ 加入者の退職等に伴う企業型DCから新たに**通算企業年金**※への移換が可能となる
- ・ 終了したDBから新たに**iDeCo**への移換が可能となる

※ 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



3-9. 企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和（規約） -その1

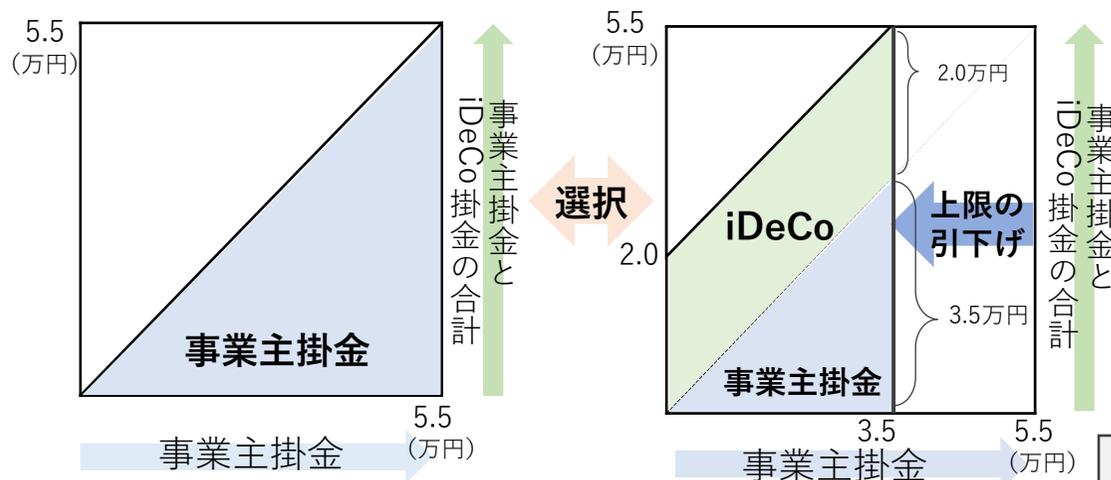
- ▶ 企業型DC事業主掛金とiDeCo掛金の合算管理の仕組みを構築することで、企業型DC加入者は規約の定めや事業主掛金の上限引下げがなくてもiDeCoに原則加入できるようになる。

改正前	企業型DC規約に「iDeCoに同時加入できる」ことを定め、事業主掛金の上限を引き下げた場合に限り、企業型DC加入者がiDeCoに同時加入できる
改正後	上記要件が廃止され、月額5.5万円から各月の事業主掛金を控除した残余の範囲内（ただし、月額2万円以内）※ ¹ でiDeCoに加入できるようになる

※¹ 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、2.0万円→1.2万円

改正前

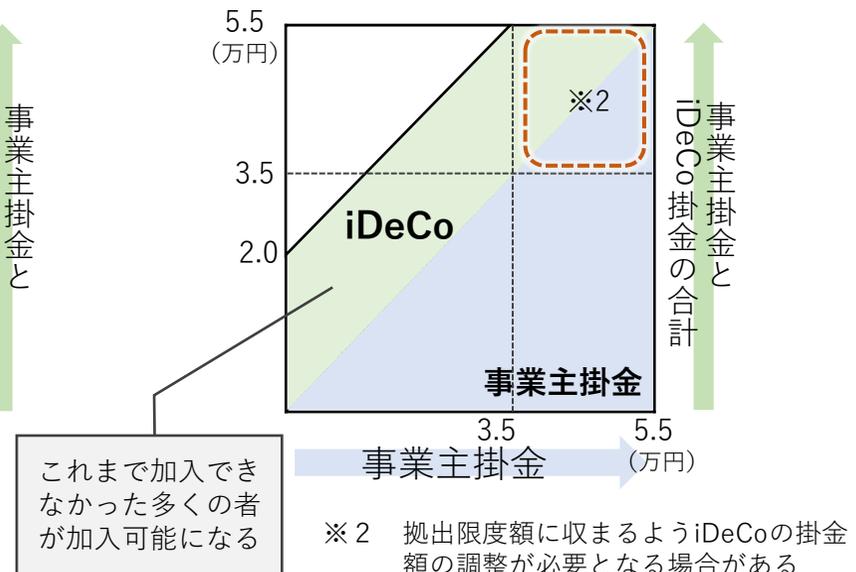
規約にiDeCoに同時加入できること等を定める必要あり



* 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

改正後

本人が希望すれば、iDeCoに加入可能

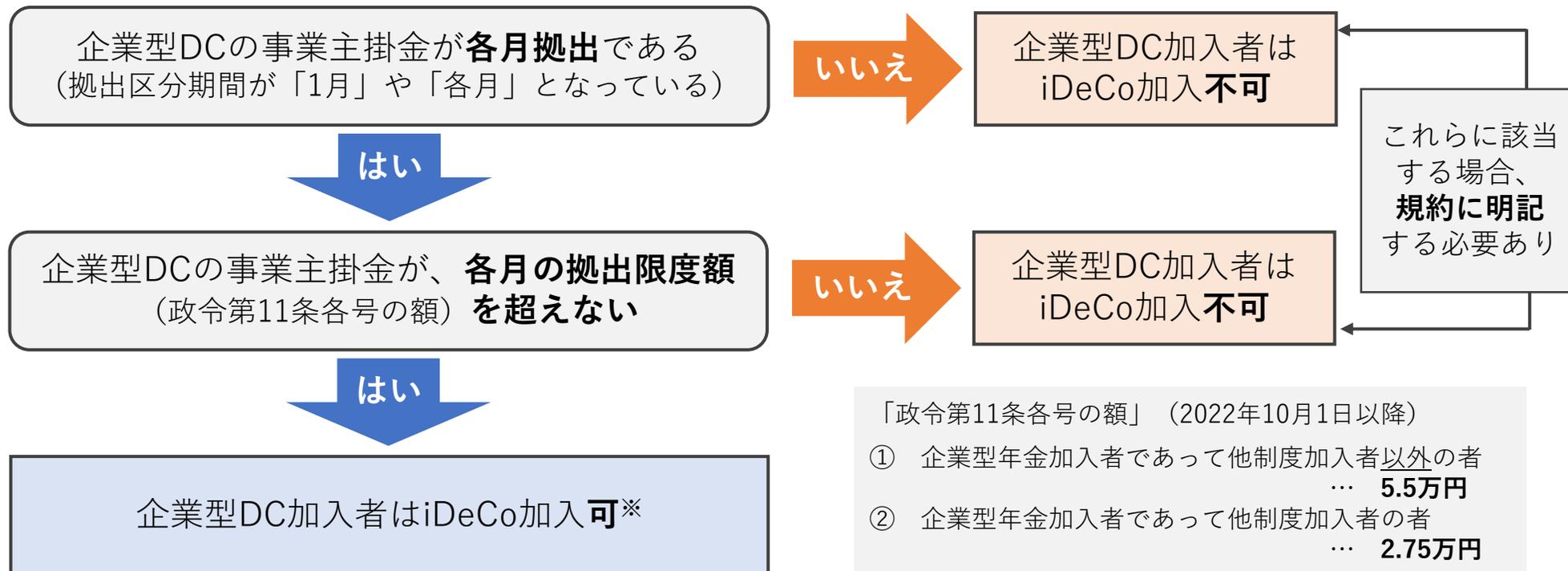


3-9. 企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和（掛金） -その2

- 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



「政令第11条各号の額」（2022年10月1日以降）

- ① 企業型年金加入者であって他制度加入者以外の者
… **5.5万円**
- ② 企業型年金加入者であって他制度加入者の者
… **2.75万円**

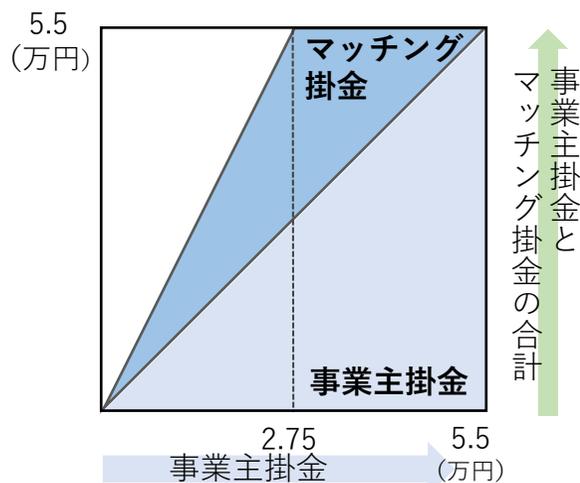
※ 企業型DC加入者がiDeCoに加入するには、iDeCoの掛金も各月の拠出限度額の範囲内で各月拠出とする必要がある。

3-9. 企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和（選択肢） -その3

- ▶ 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、 iDeCoに同時加入することはできない
改正後	「企業型DCでのMatching拠出」か「iDeCo加入」を 企業型DC加入者ごとに選択 できる

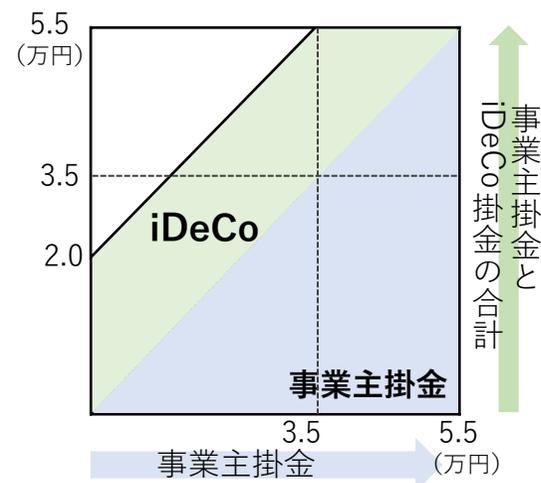
Matching拠出の場合



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

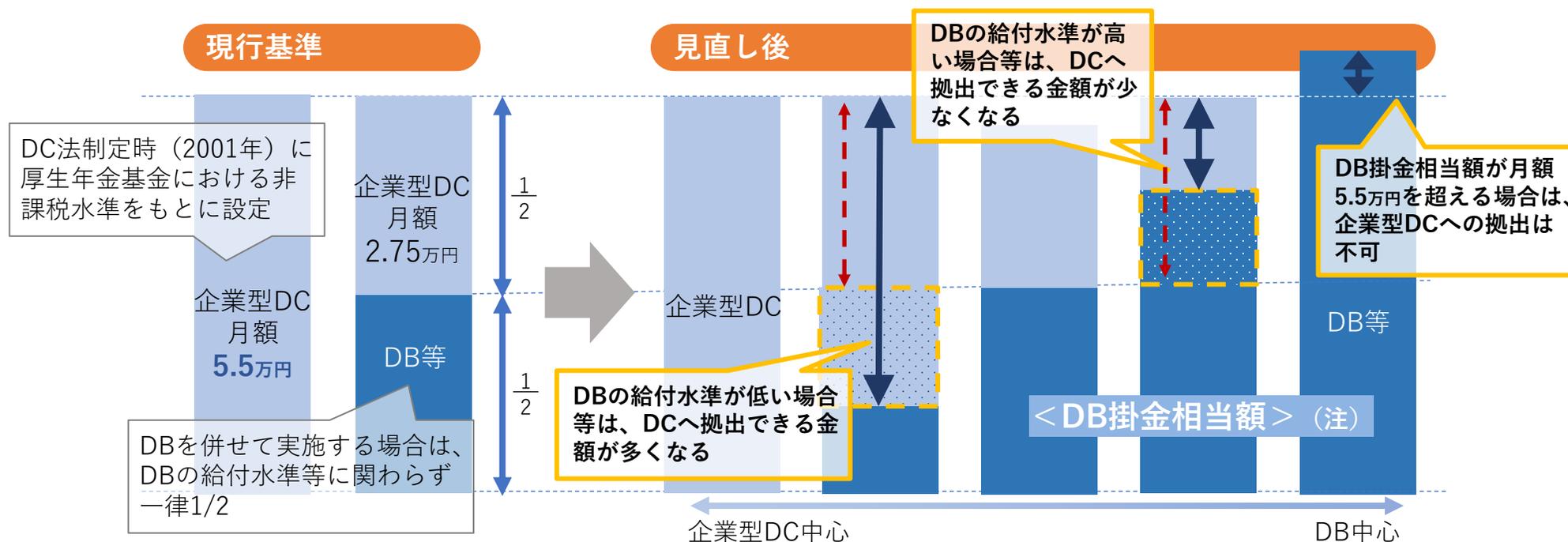
3-10. DC拠出限度額の見直し（詳細はⅡ. にて解説）

- 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

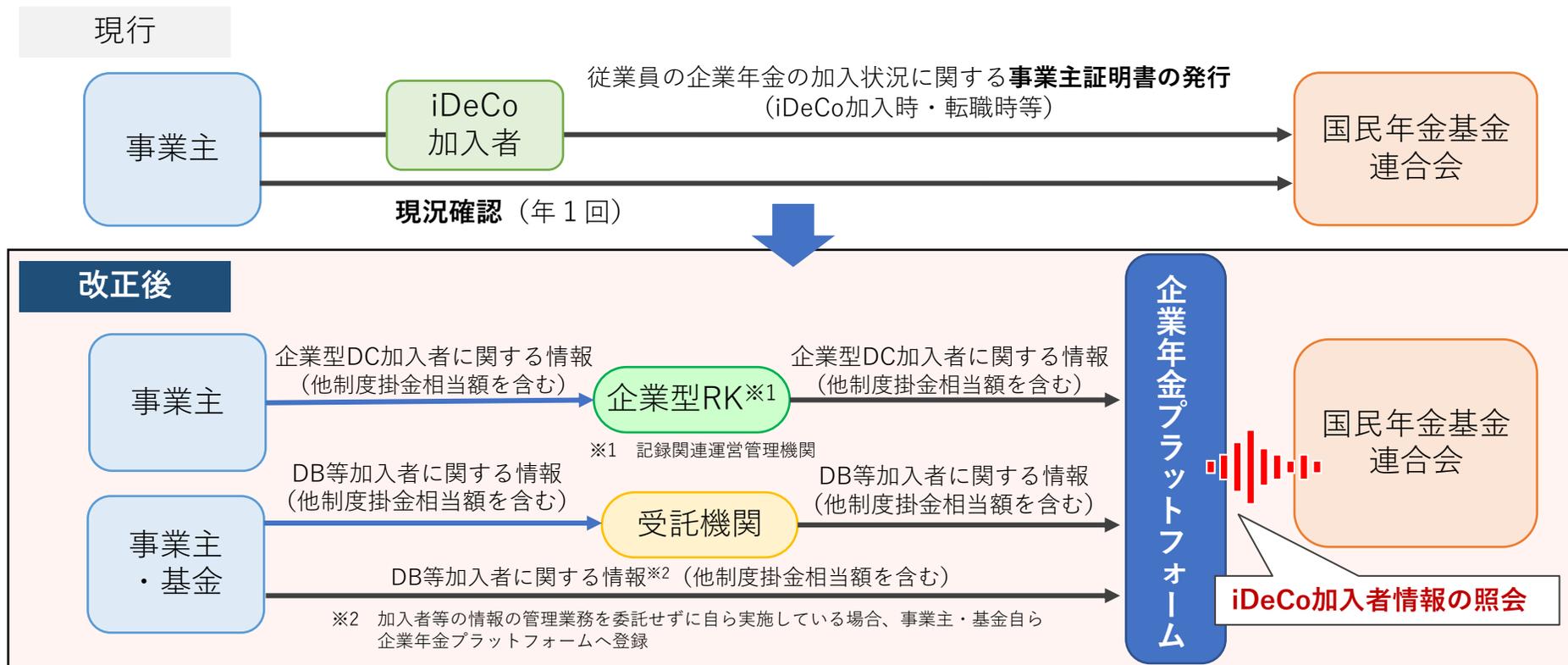
DB未実施であれば控除する額は「0円」となり、企業型DCの拠出限度額は現行どおり月額5.5万円。DB掛金相当額が5.5万円を超える場合は、DC拠出は不可。



(注) 実際には、DB掛金相当額は千円単位で算定するため2.75万円となることはない。

【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でき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

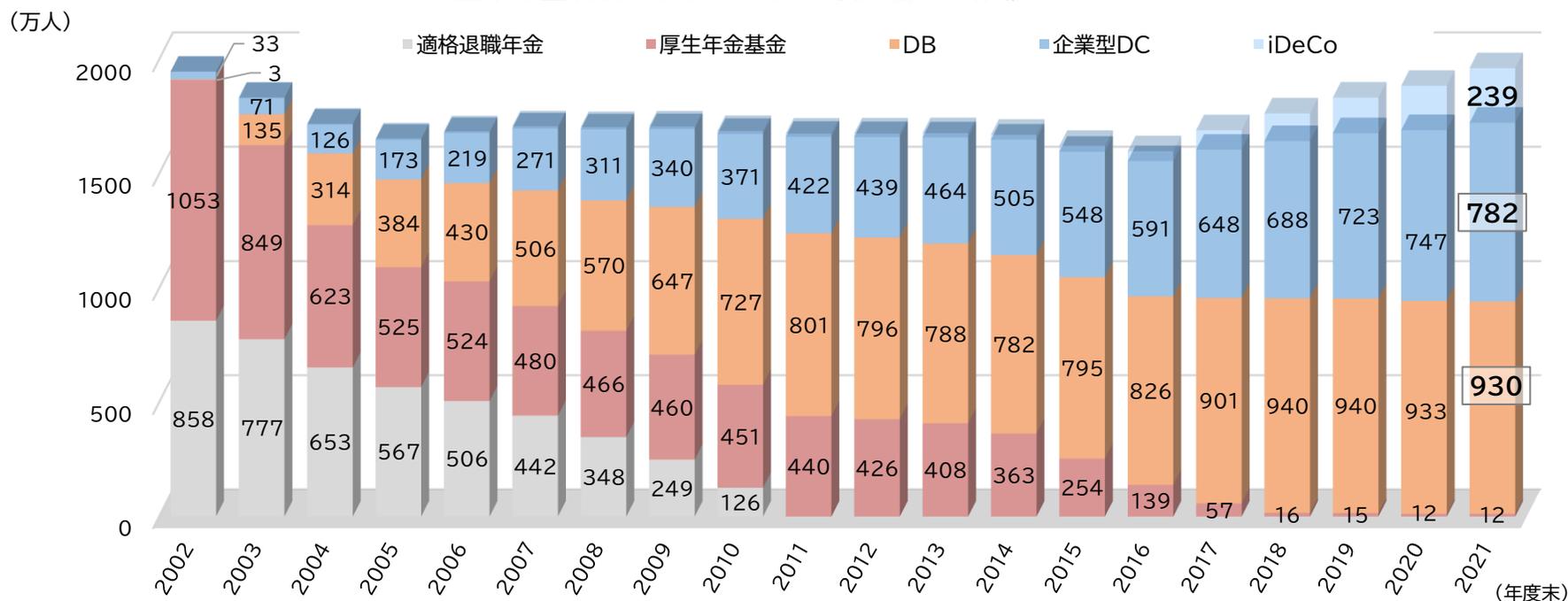
この仕組みにより、現在事業主が行っている**加入時・転職時の事業主の証明書と年1回の現況届を廃止することが可能**となる。ただし、企業年金プラットフォームにおける情報連携には、加入者の基礎年金番号・生年月日・性別が使用されるため、今後は受託機関等にこれらの情報の提供が必要となる。

4. 企業年金の実施状況等

▶ 2021年度末の各企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金（DB）、確定拠出年金（DC））の統計データに基づく企業年金の実施状況およびiDeCoを含めた加入者数の推移は以下のとおり。

	DB	企業型DC
加入者数	約930万人（▲3万人）	約782万人（+35万人）
件数	12,108件（▲223件）	6,826件（+218件）
資産残高	約68.1兆円（+0.6兆円）	約17.7兆円（+1.4兆円）

企業年金制度およびiDeCoの加入者数の推移



(出典) 社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料「企業年金・個人年金制度の現状等について」、厚生労働省「確定拠出年金の施行状況」、生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金(確定給付型)の受託概況」および「確定拠出年金(企業型)の統計概況」等をもとに当社作成

II. 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

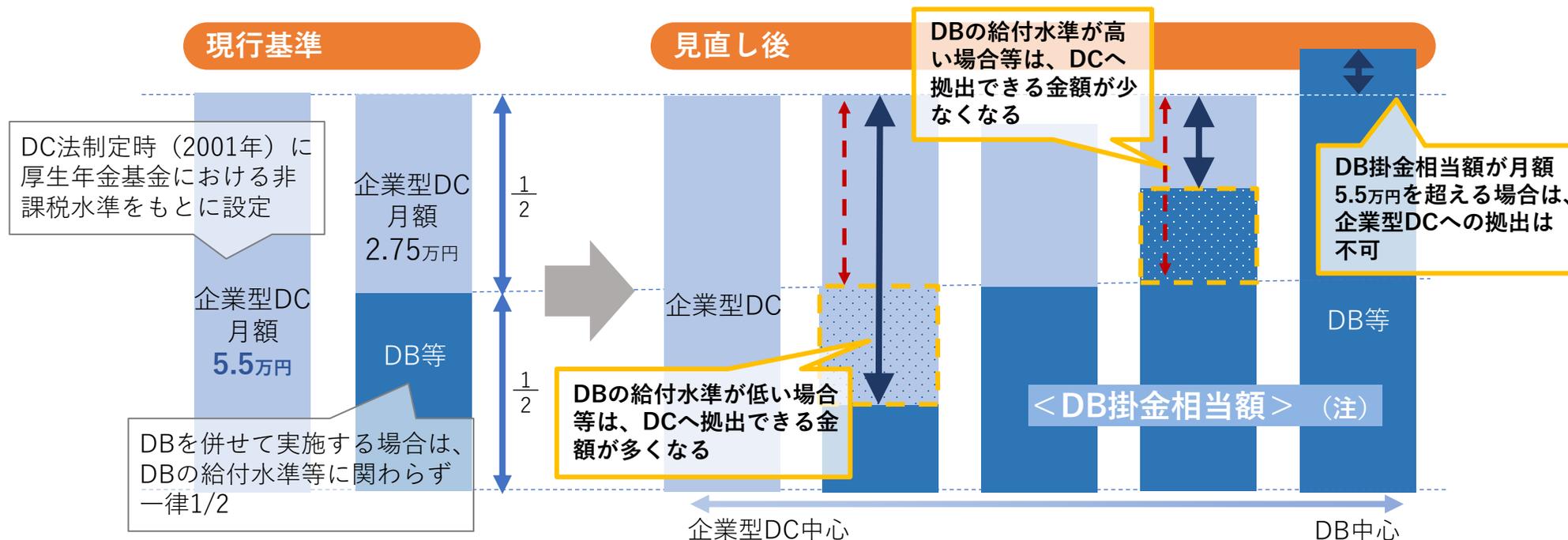
▶ 企業型DCの拠出限度額

- 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。

* 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

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	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

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。



(注) 実際には、DB掛金相当額は千円単位で算定するため2.75万円となることはない。

<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： DBの算定方法と同様 （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 厚生労働大臣が定める額
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 厚生労働大臣が定める額
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 厚生労働大臣が定める額
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 厚生労働大臣が定める額

➤ DB掛金相当額算定のポイント

算定対象	<ul style="list-style-type: none"> • 全てのDBにおいて算出。 • 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。
算定単位	<ul style="list-style-type: none"> • 財政運営・掛金設定を行うグループ区分ごとに算出。 • 1,000円単位で四捨五入した金額を使用。
再算定の時期	<ul style="list-style-type: none"> • 財政再計算のたびに見直す。 • 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。
本則基準DBの算定方法	<ul style="list-style-type: none"> • 主に「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」として算出。 • DB掛金相当額算定にあたって数理計算を行うため、年金数理人の確認が必要。 • 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「標準掛金総額 ÷ 加入者数」で代用可。 • 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。
簡易基準DBの算定方法	<ul style="list-style-type: none"> • 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「標準掛金総額 ÷ 加入者数」として算定。

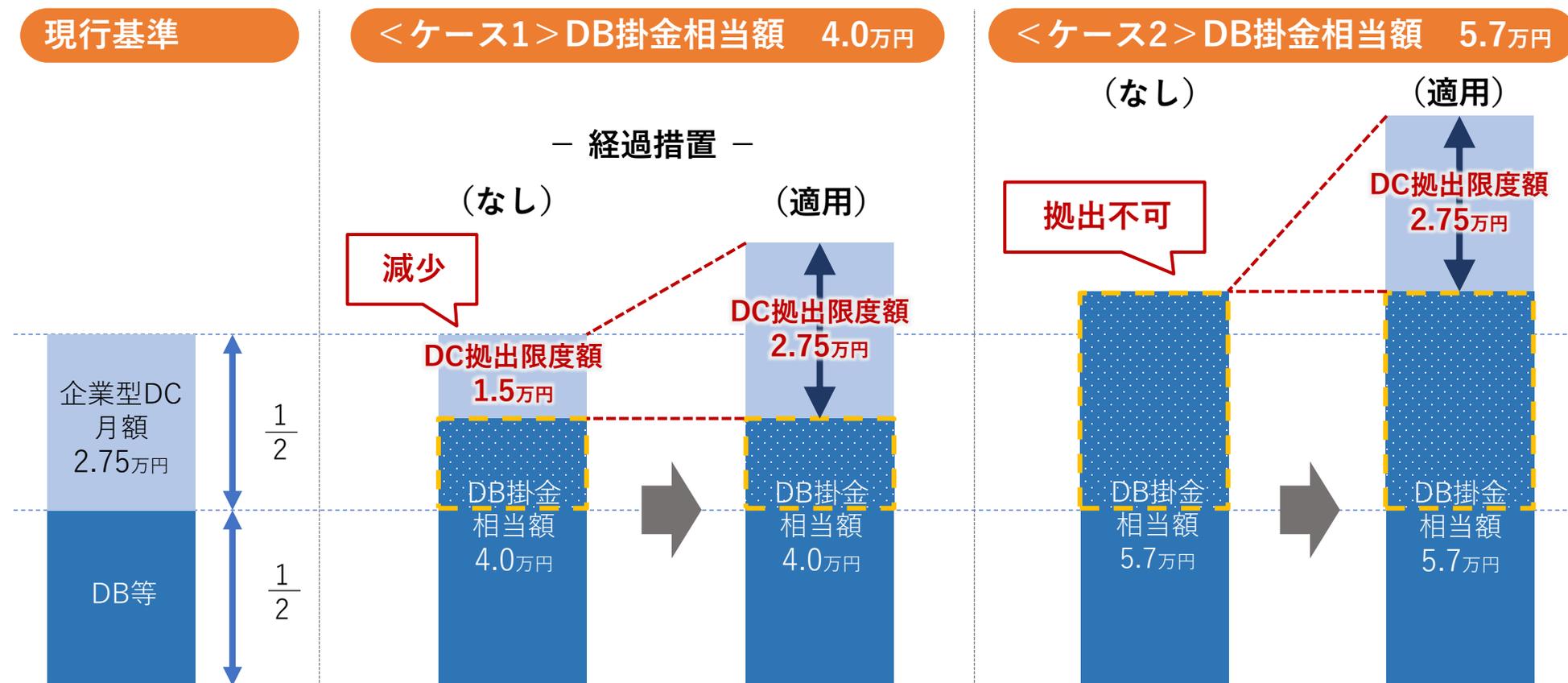
本則基準DB：簡易基準以外のDB

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日時点の企業型DC規約に基づいた従前の掛金拠出が可能となる。



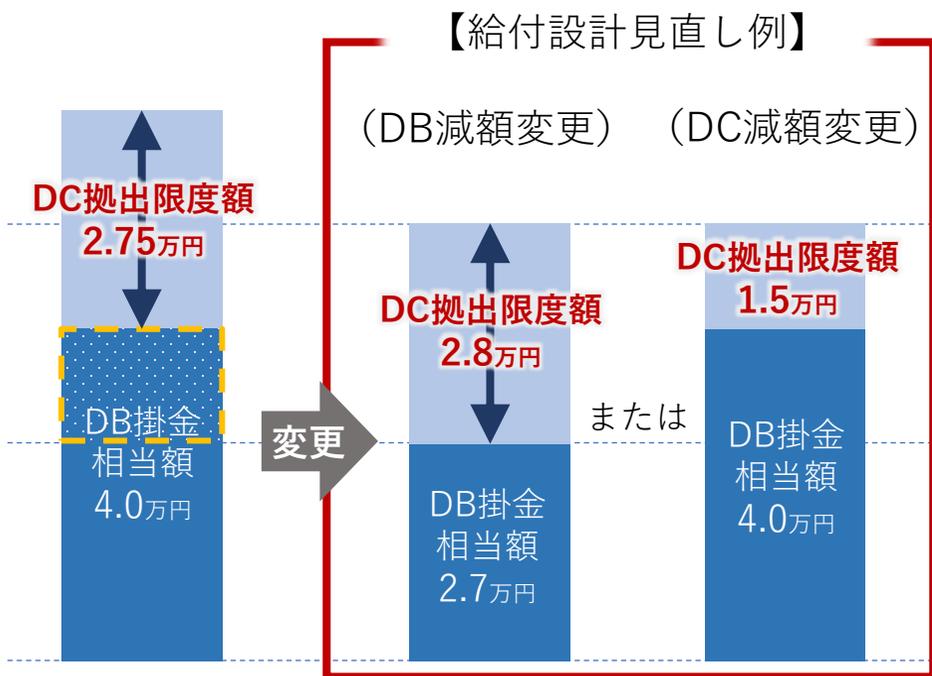
➤ 経過措置適用に関する留意点

- 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

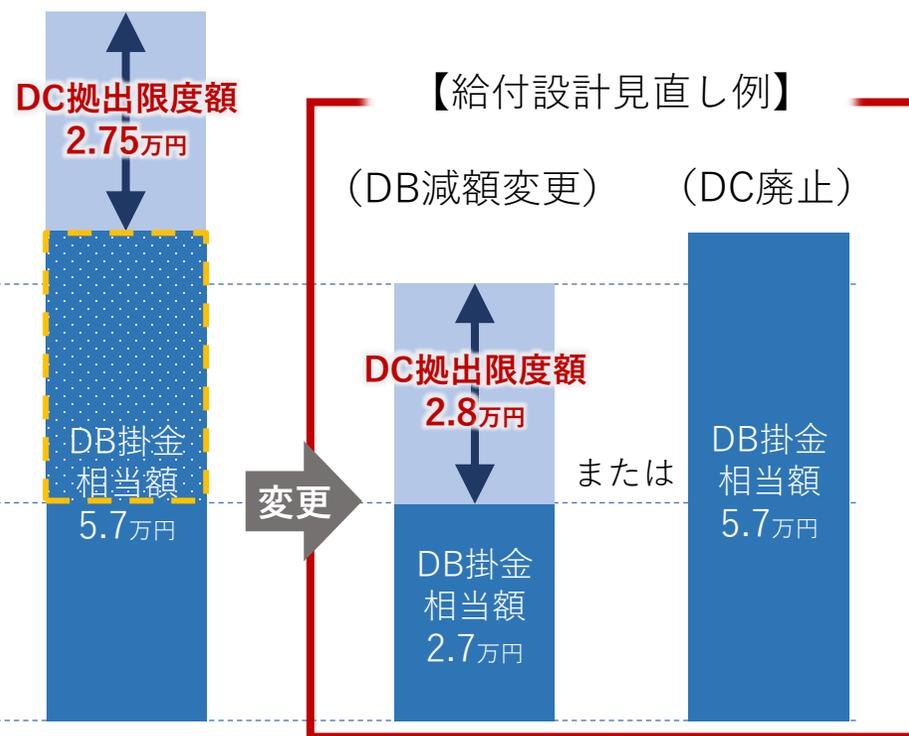
<経過措置適用が終了とならないDB見直し事例>

- 運用の見直しに伴う予定利率のみの変更
- 一定期間ごとに行う定例再計算のみの変更 等

<ケース1>



<ケース2>

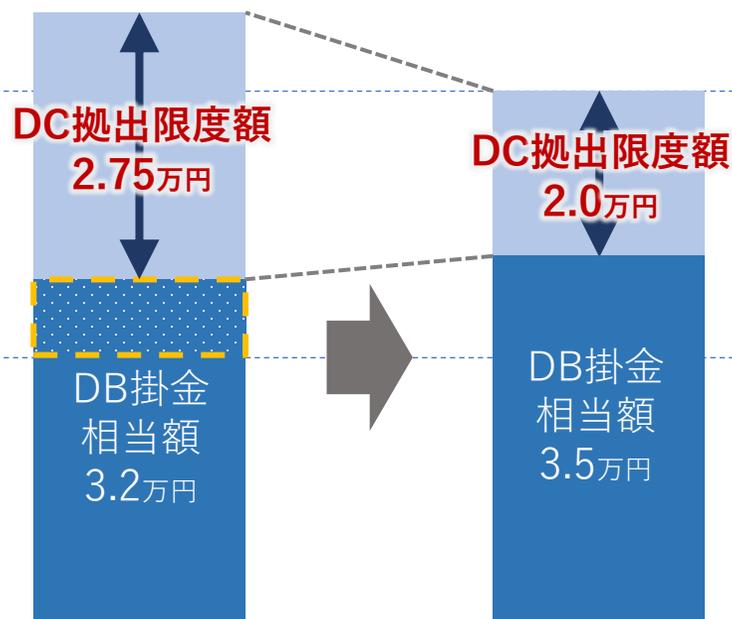


➤ DC拠出限度額が縮小されるケース（例：給付設計の変更）

<ケース1：経過措置適用あり>

経過措置の適用終了

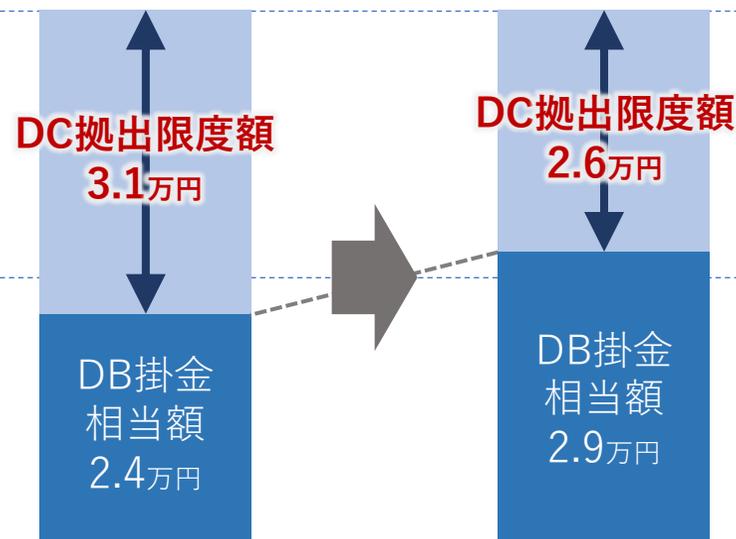
⇒新ルールに基づき、DC拠出限度額が
2.0万円に引き下げられる。



<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

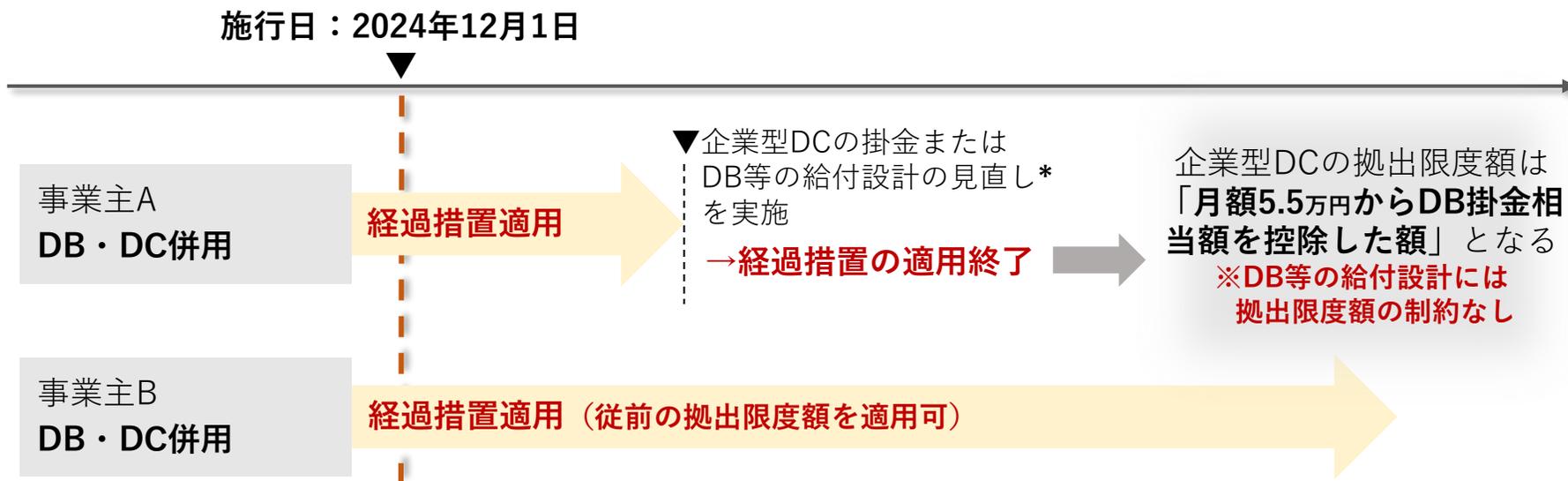
➤ 想定されるケース

	DB・DC併用 (⇒P37参照)			DCのみ実施 (⇒P38参照)	DBのみ実施 (⇒P39参照)
DB掛金相当額	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 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	<ul style="list-style-type: none"> 経過措置適用 (施行日時点でDB・DCを併用している場合) 			<ul style="list-style-type: none"> DB新設時にはDC拠出限度額の引き下げへの対応が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 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 制度変更要		DC増額可能		
iDeCo (⇒P40参照)	iDeCo拠出 不可	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、iDeCoの最低掛金0.5万円未満となる場合は、iDeCo掛金拠出 不可				
iDeCo拠出不可の場合の対応	<ul style="list-style-type: none"> 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資産の受換規定追加が望まれる

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（⇒P42参照）

- 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。
（⇒P41参照）



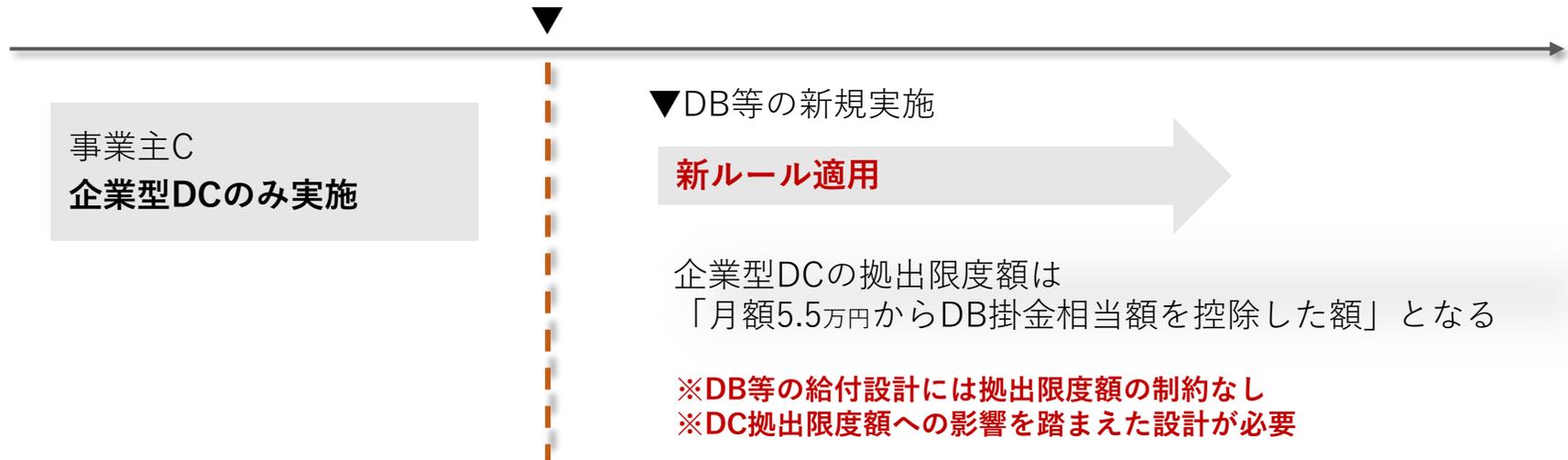
* 財政再計算（掛金率の変更）を伴う見直し（例）増額、給付形態変更、加入資格・受給資格の変更 等

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。
(⇒P22,40参照)

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 (⇒P42参照)

- 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。(⇒P41参照)
- 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。(⇒P45参照)

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、2024年12月のDC拠出限度額見直しによる2段階の改正となる。
- 2022年10月より、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た。

- 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

iDeCo拠出限度額	加入要件の緩和（DC規約への事前規定不要）		
	～2022年9月	現行 （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）	

DBのみ

DB・DC併用

DCのみ

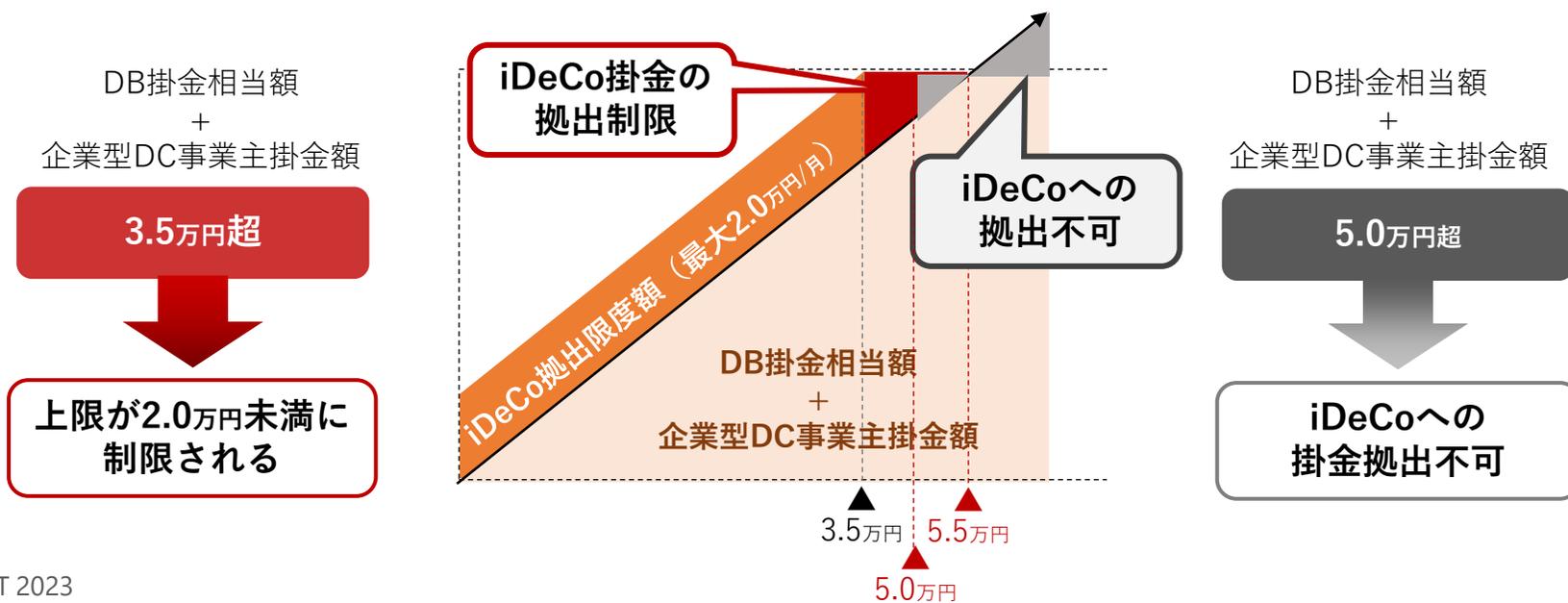
7-1. 注意を要する事例（iDeCo関連）

➤ 「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5.0万円を超え、iDeCoの拠出限度額がiDeCoの最低掛金0.5万円未満となる場合、**iDeCoへの掛金拠出は不可**となる。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。（⇒P45参照）



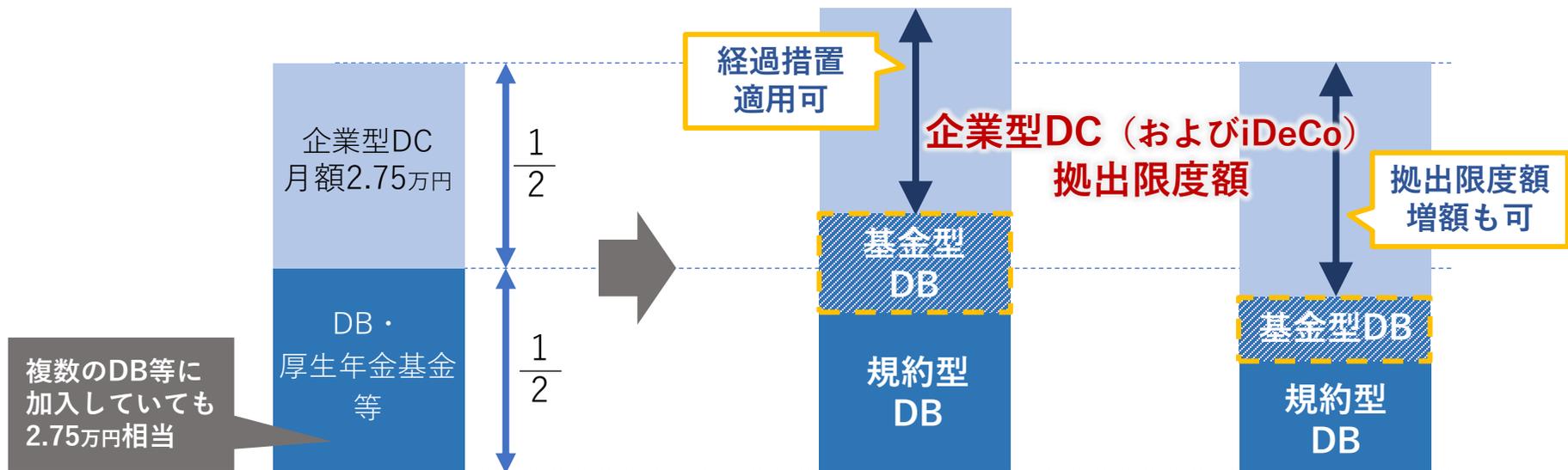
7-2. 注意を要する事例（複数のDB等に参加の場合）

➤ 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、基金型DB等の複数のDB等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。
 - 基金型DBの場合、「第1加入者」「第2加入者」等の給付区分による給付格差が設けられているケースもある。DB掛金相当額は給付区分ごとに算定されるため、DC拠出限度額が変わることに注意が必要となる。
 - 自社が該当する給付区分における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（例）



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）

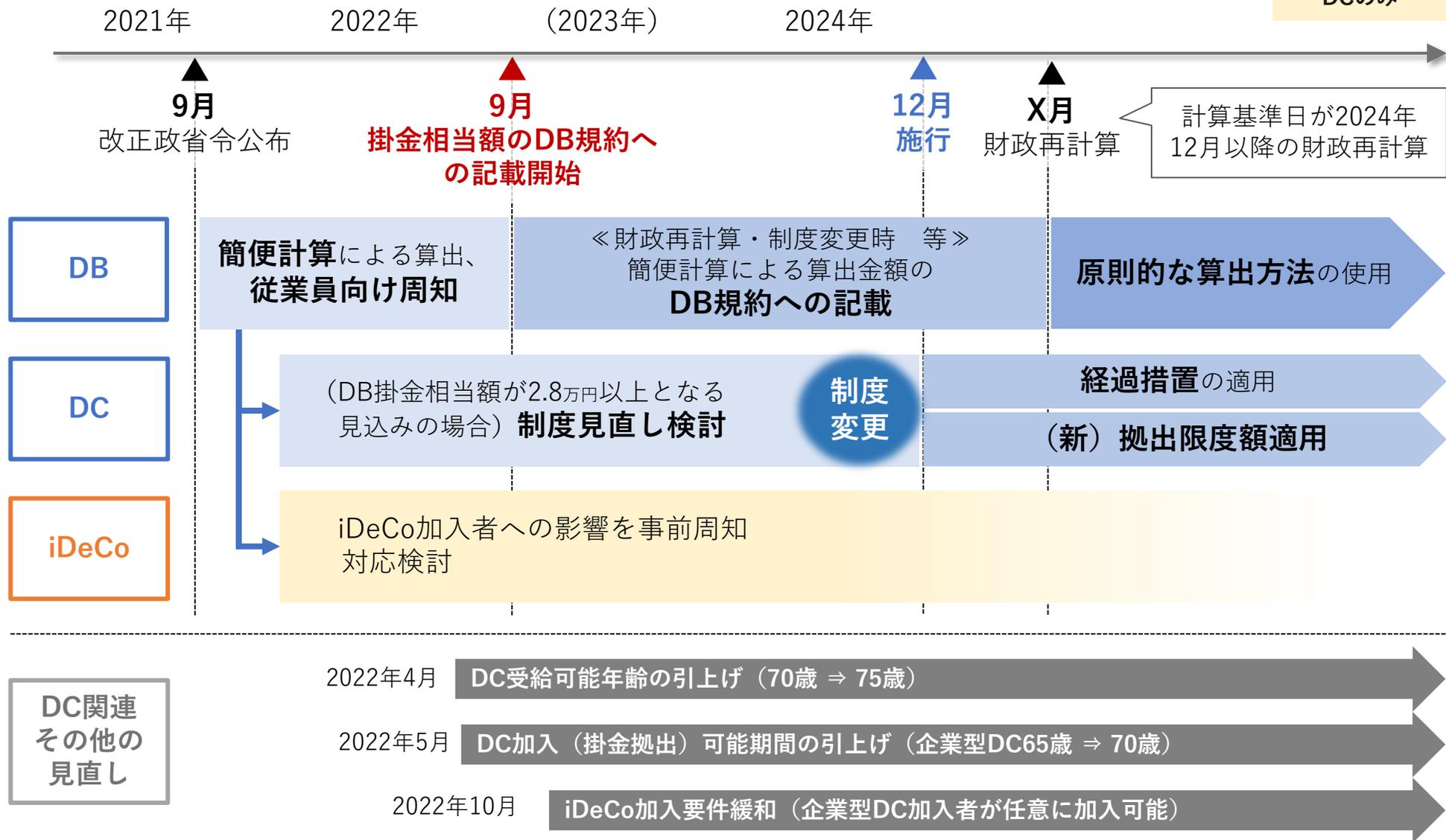
- ▶ 経過措置の適用は企業型DCのみ。（**iDeCoは対象外**）
 - DB掛金相当額によりiDeCoの利用に制約が生じる場合がある。iDeCo加入者が拠出不可となるケースでは、**経過措置は適用されない**。
 - DBのみを実施している企業においても、**従業員向けの事前周知が必要**。（⇒P45参照）
 - 今回の改正後、iDeCoへの掛金拠出ができなくなった場合は、**DB規約においてiDeCo資産の受換規定を設ける等の配慮**が促されている。

<参考> 拠出限度額見直しに関するスケジュール（当社の例）

DBのみ

DB・DC併用

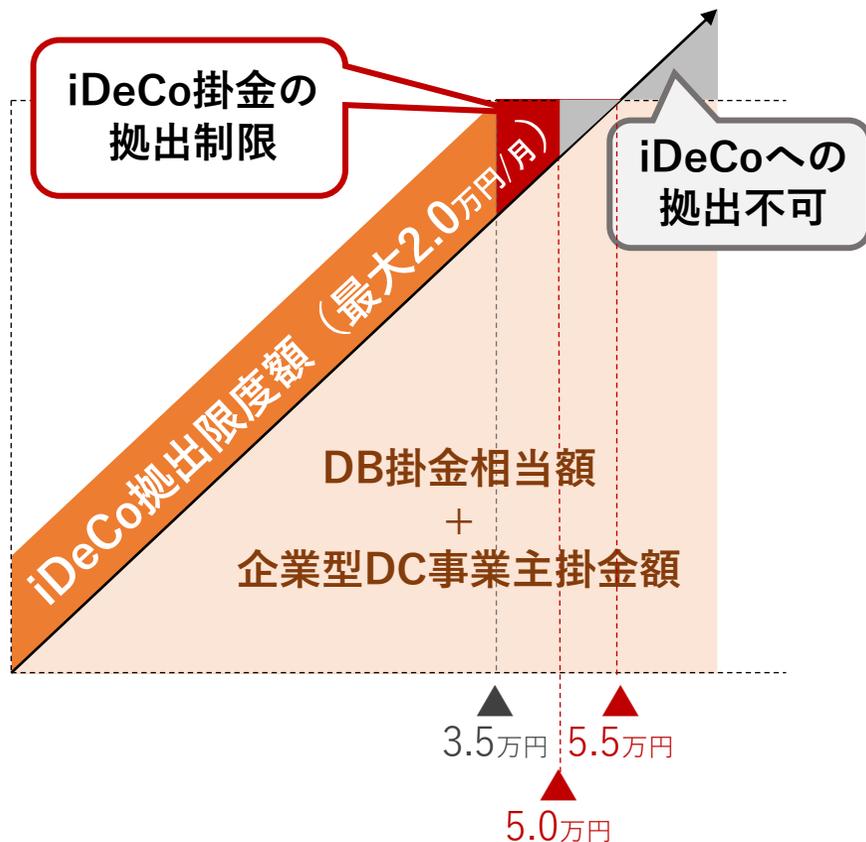
DCのみ



<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。



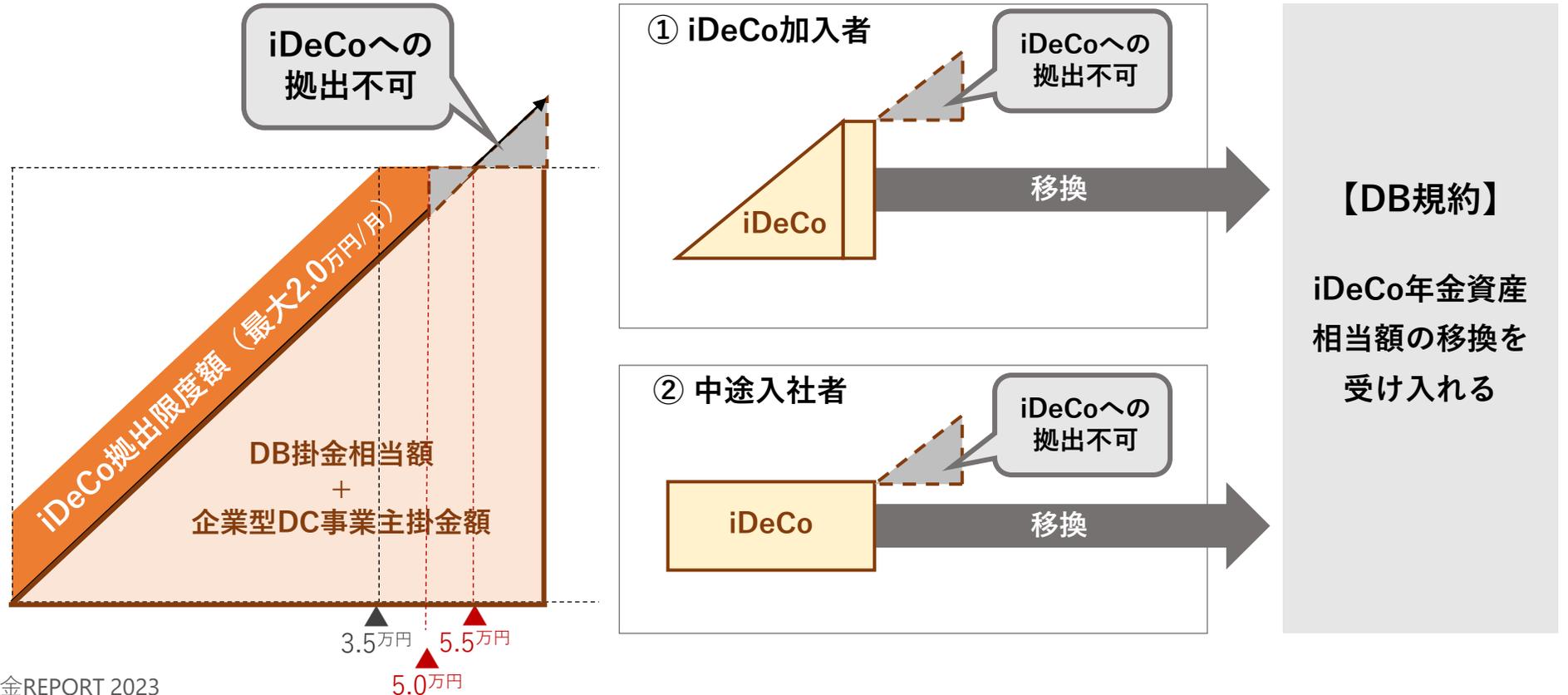
【従業員周知（例）】

- 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5.0万円を超えるケースでは、iDeCoの最低掛金0.5万円未満となるため、iDeCoでの掛金拠出は不可となり、手数料の本人負担等の不利益が生じる。
- 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。



Ⅲ. 育児・介護休業法の改正、定年延長について

1. はじめに（本章の内容）

2. 育児・介護休業法の改正

2-1. 育児・介護休業法改正の背景

2-2. 改正育児・介護休業法の概要

2-3. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、 育児休業の分割取得

2-4. 産後パパ育休の規定例

2-5. 産後パパ育休創設に伴うDCへの影響

2-6. 産後パパ育休創設に伴うDBへの影響

3. 定年延長

3-1. 高年齢者雇用安定法 ～65歳までの雇用確保（義務）～

3-2. 高年齢者雇用安定法の改正～70歳までの就業機会の確保～

3-3. 定年延長検討のステップ例

3-4. 定年延長による社内制度・規程等の見直し

3-5. DB・DCの変更パターン例

3-6. DB・DCの変更パターンの整理

3-7. 高年齢者雇用安定法の改正を踏まえた今後の退職金制度等

【ワンポイント①】 定年延長における選択制DCの活用

【ワンポイント②】 DBの給付減額の概要と手続き

1. はじめに（本章の内容）

- この章では、前半部分で育児・介護休業法の改正に伴うDB・DCへの影響について、後半部分では高年齢者雇用安定法の改正に伴って増加する定年延長が与えるDB・DCへの影響について解説する。

【前半：育児・介護休業法の改正】

- 出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに、職場全体の雇用環境整備を進めるため、2021年6月に改正育児・介護休業法が公布され、2022年4月・2022年10月・2023年4月の3段階で順次施行されている。
- 特に、2022年10月に創設された「産後パパ育休（出生時育児休業）」については、事業所に対して社内規程等の変更が求められる事項となっている。
- 産後パパ育休創設に伴うDB・DCへの影響についても紹介する。

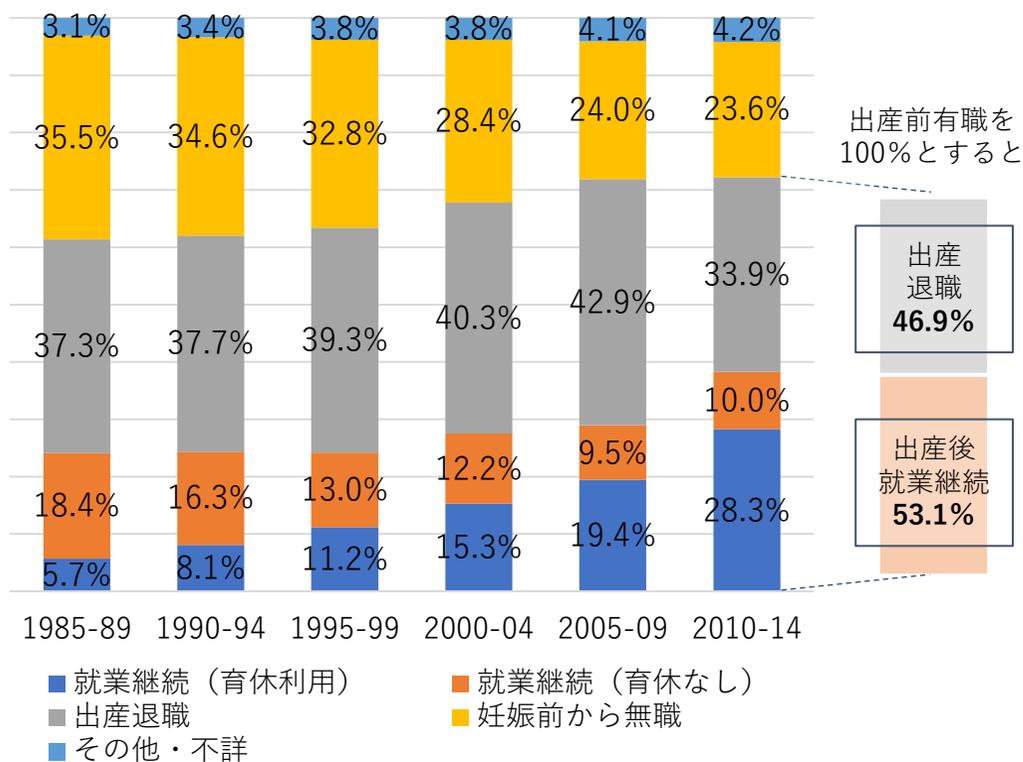
【後半：定年延長】

- 2021年4月1日に施行された高年齢者雇用安定法の改正は、65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するための措置を講ずることを努力義務としたもの。
- 高齢者雇用確保措置の1つである定年延長による社内制度等見直しイメージについて紹介する。
- また、定年延長はDB・DCの制度設計にも影響を与えうるため、その変更パターンについても紹介する。

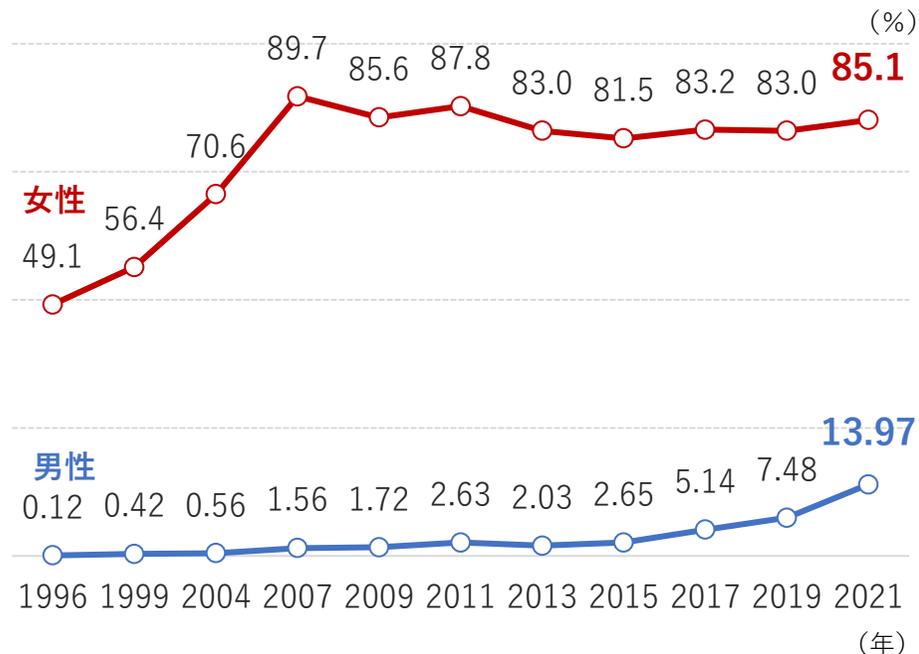
2-1. 育児・介護休業法改正の背景

- ▶ 少子高齢化に伴う人口減少下においては、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現が重要とされている。しかし、実際には約5割の女性が出産・育児により退職している*とともに、**男女の育児休業取得率にも大きな差がある**という現状にある。*国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」より

第1子出生年別にみた、
第1子出産前後の妻の就業変化



育児休業取得率の推移



厚生労働省「雇用均等基本調査」より当社作成

国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」より当社作成

2-2. 改正育児・介護休業法の概要

- 出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに、職場全体の雇用環境整備を進めるため、2021年6月に改正育児・介護休業法が公布され、2022年4月から段階的に施行されている。本章では、2022年10月1日に施行された「産後パパ育休（出生時育児休業）」の創設について主に解説する。

改正育児・介護休業法の施行日および施行内容

2022年4月1日

- 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

2022年10月1日

- 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- 育児休業の分割取得

2023年4月1日

- 育児休業取得状況の公表の義務化（1,000名以上の企業）

2-3. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得

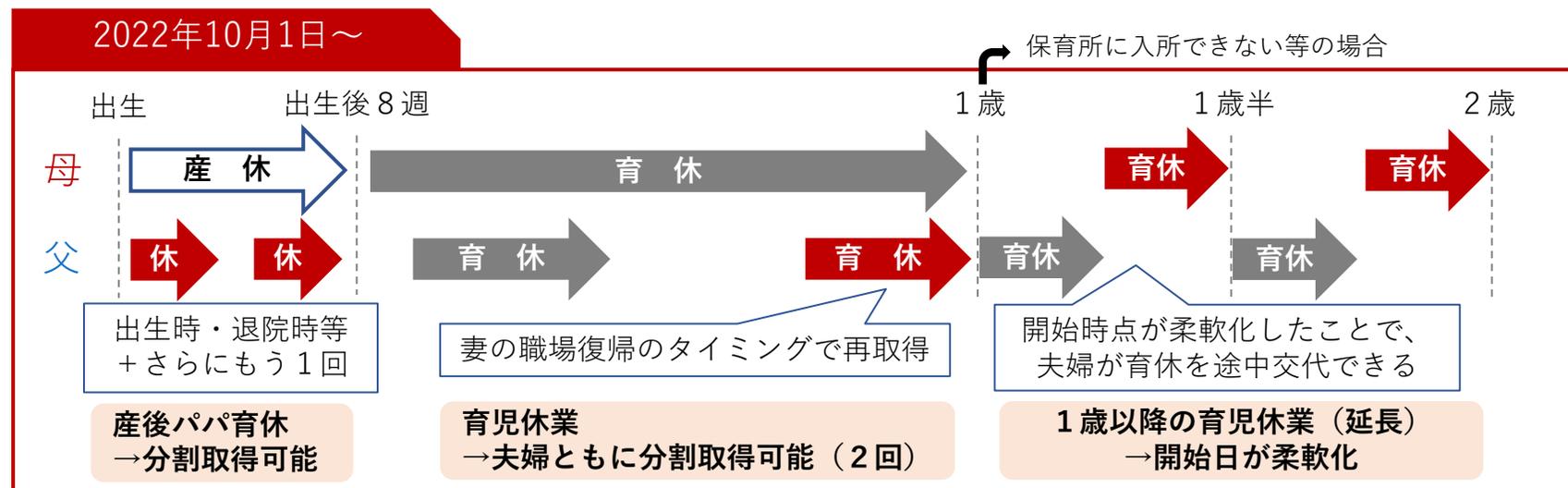
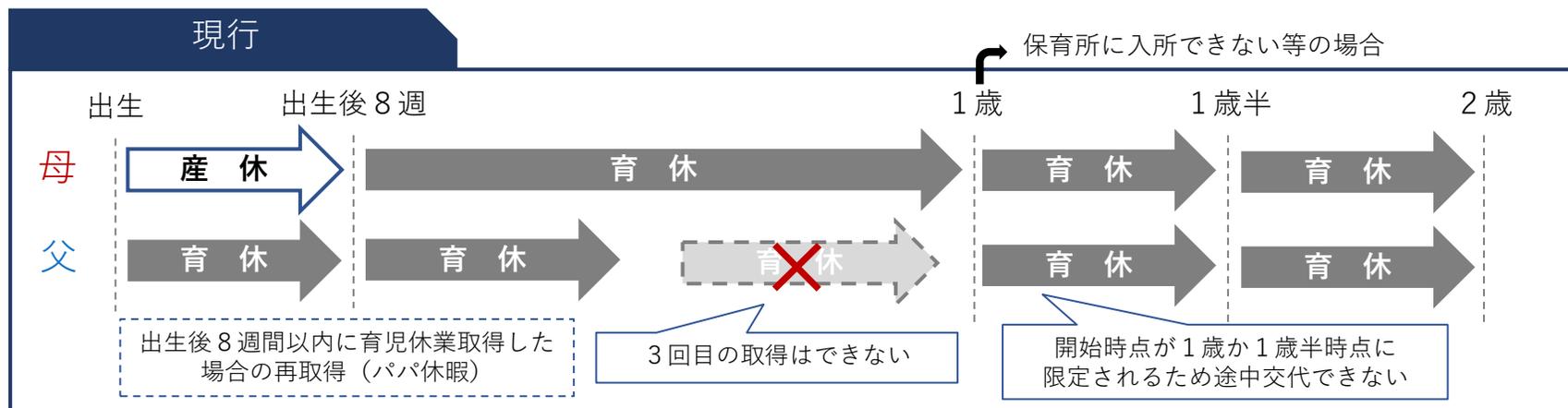
- ▶ 産後パパ育休（出生時育児休業）は、男性の育児休業取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、**これまでの育児休業よりも柔軟で休業を取得しやすい枠組み**として設けられた。また、産後パパ育休が創設されると同時に、従来の育児休業制度も休業期間の分割取得が可能となるなど改正が行われている。

産後パパ育休と育児休業の分割取得の改正概要

	産後パパ育休 (2022.10.1~)	育児休業制度 (2022.10.1~)	育児休業制度 (改正前)
対象期間 取得可能日数	子の出生後 8週間以内 に 4週間まで 取得可能	原則子が1歳まで (最長2歳まで)	原則子が1歳まで (最長2歳まで)
申出期限	原則 休業の2週間前 まで*	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して 2回 取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して 2回 取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に 限り、 再取得可能	再取得不可

※雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は1か月前（現行と同様）までとできる。

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



➡ 赤色の矢印が、改正後に可能となった部分

- ▶ 労使協定をあらかじめ締結している場合に限り、**産後パパ育休期間中の就業が可能**。ただし、休業中は就労しないことが原則であるため、事業主から労働者に対して就業可能日を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならない。

休業中の就業までの手続き

前提：事前に産後パパ育休期間中に就業させることができる労働者の範囲について**労使協定を締結**

従業員	<p>休業中に就業することを希望する場合は、産後パパ育休の開始予定日の前日までに以下を申し出る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 就業可能日 ② 就業可能日における就業可能な時間帯、その他の労働条件
事業主	<p>上記の申し出があった場合は、次の事項を従業員に速やかに提示する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 就業可能日のうち、就業させることを希望する日（就業させることを希望しない場合はその旨） ② ①の就業させることを希望する日に係る時間帯とその他の労働条件



《休業中の就業日数等には上限がある》

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の**半分**
- 休業開始・就業予定日を就業日とする場合は当該日の**所定労働時間数未満**

出生時育児休業給付金や社会保険料免除の条件にも影響があることに注意

2-4. 産後パパ育休の規定例

➤ 従来の育児休業と同様、産後パパ育休についても**育児休業規程等に規定することが必要**となる。

①産後パパ育休の期間について、従来の育児休業と**同じ条に規定**する例

変更後	変更前
<p>(育児休業の期間等) 第5条 1 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（第2条第2項から第6項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度 <u>(出生時育児休業については、子の出生後8週間以内のうち4週間(28日)を限度)</u>として育児休業申出書（社内様式1）に記載された期間とする。 （略）</p>	<p>(育児休業の期間等) 第5条 1 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（第2条第2項から第6項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度として育児休業申出書（社内様式1）に記載された期間とする。（略）</p>

②産後パパ育休の期間について、産後パパ育休の条を**新設して規定**する例

変更後	変更前
<p>(育児休業の期間等) 第5条 1 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（第2条第2項から第6項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度として育児休業申出書（社内様式1）に記載された期間とする。（略）</p> <p><u>(出生時育児休業の期間等)</u> 第9条 1 <u>出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間(28日)を限度として出生時育児休業申出書(社内様式2)に記載された期間とする。</u> （略）</p>	<p>(育児休業の期間等) 第5条 1 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（第2条第2項から第6項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度として育児休業申出書（社内様式1）に記載された期間とする。（略）</p>

2-5. 産後パパ育休創設に伴うDCへの影響

- ▶ 産後パパ育休を社内規程に反映することにより、**DCやDBの規約変更が必要となる場合がある。**
- ▶ DCは原則として事業主が毎月掛金を拠出する制度であり、一般に、育児休業期間や介護休業期間を拠出中断期間として設定している。これらの休業期間と同様に無給の産後パパ育休の期間を拠出中断の対象とする場合、前頁のように引用元の規程の変更に応じてDC規約の変更が必要となる。

産後パパ育休・育児休業（いずれも無給）を取得した場合のDC掛金拠出への影響



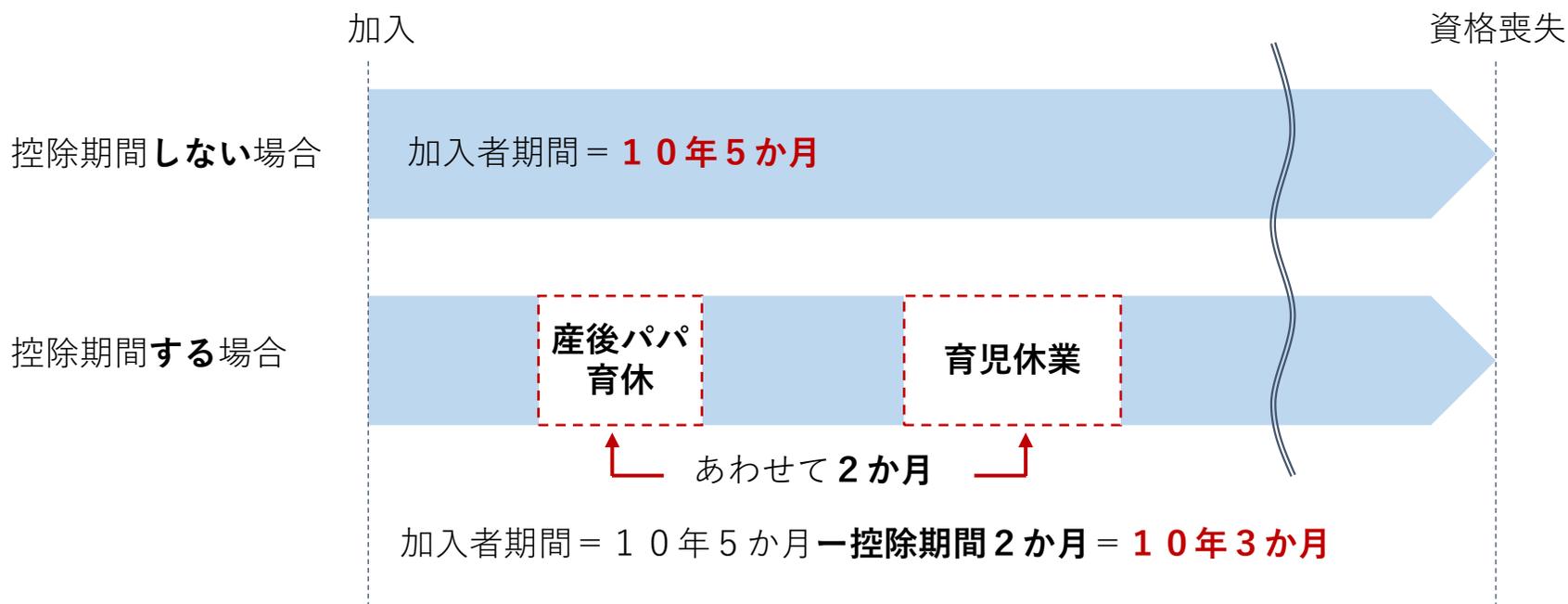
2-6. 産後パパ育休創設に伴うDBへの影響

➤ 一方、DBでは次のケースでDB規約に影響があると考えられる。

DB規約に影響があるケース

- 給付額計算に使用する加入者期間から「控除する期間」として育児休業期間を定めている場合
- キャッシュバランス制度において育児休業期間を「拠出付与額を付与しない期間」として定めている場合

産後パパ育休期間と育児休業期間を給付額算定加入者期間から控除する場合



3-1.高年齢者雇用安定法 ～65歳までの雇用確保（義務）～

- ▶ 2006年4月1日に施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）では、無年金、無収入となる者が生じないように、特に定年制の対象となる者について65歳までは『原則として希望者全員』が働くことができるようにするために以下の措置が求められた。

【2006年4月1日施行の高年齢者雇用安定法】

○60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法第9条）

定年を65歳未満に定めている場合、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ① 65歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 65歳までの継続雇用制度※（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

※継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」。

※公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず、具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う等の措置が講じられる。

3-2.高年齢者雇用安定法の改正～70歳までの就業機会の確保～

- ▶ 一方、2021年4月1日に施行された改正内容は、以下のとおり。
この改正は、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する**努力義務を設けるものであり、70歳までの定年年齢の引上げを義務付けるものではない。**

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる**努力義務が新設**された。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）

<高年齢者が希望するとき>

- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

高年齢者就業確保措置

創業支援等措置
（雇用によらない措置）

過半数の労働組合等の同意を得て導入

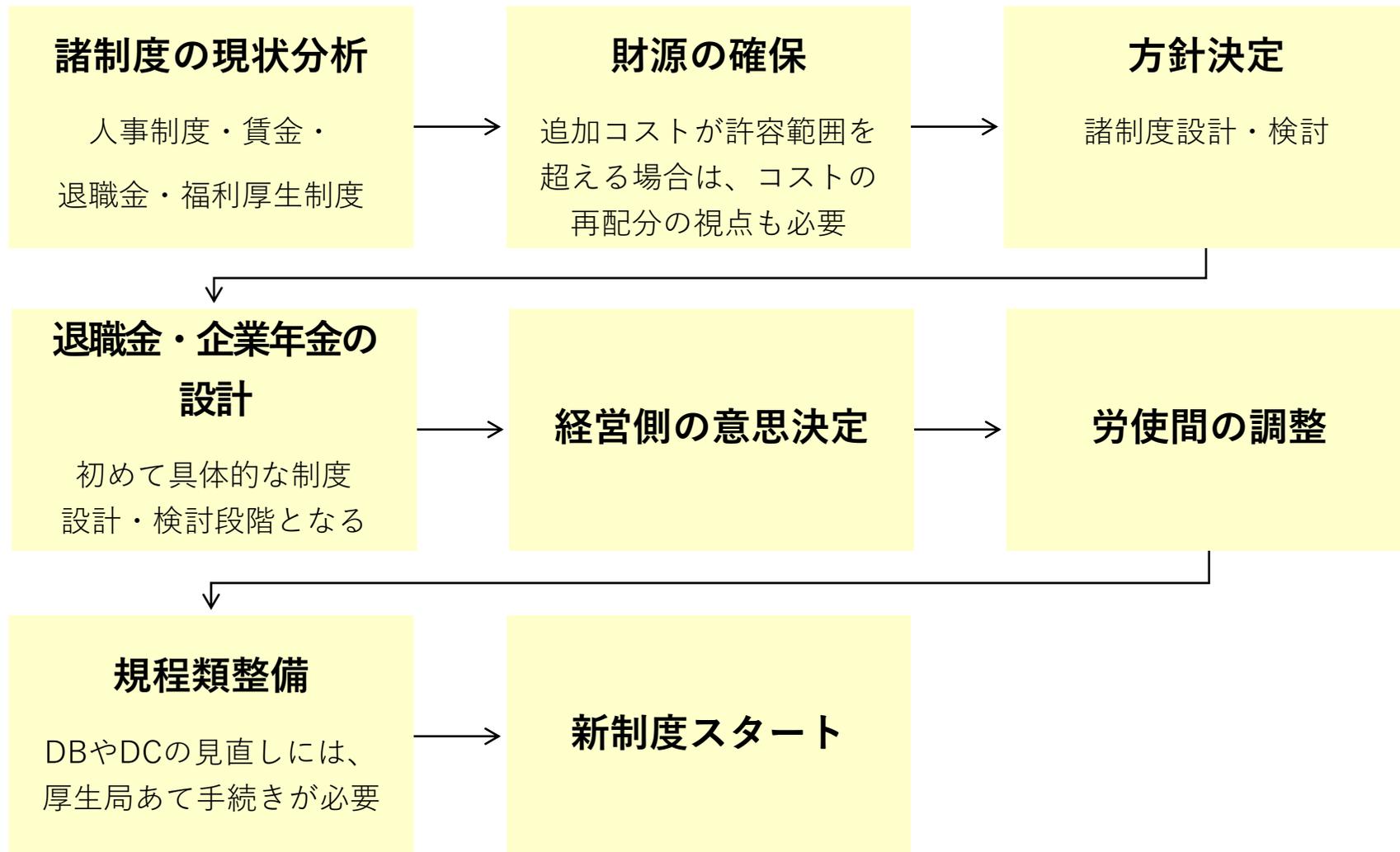
※高年齢者就業確保措置の努力義務を負うのは以下ア、イに該当する事業主であり、上記①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずるよう努める必要があるとされている（努力義務）。

ア. 定年を65歳以上70歳未満に定めている

イ. 継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く）を導入している

3-3. 定年延長検討のステップ例

- ▶ 定年延長検討のステップ例は、以下のとおり。
検討にあたっては諸制度毎の兼ね合い、つまり会社全体のバランスの中で財源（会社負担コスト）を各処遇に再配分するという視点で「定年延長」を検討することが必要。



3-4. 定年延長による社内制度・規程等の見直し

- 定年延長という高年齢者が活躍できるための仕組み作りは、役割意識やモチベーション維持のために重要であるとともに、社内規程の見直しが必要となる。
- **社内制度を見直す場合**は、下図のように人事制度・賃金制度・退職金制度と順序立てた見直し*が必要であり、それに合わせて就業規則、賃金規程、退職金規程等の社内規程の改定を実施していくことになる。*実際の見直しには社外の専門コンサルタントの活用も考えられる。



- 定年延長に伴って**退職金制度を見直す場合**は、以下のポイント等について社内で十分に検討*を行った上で、労使双方の合意のもと制度内容を決定する。

*検討にあたっては、給付水準引下げ等のいわゆる「不利益変更」に注意する必要がある。

退職金計算用の
勤続年数は
旧定年以降の
期間は通算するか

退職金計算に使用する
給与・ポイントの水準
はどうするか

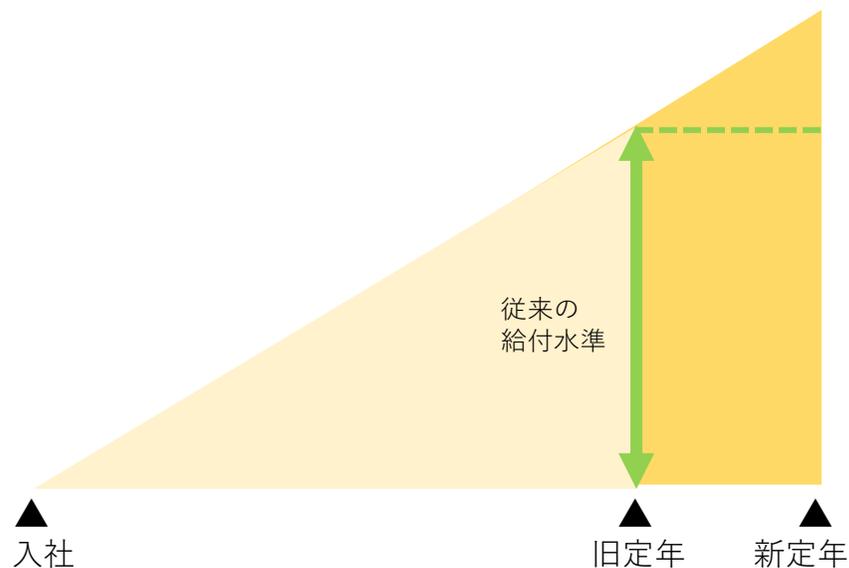
旧定年～新定年の間で
退職した場合の
給付の退職事由は
どうするか

3-5.D B・DCの変更パターン例①、②

- 高年齢者雇用安定法改正、公的・私的年金改正を受けて、企業年金制度においても資格喪失年齢引き上げの対策を講じるケースが発生すると思われる。

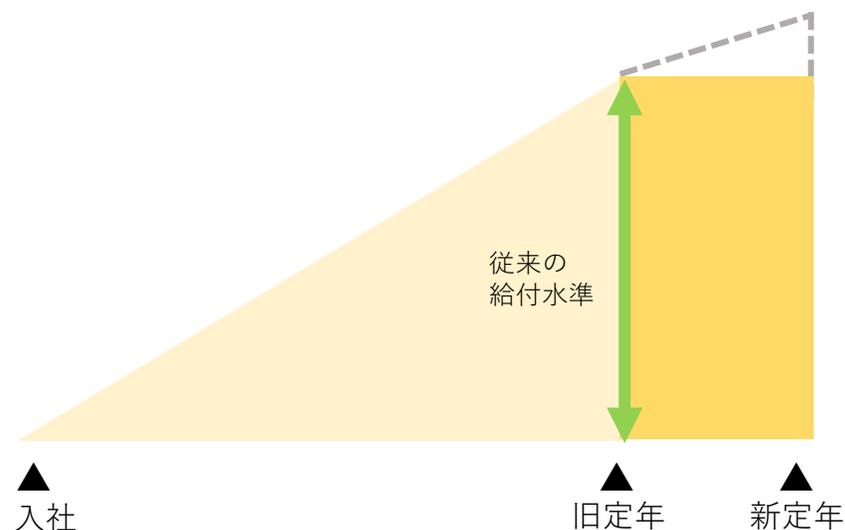
DB・DCにおける資格喪失年齢引き上げは、主に以下の4パターンが考えられる。

【パターン①】



	変更概要
DB	旧定年以降も増額
DC	旧定年以降も会社掛金を継続

【パターン②】

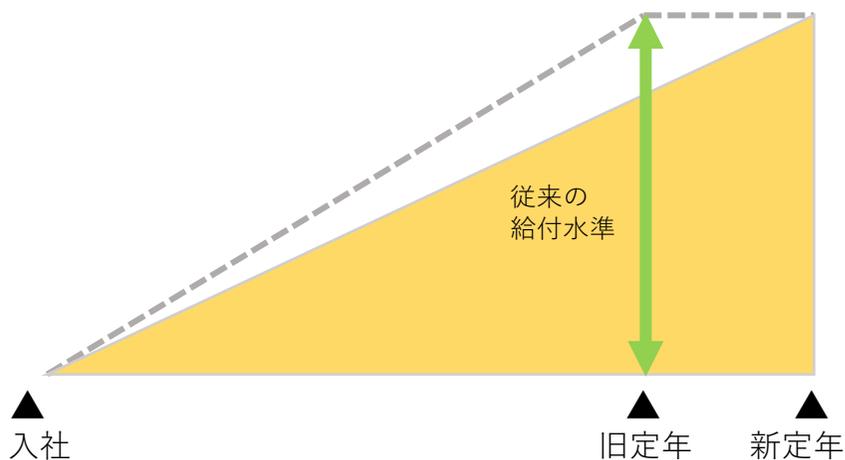


	変更概要
DB	旧定年で金額確定（注） ※旧定年以降利息をつける事も可能
DC	旧定年以降は掛金額を出来るだけ下げて拠出

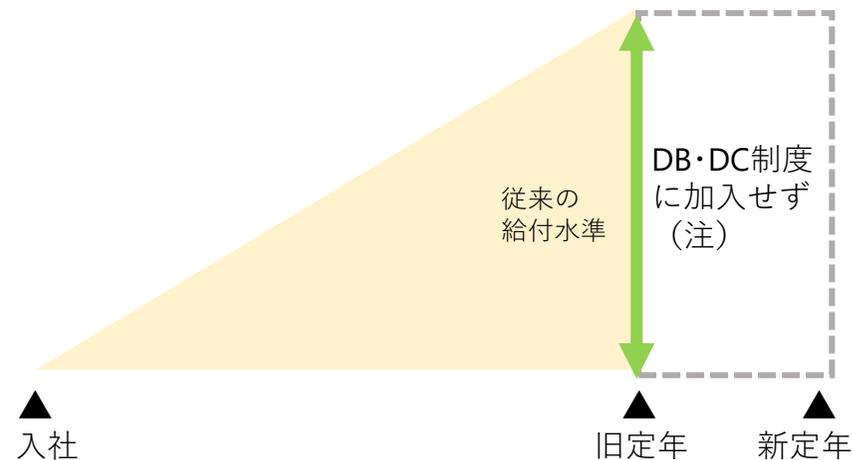
（注）旧定年以降の新規加入者を対象としない場合等は、合理的な理由が必要となるケースがある。

3-5.D B・D Cの変更パターン例③、④

【パターン③】



【パターン④】



	変更概要
DB	新定年到達時の給付水準が従来と同水準となるように給付カーブの調整を行う
DC	新定年到達時の給付水準が従来と同水準となるように掛金額の調整を行う

	変更概要
DB	旧定年で金額確定 ※本人の希望で新定年まで支給を繰下げる事は可能
DC	旧定年でD C 制度脱退 ※本人の希望で支給を繰下げる事は可能

(注) 加入対象としないことについて合理的な理由が必要となるケースがある。

3-6. DB・DCの変更パターンの整理

▶ 前ページに記載の4パターンをメリットデメリットの観点で整理すると以下のとおり。

	パターン①	パターン②	パターン③	パターン④
給付水準	増加	同額	新定年未満の退職の場合、給付水準は低下	同額
掛金	増加	DB：低下 DC：増加	低下	同額
労働力の確保	期待大	現状維持	現状維持 又は 低下	現状維持
旧定年後のモチベーション	上昇	現状維持	現状維持 又は 低下	現状維持

※ DBでは選択するパターンによっては給付減額に該当する可能性があることから、留意が必要。
後述「ワンポイント② DBの給付減額の概要と手続き」にて詳細を記載。

【DCでの資格喪失年齢引き上げ時の追加検討要素】

DCについては、『①60歳以降は在職有無に関わらず退職所得として認められる点』、『②資格喪失年齢到達後も運用指図者として75歳の受給可能年齢まで運用する事が可能である点』がDBとは異なる。

従って、DBのように一律的に資格喪失年齢を引き上げる事のみが選択肢とならず、上記①、②点も踏まえて検討を行える事がDC制度固有の事情としてある。

3-7.高年齢者雇用安定法の改正を踏まえた今後の退職金制度等

- DB・DCの変更パターン例及びその効果はP 6 1～P 6 3に記載のとおり。
- 従来は、新卒一括採用・終身雇用を前提とし60歳で定年退職して、定年退職後は公的年金と退職金・企業年金で老後の生活資金を賄うというモデルが機能していた。
- しかし、より長く・多様な形で働く社会へと変化している中で、今後は企業として従来型モデルの準備だけで充分とは言えなくなっていると思われる。
- 今後、企業の役割は従来のように一律的に定年後の生活保障を提供することから、「**今後の公的年金と退職金制度等のイメージ**」のように個々人がどの時点でどのように組み合わせしていくか、主体的な選択が可能な制度を準備し、又、従業員の多様な価値観に基づく就労の支援を行うことにシフトしていくものと思われる。

【従来の公的年金と退職金制度等のイメージ】

今までは・・・



【今後の公的年金と退職金制度等のイメージ】

今後は・・・



【ワンポイント①】 定年延長における選択制DCの活用

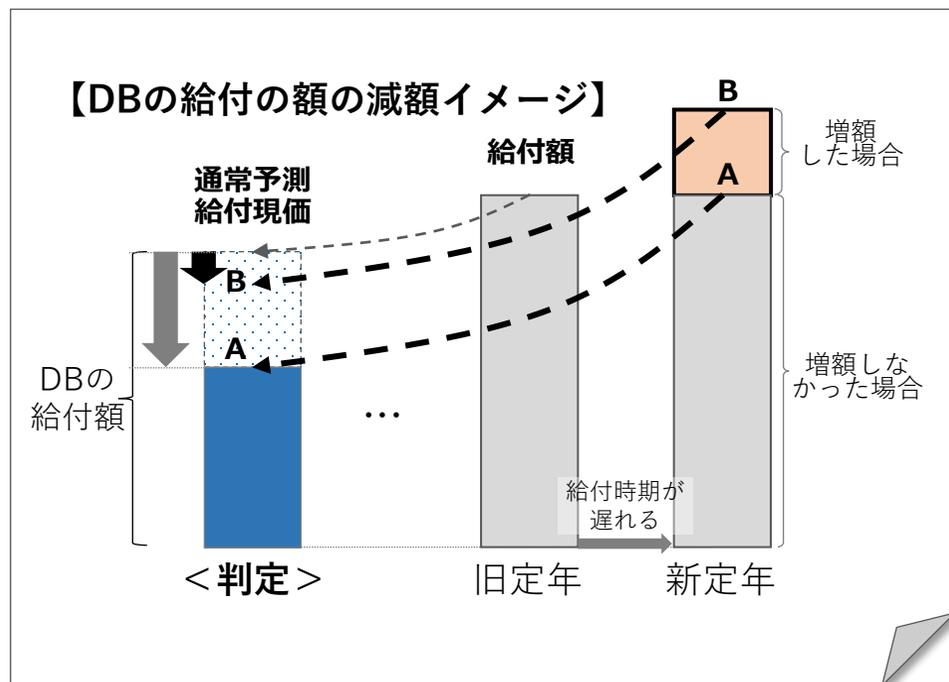
- ▶ 定年延長を機に報酬制度や福利厚生制度を見直す場合、給与等で処遇改善を行うだけでなく、従業員の**定年後の「生活支援を促進するスキーム」**を構築する。いわゆる『**選択制DC**』と**言われている制度を導入**するのも方法の1つとなる。
- ▶ 会社は従業員が自発的に老後への備えを行うことを支援するため、『自助努力支援金』（仮称）を設定、従業員は個々の選択で「ライフプラン支援金」（仮称）の範囲内で拠出有無も含めたDC掛金額を選択する事で、**「老後資金の積立」を促す福利厚生制度とすることが可能**となる。
- ▶ 具体的イメージは下図のように、会社が全従業員に対して一定の金額（例：1,000円/月）を基本掛金（1階）部分として拠出を行い、従業員が任意に拠出する選択掛金（2階）部分とを組み合わせるもの。

【選択制DCを活用した「自助努力積立支援」制度イメージ】



【ワンポイント②】 DBの給付減額の概要と手続き

- ▶ 給付の額の減額（以下「給付減額」）とは、DB固有の判定基準であり、**受給権保護の観点**から給付設計を変更する場合に判定するものである。
- ▶ 具体的な判定方法は右下のとおりだが、下図のとおり、定年延長に伴って**実際の給付額を減額しない場合（A）**でも、**給付時期の遅延**によって、DBでは「給付減額」に該当する。
- ▶ また、DBの給付の額を**増額したケース（B）**でも「給付減額」に該当することがあるため注意が必要となる。



以下の①または②の場合、給付減額に該当する。

- ① **通常予測給付現価**(将来の給付見込額の現在価値)が減少
- ② **最低積立基準額**(現在までの加入者期間にかかる給付額の現在価値)が減少

ただし、通常予測給付現価が減少しない場合

少なくとも5年程度は各加入者に当該変更が行われなかったとした場合の**最低積立基準額を保証する経過措置**を設けることで給付減額として取り扱わない、とされている。

<根拠条文：2002年3月29日年発第0329008号 地方厚生（支）局長あて厚生労働省年金局長通知>

DB制度で給付減額を実施する場合には、一定の理由と、以下の手続きを経て行われることが必要とされている。

<根拠条文：確定給付企業年金法施行令第4条第2号>

給付減額が可能な場合（一部抜粋）

就業規則変更に伴い定年年齢を変更する場合は①に該当する。

- ① **労働協約等の変更に伴い給付設計を変更する場合**
- ② 実施事業所の経営状況の悪化または掛金の額の大幅な上昇により、掛金拠出が困難な場合（直近の給付水準の規約変更時から原則として5年以上が経過）
- ③ 年金制度統合、合併、権利義務の移転承継または代行返上に伴い給付減額がやむを得ない場合
- ④ 給付の一部を減額して確定拠出年金に移行する場合

<根拠条文：確定給付企業年金法施行規則第5条>

減額変更 の手続き

- 以下の①および②の同意が必要
- ①および②の手続きは、各事業所単位に同意を得る必要がある
- ① **加入者の2/3以上の同意**
（加入者の2/3以上で組織する労働組合があれば当該労働組合の同意で代替可）
- ② **労働組合の同意（加入者の1/3以上で組織する労働組合がある場合）**

※一部の加入者が減額対象となる場合は、減額対象者に絞って同意を取得するのが一般的。

<根拠条文：確定給付企業年金法施行規則第6条>

IV. DB新財政運営における財政決算について

1. はじめに（本章の内容）
2. 財政運営の仕組みについて
3. 旧財政運営基準からの変更点
4. 財政決算における実質的な剰余・不足の把握
5. 財政決算における実質的な剰余・不足の具体例
6. 財政決算における実質的な剰余・不足の要因分析

1. はじめに（本章の内容）

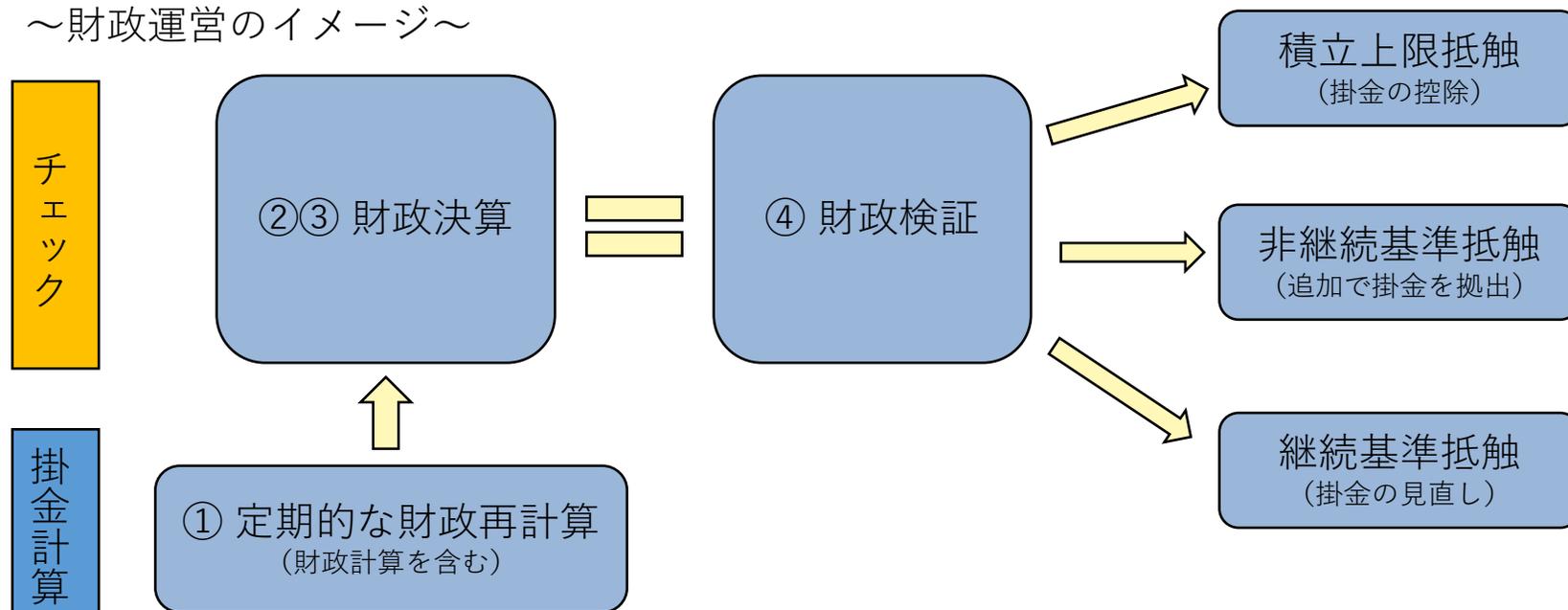
- ▶ 2016年12月14日付の法改正により、DBにおいて財政悪化リスク相当額およびリスク対応掛金が導入され、財政運営基準が変更された。（以下、「新財政運営基準」という。）
- ▶ 新財政運営基準においては、財政均衡の概念が導入されたことから、財政決算における実質的な剰余・不足金の把握が難しくなっている。
- ▶ 本章では、財政運営基準の変更点と財政決算における実質的な剰余・不足金の把握方法について、具体例をあげながら解説する。

2. 財政運営の仕組みについて

- ① 財政再計算では、加入者の脱退・昇給等の実績や経済環境の見通し等を基にして、将来予測の前提条件である予定利率・予定死亡率・予定脱退率・予定昇給率等（以下「基礎率」という。）を設定し、将来の収支が相等する掛金を算定する。
- ② しかし、運用利回り・死亡・中途脱退等の実績は基礎率どおりに推移するとは限らない。実績の推移が基礎率と乖離すると収支が相等する状態は崩れ、剰余や不足が発生する。その剰余や不足を把握するために、毎年財政決算を行う。
- ③ 毎年の財政決算において剰余・不足を確認することで、財政再計算で設定した基礎率と実績（脱退・昇給等）の乖離の傾向等を把握することができる。
- ④ また、損益計算書や貸借対照表を通じて剰余や不足が年金制度の運営に大きな影響を与えるものでないかをチェックし、法令等で定められた基準に従い財政検証を実施する。

⇒財政運営とは、この①から④のサイクルの事を指す。

～財政運営のイメージ～



3. 旧財政運営基準からの変更点

➤ 主な変更点

旧財政運営基準からの主な変更※は次の4つ。

※2016年12月14日付法改正

- ① 財政悪化リスク相当額およびリスク対応掛金の導入
- ② 財政均衡の導入および「当年度剰余金」の定義変更
- ③ リスク充足額の導入
- ④ 責任準備金の定義変更

➤ 主な変更の概要

① 財政悪化リスク相当額およびリスク対応掛金の導入

- ・旧財政運営基準は、財政状況が悪化した時に初めて掛金を追加で拠出できる仕組みであった。
- ・しかし、DBの財政状況は景気と連動することが一般的であるため、不況時に積立不足による掛金の増加が求められるという課題があった。
- ・その課題を解決するために、新財政運営基準では、あらかじめ**将来発生するリスク（＝財政悪化リスク相当額）**を測定し、その水準を踏まえて**新たな掛金（＝リスク対応掛金）**を拠出することが可能になった。

財政悪化リスク相当額	20年に一度の確率で発生する損失等として、法令上、財政再計算のたびに測定することが求められる。
リスク対応掛金	将来発生するリスク（財政悪化リスク相当額）に備える掛金であることから、特別掛金とは異なる拠出ルールが定められている。なお、任意に拠出を行うことが可能。

3. 旧財政運営基準からの変更点

➤ 主な変更の概要

① 財政悪化リスク相当額およびリスク対応掛金の導入

【ご参考】

簡便的な方法による財政悪化リスク相当額の算定例

資産区分	リスク係数	資産額	リスク係数 × 資産額
国内債券	5%	6億円	0.3億円
国内株式	50%	2億円	1.0億円
外国債券	25%	2億円	0.5億円
外国株式	50%	1億円	0.5億円
一般勘定	0%	2億円	0億円
短期資産	0%	1億円	0億円
小計	—	14億円	2.3億円
その他資産	—	1億円	—
合計	—	15億円	—

a. 「その他資産」以外の資産区分ごとに算出した「資産額×リスク係数」の合計額を算出。

⇒ **合計額 2.3億円**

b. (全資産の資産額合計※)
÷ (「その他資産」以外の資産の資産額合計)
によって補正率を算出。

⇒ **補正率 15億円 ÷ 14億円 = 1.07**

※ 全資産の資産額合計が通常予測給付現価を上回る場合は通常予測給付現価を使用する。

c. (a.の合計額) × (b.の補正率) が、財政悪化リスク相当額となる。

⇒ **財政悪化リスク相当額 2.3億円 × 1.07 = 2.46億円**

3. 旧財政運営基準からの変更点

▶ 主な変更の概要

② 財政均衡の導入および「当年度剰余金」の定義変更

- ・リスク対応掛金が導入され、積立目標を「数理債務（+別途積立金）」～「数理債務+財政悪化リスク相当額（+別途積立金）」の範囲で設定することが可能となった。それに伴い、

- ✓ 財政均衡の導入

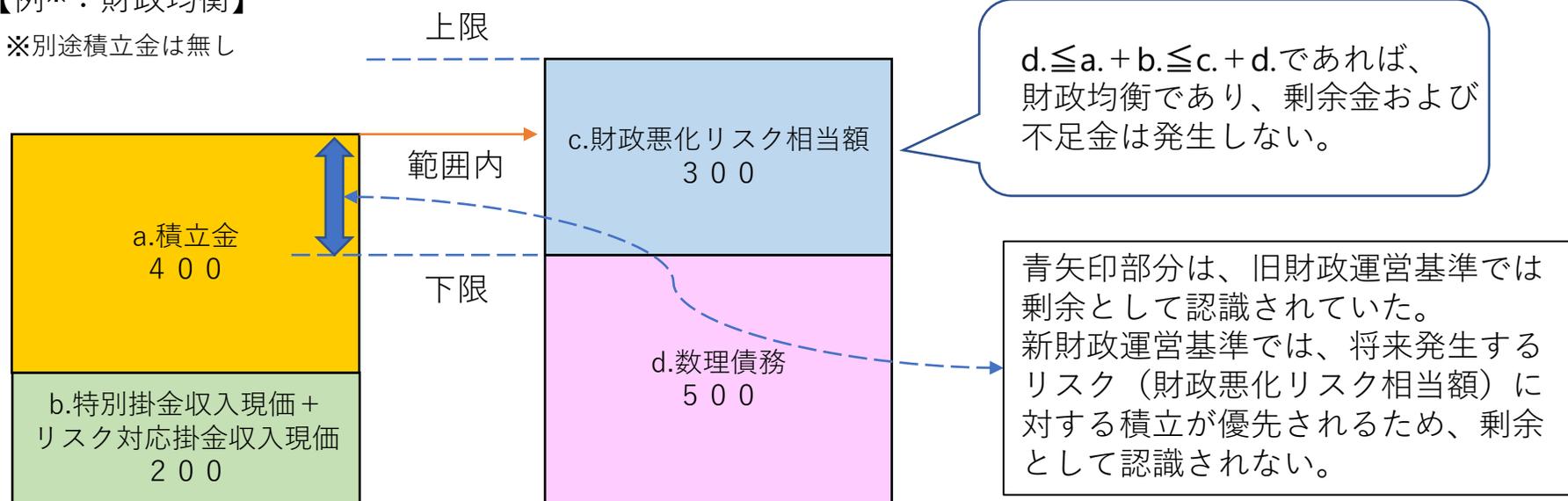
- ✓ 貸借対照表および損益計算書における「当年度剰余金」の定義変更

が行われた。

- ・財政決算において、下例の様に、「積立金+特別掛金収入現価+リスク対応掛金収入現価」が「数理債務」と「数理債務+財政悪化リスク相当額」の間に収まっている場合は、**資産勘定と負債勘定が釣り合っている状態（財政均衡）**として処理される。**財政均衡では、当年度剰余金・不足金は計上されない。**

【例※：財政均衡】

※別途積立金は無し



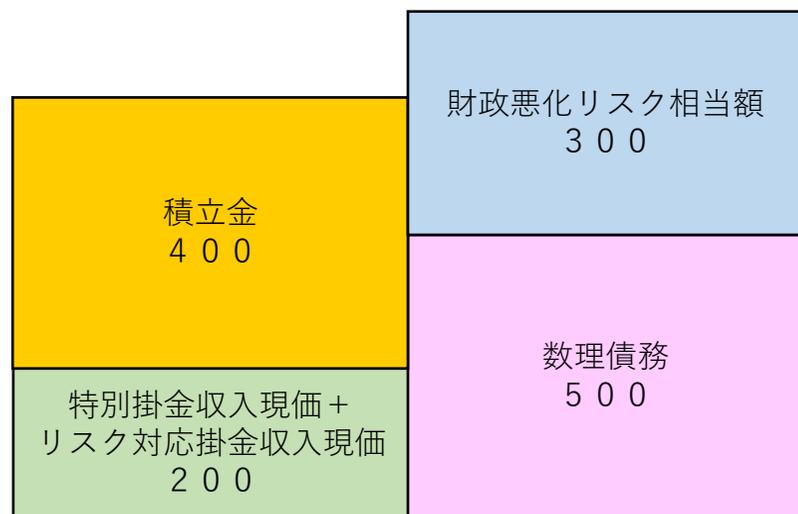
3. 旧財政運営基準からの変更点

▶ 主な変更の概要

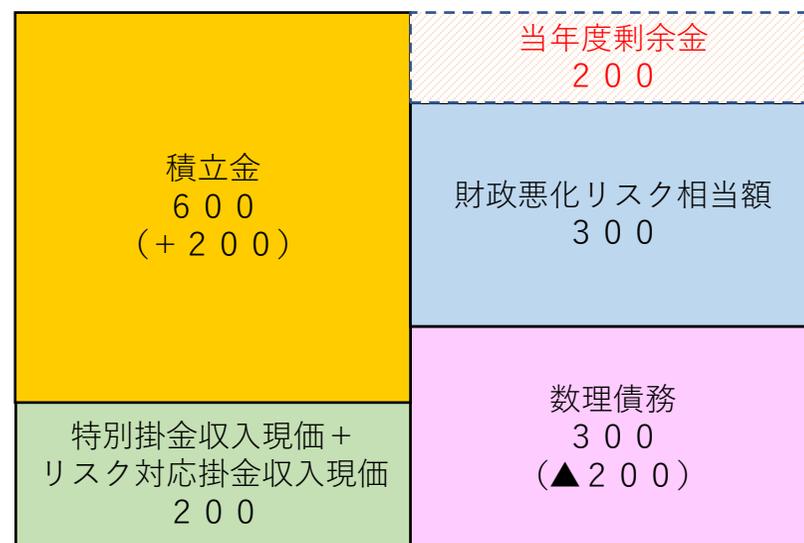
② 財政均衡の導入および「当年度剰余金」の定義変更

- ・新財政運営基準では、将来発生するリスク（財政悪化リスク相当額）が全額積み立てられない限り「当年度剰余金」は発生しない。
- ・下例の様に、「積立金+特別掛金収入現価+リスク対応掛金収入現価」が「数理債務+財政悪化リスク相当額（+別途積立金）」を超える場合に、**当該超えた額が「当年度剰余金」として貸借対照表および損益計算書に計上される。**
- ・なお、「当年度不足金」については定義変更は無く、「積立金+特別掛金収入現価+リスク対応掛金収入現価」が「数理債務（+別途積立金）」を下回った場合に、当該下回った額が「当年度不足金」として計上される。

【前年度末：財政均衡状態】



【当年度末：当年度剰余発生】



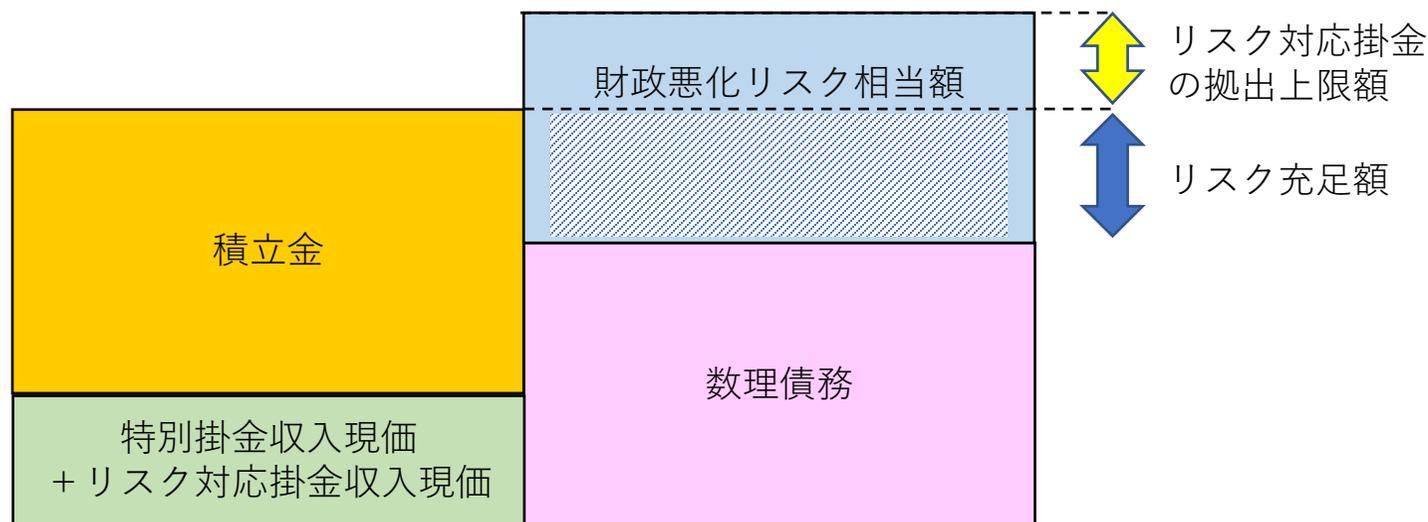
3. 旧財政運営基準からの変更点

▶ 主な変更の概要

③ リスク充足額の導入

- ・リスク充足額は、将来発生するリスク（財政悪化リスク相当額）に対して、どの程度財源が確保されているのかを確認する指標。
- ・リスク充足額は**旧財政運営基準における別途積立金に該当し**、リスク充足額を確認することで過去からの実質的な累積剰余を把握することも可能。
- ・また、リスク充足額は、リスク対応掛金の拠出上限額の算定に用いられる。
リスク対応掛金の拠出上限額は「財政悪化リスク相当額－リスク充足額」になる。
- ・リスク充足額は次の算式で定義される。

$$\left[\begin{array}{l} \text{リスク充足額} = \text{積立金} + \text{特別掛金収入現価} + \text{リスク対応掛金収入現価} - \text{数理債務} \\ \text{リスク充足額が算定の結果マイナスとなる場合は、0として処理される。} \end{array} \right]$$



3. 旧財政運営基準からの変更点

➤ 主な変更の概要

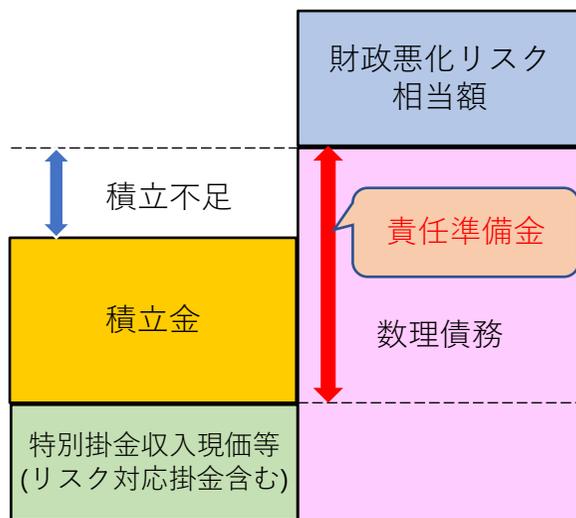
④ 責任準備金の定義変更

- ・新財政運営基準では、財政均衡の概念が導入されたことに伴い、貸借対照表の負債勘定に計上される責任準備金の定義が変更された。
- ・下図のとおり、**貸借対照表の資産勘定の水準***に応じて、責任準備金の変動することになる。

※積立不足、財政均衡、積立剰余の3つの状態

< 状態a：積立不足 >

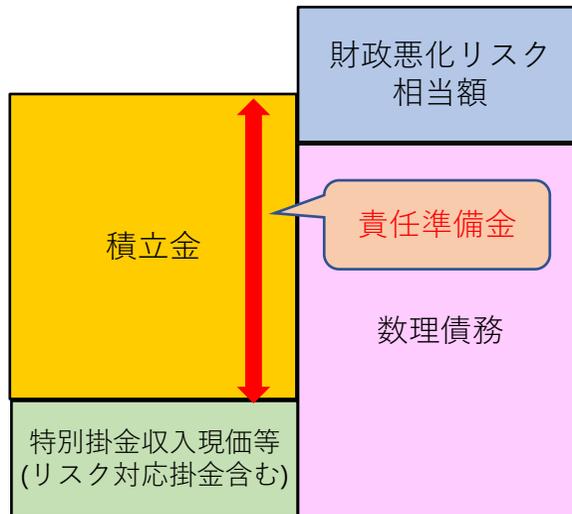
$$\text{責任準備金} = \text{数理債務} - \text{特別掛金収入現価} - \text{リスク対応掛金収入現価}$$



< 状態b：財政均衡 >

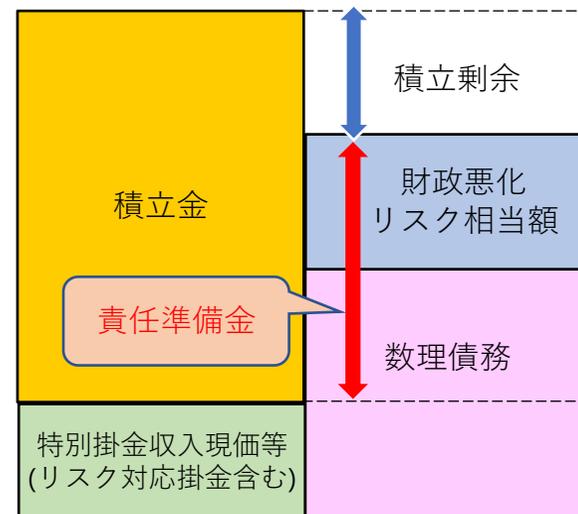
$$\text{責任準備金} = \text{積立金}^*$$

※別途積立金がある場合は別途積立金控除後



< 状態c：積立剰余 >

$$\text{責任準備金} = \text{数理債務} + \text{財政悪化リスク相当額} - \text{特別掛金収入現価} - \text{リスク対応掛金収入現価}$$



4. 財政決算における実質的な剰余・不足の把握

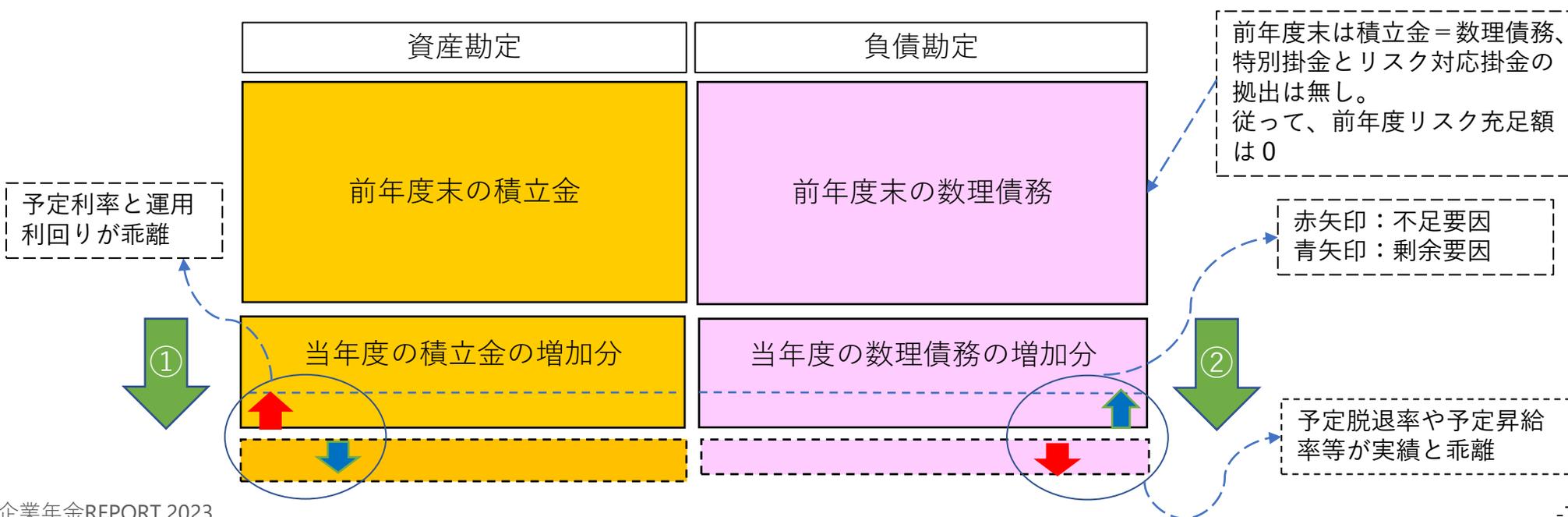
- 貸借対照表および損益計算書に計上される「当年度剰余金」は、将来発生するリスク（財政悪化リスク相当額）を加味して算出されるため、**基礎率と実績の乖離（実質的な剰余・不足）**を把握する上では**適当な科目ではない**。
- 実質的な剰余・不足については、**リスク充足額の変動**で把握する。

リスク充足額 = 積立金 + 特別掛金収入現価 + リスク対応掛金収入現価 - 数理債務

$\left[\begin{array}{l} \text{当年度リスク充足額} - \text{前年度リスク充足額} \geq 0 \Rightarrow \text{当年度に実質的な剰余発生} \\ \text{当年度リスク充足額} - \text{前年度リスク充足額} < 0 \Rightarrow \text{当年度に実質的な不足発生} \end{array} \right]$

～イメージ～

- ✓ 基礎率と実績の推移が一致すると、下図①=②（緑矢印）となり実質的な剰余・不足は無し。乖離すると、赤矢印・青矢印の実質的な剰余・不足要因が発生する。



5. 財政決算における実質的な剰余・不足の具体例

- 実質的な剰余・不足の発生パターンについては、下表のとおりパターン分けされる。
- 新財政運営基準では、パターン②・④・⑥のように実質的な剰余・不足は発生しているものの、貸借対照表上では当年度剰余金・不足金が発生しないことがある。
- 次ページ以降、代表的なパターン（下表赤字）について貸借対照表の具体例を用いて記載する。

	区分	前年度 リスク充足額	リスク充足額 変動方向	当年度 リスク充足額	BS上の 当年度剰余金・不足金
実質的な剰余発生	パターン①	+		+	剰余金
	パターン②	+		+	0 (財政均衡)
	パターン③	0※		+	剰余金
	パターン④	0※		+	0 (財政均衡)
	パターン⑤	0※		0※	0 (繰越不足金が減少)
実質的な不足発生	パターン⑥	+		+	0 (財政均衡)
	パターン⑦	+		+	不足金
	パターン⑧	+		0※	不足金
	パターン⑨	0※		0※	不足金

※算定結果はマイナス

5. 財政決算における実質的な剰余・不足の具体例（パターン①）

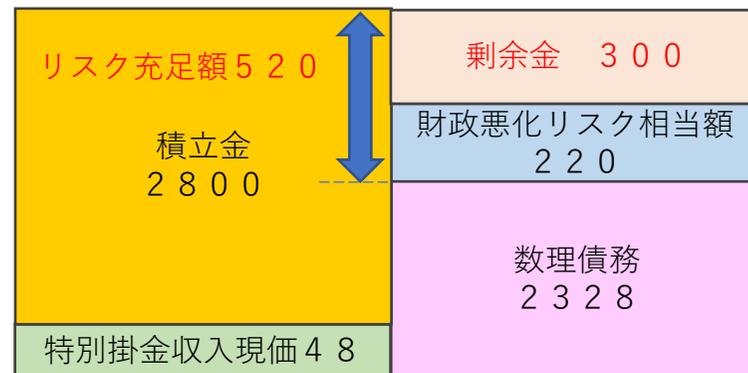
（年金経理 単位：百万円）

< 前年度末の財政状況：財政均衡 ⇒ 当年度末の財政状況：積立剰余 >

資産勘定			
	当年度	前年度	増減
1. 純資産			
流動資産	(0)	(0)	(0)
固定資産	(2,800)	(2,270)	(530)
信託資産	1,000	830	170
保険資産	1,800	1,440	360
小計	2,800	2,270	530
総合計	2,800	2,270	530

負債勘定			
	当年度	前年度	増減
2. 負債			
責任準備金	(2,500)	(2,270)	(230)
小計	2,500	2,270	230
3. 基本金			
基本金	(300)	(0)	(300)
当年度剰余金	300	0	300
小計	300	0	300
総合計	2,800	2,270	530

【当年度末の積立状況】



- ・基礎率と実績の乖離により、**実質的な剰余としてリスク充足額が427増加（a）**
- ・一方で**当年度剰余金は300のみ発生（b）**
- ・下図のとおり、前年度末の財政悪化リスク相当額の未積立部分は127（c：220 - 93 = 127）
- ・**実質的な剰余427のうち127は当該未積立部分に当てられるため、当年度剰余金として300（427 - 127 = 300）発生**

【前年度末の積立状況】



財政悪化リスク相当額	220	220	0
リスク充足額	520	93	427

数理債務	2,328	2,270	58
未償却過去勤務債務残高等	48	93	△45

5. 財政決算における実質的な剰余・不足の具体例（パターン②）

（年金経理 単位：百万円）

<前年度末の財政状況：財政均衡 ⇒ 当年度末の財政状況：財政均衡>

資産勘定			
	当年度	前年度	増減
1. 純資産			
流動資産	(0)	(0)	(0)
固定資産	(773)	(796)	(△23)
保険資産	773	796	△23
小計	773	796	△23
総合計	773	796	△23

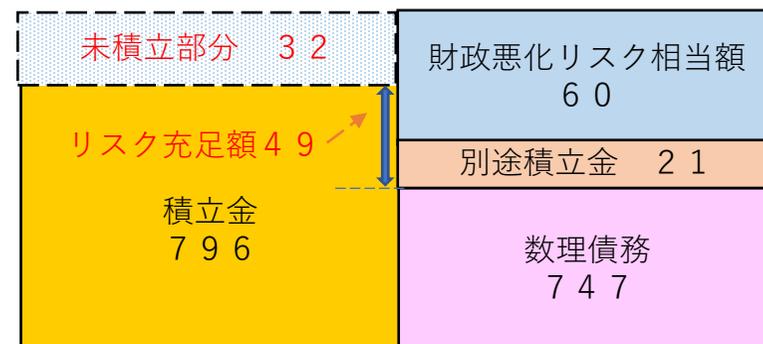
負債勘定			
	当年度	前年度	増減
2. 負債			
責任準備金	(752)	(775)	(△23)
責任準備金	752	775	△23
小計	752	775	△23
3. 基本金			
基本金	(21)	(21)	(0)
別途積立金	21	21	0
当年度剰余金	0	0	0
小計	21	21	0
総合計	773	796	△23

【当年度末の積立状況】



- ・基礎率と実績の乖離により、**実質的な剰余としてリスク充足額が13増加 (a)**
- ・一方で**当年度剰余金は0 (b)**
- ・下図のとおり、前年度の財政悪化リスク相当額の未積立部分は32 (60 + 21 - 49 = 32)
- ・**実質的な剰余13は当該未積立部分に当てられるため、当年度剰余金は発生しない**

【前年度末の積立状況】



財政悪化リスク相当額	60	60	0
リスク充足額	62	49	13
数理債務	711	747	△36
未償却過去勤務債務残高等	0	0	0

5. 財政決算における実質的な剰余・不足の具体例（パターン④）

<前年度末の財政状況：積立不足 ⇒ 当年度末の財政状況：財政均衡>

(年金経理 単位：百万円)

資産勘定			
	当年度	前年度	増減
1. 純資産			
流動資産	(0)	(0)	(0)
固定資産	(527)	(483)	(44)
保険資産	527	483	44
小計	527	483	44
3. 基本金			
基本金	(0)	(9)	(△9)
繰越不足金	0	0	0
当年度不足金	0	9	△9
小計	0	9	△9
総合計	527	492	35

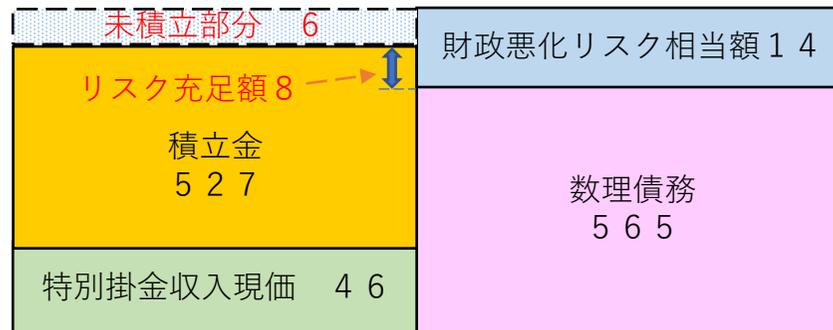
a

負債勘定			
	当年度	前年度	増減
2. 負債			
責任準備金	(527)	(492)	(35)
責任準備金	527	492	35
小計	527	492	35
3. 基本金			
基本金	(0)	(0)	(0)
当年度剰余金	0	0	0
小計	0	0	0
総合計	527	492	35

財政悪化リスク相当額	14	14	0
リスク充足額	8	0	8

数理債務	565	564	1
未償却過去勤務債務残高等	46	72	△26

【当年度末の積立状況】



- ・当年度は基礎率と実績の乖離により、**実質的な剰余**として「前年度不足金9の解消 (a) + リスク充足額8 (b) = 17」が発生
- ・一方で**当年度剰余金は0 (c)**
- ・下図のとおり、前年度の財政悪化リスク相当額の未積立部分は14
- ・**実質的な剰余17は、不足金9および当該未積立部分14に当てられるため、当年度剰余金は発生しない**

【前年度末の積立状況】



5. 財政決算における実質的な剰余・不足の具体例（パターン⑥）

（年金経理 単位：百万円）

資産勘定			
	当年度	前年度	増減
1. 純資産			
流動資産	(0)	(0)	(0)
固定資産	(1,227)	(1,193)	(34)
信託資産	705	679	26
保険資産	522	514	8
小計	1,227	1,193	34
3. 基本金			
基本金	(0)	(0)	(0)
繰越不足金	0	0	0
当年度不足金	0	0	0
小計	0	0	0
総合計	1,227	1,193	34

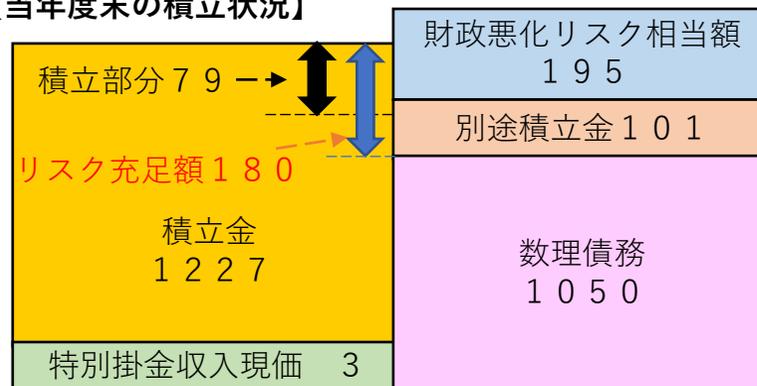
負債勘定			
	当年度	前年度	増減
2. 負債			
責任準備金	(1,126)	(1,092)	(34)
責任準備金	1,126	1,092	34
小計	1,126	1,092	34
3. 基本金			
基本金	(101)	(101)	(0)
別途積立金	101	101	0
小計	101	101	0
総合計	1,227	1,193	34

財政悪化リスク相当額	195	195	0
リスク充足額	180	184	△4

数理債務	1,050	1,015	35
未償却過去勤務債務残高等	3	6	△3

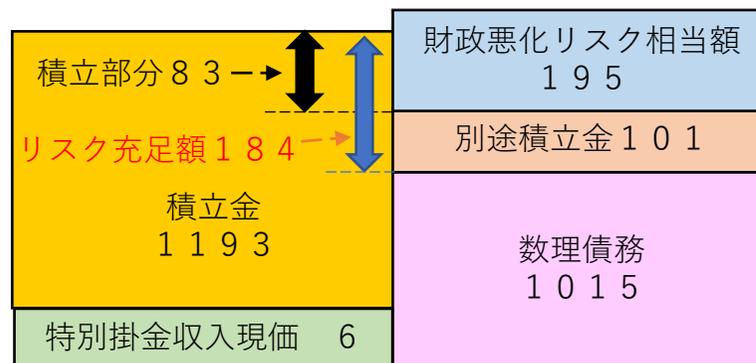
< 前年度末の財政状況：財政均衡 ⇒ 当年度末の財政状況：財政均衡 >

【当年度末の積立状況】



- ・基礎率と実績の乖離により、**実質的な不足としてリスク充足額が4減少（a）**
- ・一方で**当年度不足金は0（b）**
- ・下図のとおり、前年度の財政悪化リスク相当額の積立部分は83（184 - 101 = 83）
- ・**実質的な不足4は当該積立部分から除かれるため、当年度不足金は発生しない**

【前年度末の積立状況】



5. 財政決算における実質的な剰余・不足の具体例（パターン⑦）

（年金経理 単位：百万円）

資産勘定			
	当年度	前年度	増減
1. 純資産			
流動資産	(0)	(0)	(0)
固定資産	(4,761)	(4,826)	(△65)
信託資産	1,520	1,548	△28
保険資産	3,241	3,278	△37
小計	4,761	4,826	△65
3. 基本金			
基本金	(6)	(0)	(6)
当年度不足金	6	0	6
小計	6	0	6
総合計	4,767	4,826	△59

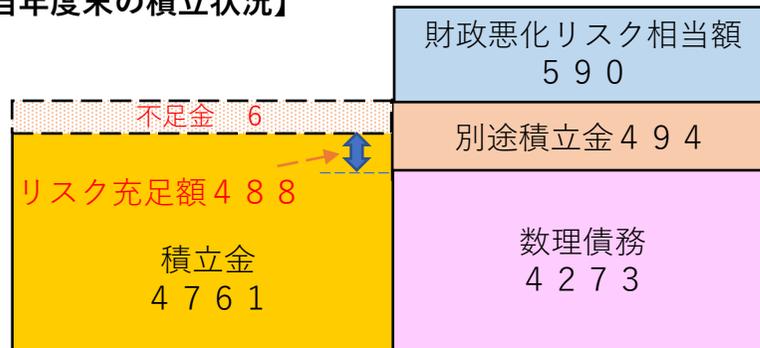
負債勘定			
	当年度	前年度	増減
2. 負債			
責任準備金	(4,273)	(4,332)	(△59)
責任準備金	4,273	4,332	△59
小計	4,273	4,332	△59
3. 基本金			
基本金	(494)	(494)	(0)
別途積立金	494	494	0
小計	494	494	0
総合計	4,767	4,826	△59

財政悪化リスク相当額	590	590	0
リスク充足額	488	505	△17

数理債務	4,273	4,321	△48
未償却過去勤務債務残高等	0	0	0

< 前年度末の財政状況：財政均衡 ⇒ 当年度末の財政状況：不足金発生 >

【当年度末の積立状況】



- ・基礎率と実績の乖離により、**実質的な不足としてリスク充足額が17減少（a）**
- ・一方で**当年度不足金は6（b）**
- ・下図のとおり、前年度の財政悪化リスク相当額の積立部分は11（ $505 - 494 = 11$ ）
- ・**実質的な不足17のうち11は当該積立部分から除かれるため、残りの6が当年度不足金として発生**

【前年度末の積立状況】



6. 財政決算における実質的な剰余・不足の要因分析

- 実質的な剰余・不足の代表的な発生要因について、一般的な傾向は下表のとおり。なお、②および④については、給付設計や脱退率の形状等によって必ずしも下表のとおりとはならない。

	要因	基礎率との乖離方向	剰余・不足の発生	説明
①	資産運用	↑	↑	運用収益が予定よりも高いため剰余発生
		↓	↓	運用収益が予定よりも低いため不足発生
②	脱退	↑	↑	脱退が予定よりも多いため、将来の給付見込が減少し剰余発生
		↓	↓	脱退が予定よりも少ないため、将来の給付見込が増加し不足発生
③	昇給	↑	↓	昇給が予定よりも多いため、将来の給付見込が増加し不足発生
		↓	↑	昇給が予定よりも少ないため、将来の給付見込が減少し剰余発生
④	新規加入年齢	↑	↓	新規加入年齢が予定より高いと、将来の掛金収入の見込が予定より少なくなり、不足発生
		↓	↑	新規加入年齢が予定より低いと、将来の掛金収入の見込が予定より多くなり、剰余発生
⑤	指標	↑	↓	(CBプランの場合) 指標が予定よりも大きいと将来の給付見込が増加し不足発生
		↓	↑	(CBプランの場合) 指標が予定よりも小さいと将来の給付見込が減少し剰余発生

V. 年金資産運用の概略と最近の潮流について

1. はじめに（本章の内容）
2. 資産運用とは何か？
3. 年金資産運用について
4. 長期運用の意義
5. 分散投資の意義
6. 年金資産運用の最近の潮流
7. まとめ

1. はじめに（本章の内容）

- 本章では主に以下の点について説明する。

年金資産運用に関する基礎知識

- 資産運用におけるリスクとリターンの関係や、主要なリスクに関して解説する。（P87 ~P90）

年金資産運用の目的等

- 年金資産運用は、加入者や受給者の将来の年金給付財源を安定的に確保することを目的としており、適切なリスクとリターンの設定が重要となる。（P91 ~P96）

年金資産運用における投資方法

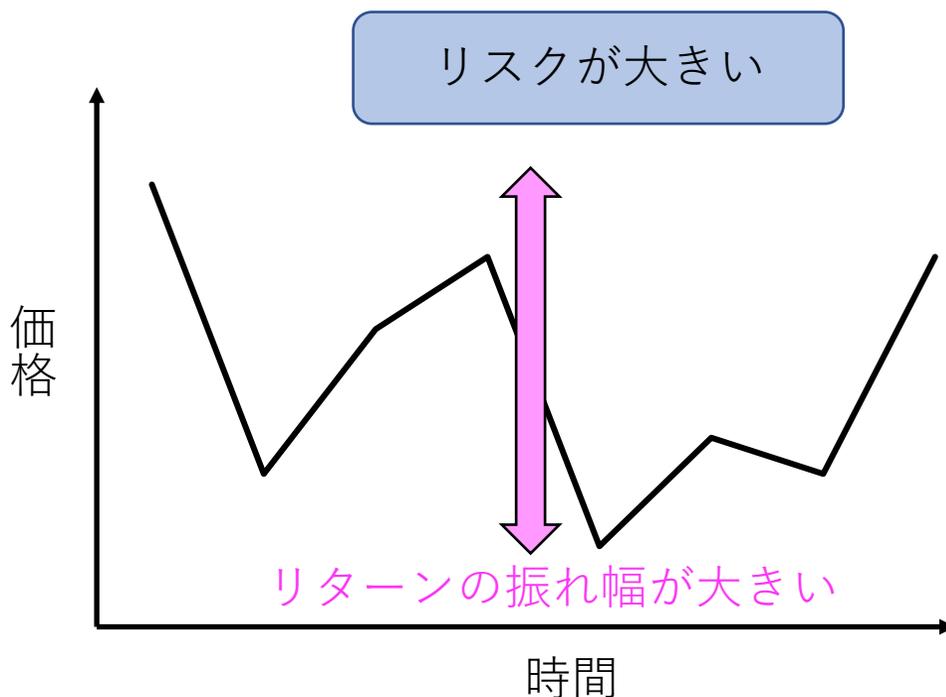
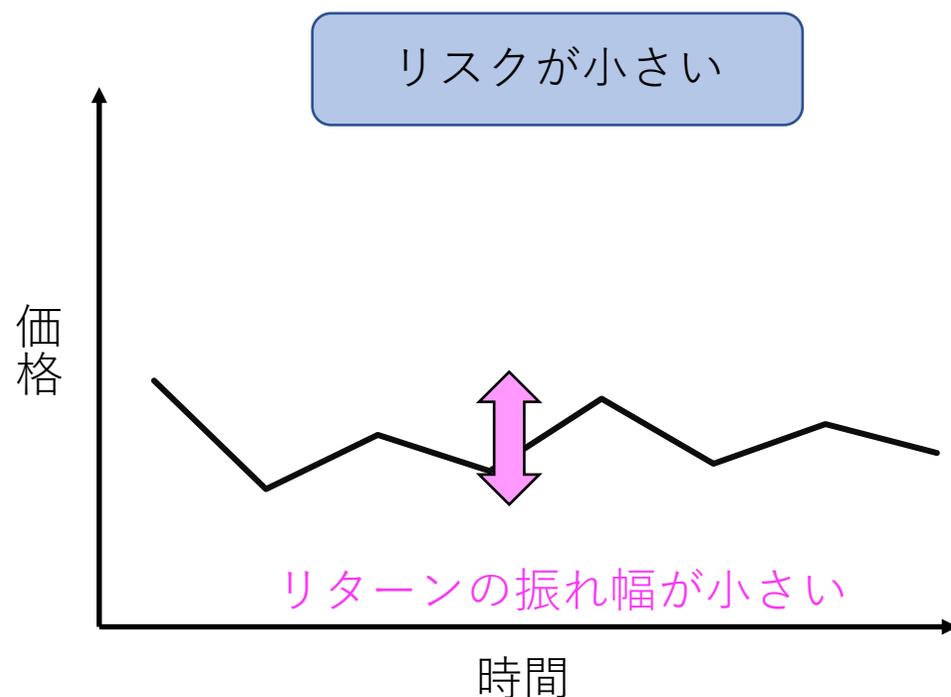
- 安定的な収益を確保するためには、長期投資・分散投資が有効な手段となる。（P97 ~P101）

年金資産運用における投資先の拡大

- 伝統4資産である国内株式、国内債券、外国株式、外国債券だけでなく、オルタナティブ（代替）投資と呼ばれるものが近年拡大している。（P102 ~P103）

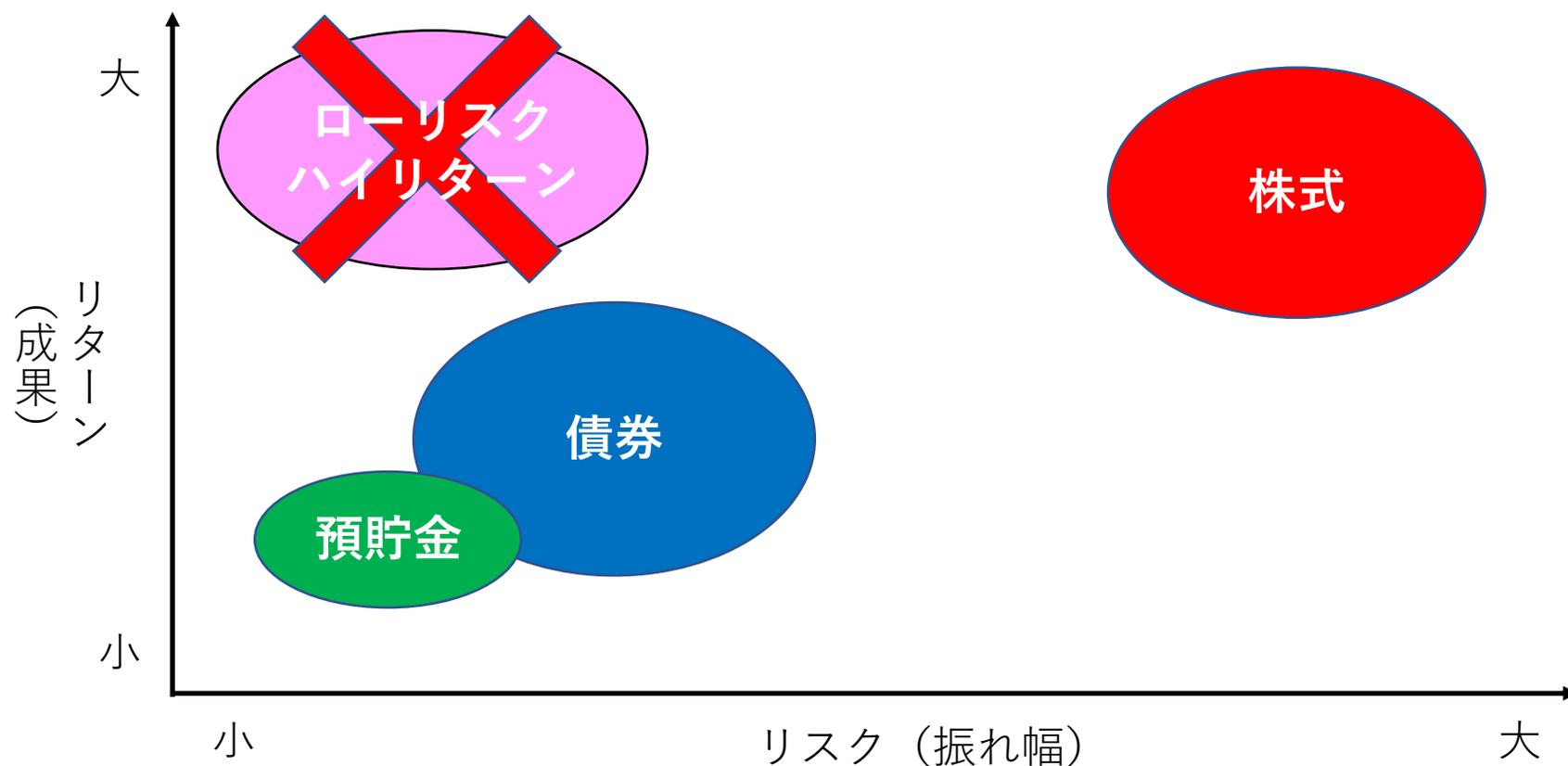
2-1. 資産運用とは何か？（概要）

- 「資産運用」とは、おカネを増やそうとする行動のことで、具体的には預貯金や株式・債券等に投資することを指す。運用の有用性を図るにあたって、「リターン」や「リスク」という概念が存在する。
- **リターン**とは、「**資産運用を行うことで得られる成果**」のことであり、収益が得られることもあれば、損失が出ることもある。
- 一方**リスク**とは、資産運用の世界では、「危険なこと」「避けるべきこと」という意味ではなく、「**リターンの振れ幅**」という意味合いで使われる。



2-2. 資産運用とは何か？（リターンとリスクの関係）

- ▶ リターンとリスクは一般的に比例する関係と言われている。リスクを低く抑えようとするともリターンは低下し、高いリターンを得ようとするともリスクも高まる傾向がある。
- ▶ 「リスクがなく（低く）、リターンが高い＝ローリスク・ハイリターン」という運用商品は理想ではあるが、実現は非常に困難。
- ▶ 高いリターンを求めると、それだけ元本割れの可能性も高まるため、許容できるリスクのもとで運用を行う必要がある。



※一般的なイメージ図であり、すべての運用商品にあてはまるわけではない。

2-3. 資産運用とは何か？（主なリスク）

- 資産運用における主なリスクとして、「**信用リスク**」「**価格変動リスク**」「**為替変動リスク**」「**カントリーリスク**」等が存在する。それぞれの具体的な内容は以下のとおり。

信用リスク

預入した金融機関や投資先が破綻したことにより、元本の払戻しや利子の支払等が行われない場合や、価値がなくなる場合もある。

価格変動リスク

価格が変動する金融商品は、換金する際の受取金額が当初支払った金額を上回る場合もあれば下回る場合もある。

為替変動リスク

外国の通貨で取引される外貨建ての金融商品は、為替レートの変動により円換算した資産額が増減する。

カントリーリスク

投資対象国や地域で政治・経済の状況変化により、証券市場や為替市場に混乱が生じた場合、資産の価値が変動する可能性がある。

2-4. 資産運用とは何か？（主な投資対象資産）

- ▶ 投資対象資産として、主に「預金」「債券」「株式」がある。それぞれの具体的な内容や、存在するリスク等は以下のとおり。

預金

銀行などの金融機関にお金を預けることで、定期的に「利子」を受取ることができる。安全性、流動性は高いものの、収益性はあまり高くない。

信用リスク

債券

国や地方公共団体、会社などが投資家から資金を調達することを目的として発行される「債券」を購入することで、定期的に「利子」を受け取ることができ、満期日を迎えば「額面金額」を受け取ることができる。満期を迎える前に途中で売却することもできる。

信用リスク

価格変動リスク

為替変動リスク

カントリーリスク

株式

会社が活動資金を集めるために発行される「株式」を購入し、保有、売却することで収益を得ることができる。保有することで得られる配当収入を「インカムゲイン」、売却することで得られる譲渡益を「キャピタルゲイン」という。

信用リスク

価格変動リスク

為替変動リスク

カントリーリスク

※「為替変動リスク」「カントリーリスク」は外国証券（外国債券、外国株式等）に投資する場合に発生する可能性がある。

3-1. 年金資産運用について（概要）

- ▶ 年金資産運用では、**年金給付等の支払いを将来にわたり確実にを行うため、許容できるリスクのもとで、中長期的に安定した収益を上げることが重要**となる。
- ▶ 本項では、年金資産運用の目的や、目的を実現するための具体的な行動等を説明する。

○年金資産運用の目的

⇒中長期的に安定した収益を上げ、**加入者や受給者の将来の年金給付財源を確保**すること。

○年金制度を安定的に運営するために

⇒年金財政と運用環境の将来見通しを踏まえた**運用目標（目標とする期待収益率）の設定**が必要。

○運用目標（目標とする期待収益率）を達成するために

⇒中長期的、効率的な**資産構成（政策アセットミックス）の設定**が必要。

※バランス型運用商品（生命保険会社の特別勘定総合口、信託銀行の年金信託合同運用等）を採用する場合は、各運用受託機関の運用資産の合計が政策アセットミックスに合致するように運用商品を選定する。

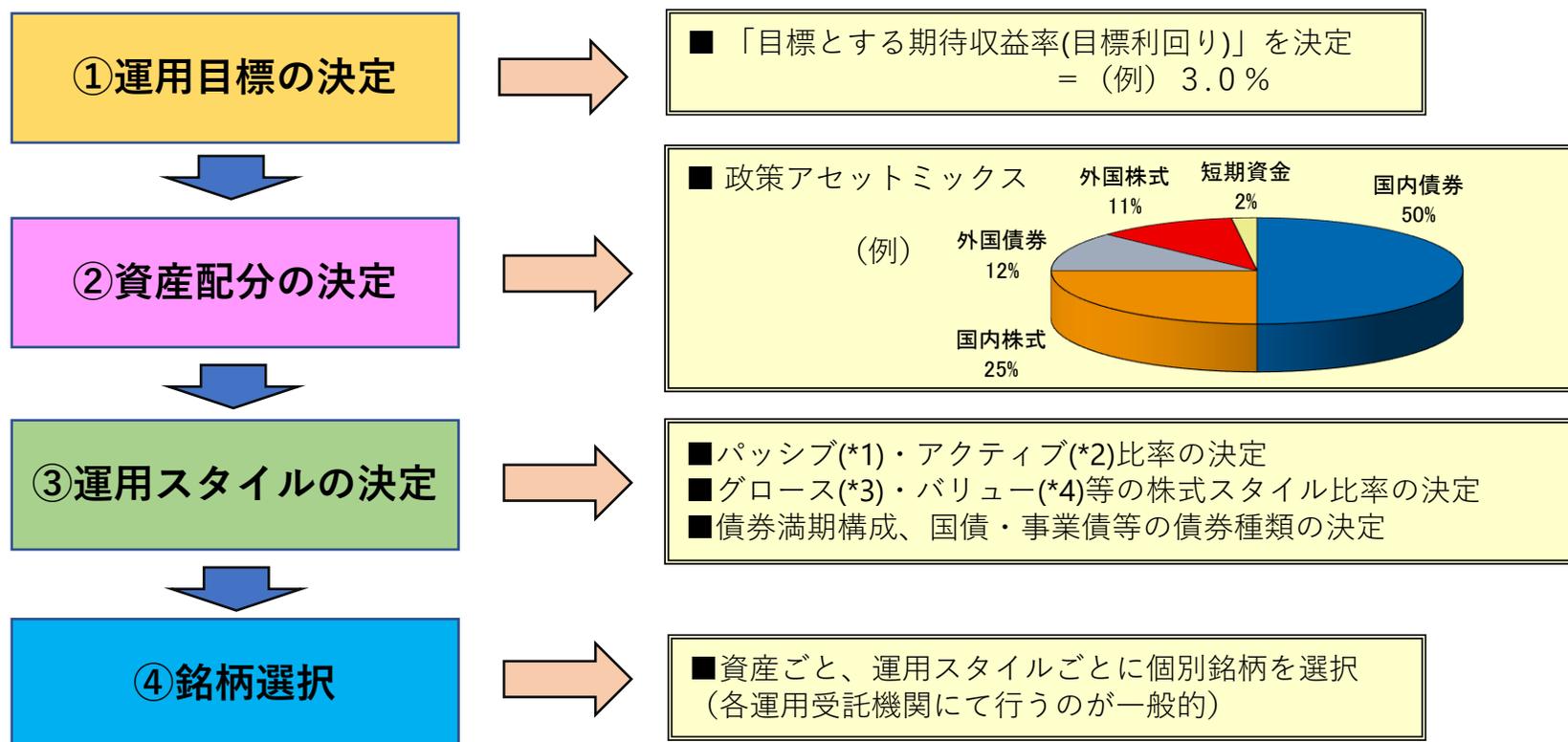
○基金や事業主として「受託者責任」や「説明責任」を果たすために

⇒**運用の基本方針の策定**が必要。

※運用の基本方針とは、資産運用に関する基本的な考え方や事項をまとめたもの。原則全ての基金型および規約型確定給付企業年金を実施する事業主に対して、策定が義務付けられている（受託保証型確定給付企業年金を除く）。

3-2. 年金資産運用について（標準的な手順）

- ▶ 年金資産運用の標準的な手順を整理すると、以下のとおり。
- ▶ 資産運用のパフォーマンスでは、「運用目標の設定の仕方」および「資産配分」が極めて重要となる。
- ▶ 次ページ以降では、この2点について詳しく解説する。



(*1)パッシブ・・・ベンチマーク（市場）対比のリスクを抑え、市場平均並みの収益を狙う運用手法。

(*2)アクティブ・・・意図したリスクを取ることでベンチマークの収益率を上回ることを目標とした運用手法。

(*3)グロース・・・企業の利益成長に主眼をおいて投資するスタイル。

(*4)バリュースタイル・・・企業の利益・資産などの基準に対して割安なものに投資するスタイル。

3-3. 年金資産運用について（期待収益率の合理的な決定方法）

➤ 「目標とする期待収益率（目標利回り）」の決定の仕方には、主として以下のような方法がある。

（1）年金制度の予定利率を目安に決定する方法

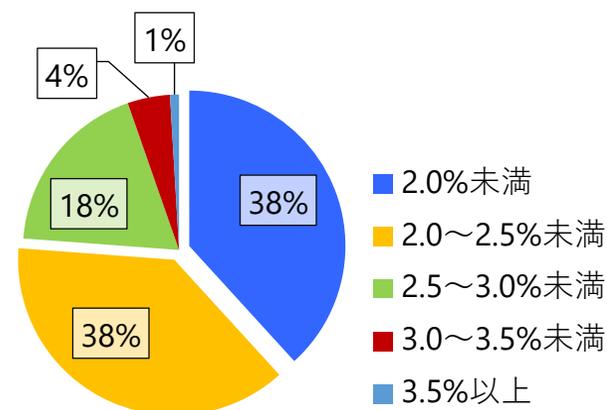
⇒一般的には、**年金制度の予定利率に、資産運用手数料見合いとして0.5%程度上乗せした数値を目標利回りとする方法**が、よく使われる。例えば予定利率が2.5%の場合、 $2.5\% + 0.5\% = 3.0\%$ を目標利回りとする。さらに、制度管理手数料相当分も上乗せする考え方もある。

（2）年金ALM（Asset Liability Management）分析等、将来

にわたる資産および負債の変動予測から決定する方法

⇒将来の人員構成の変化や一時金選択率の推計、年金財政の将来のビジョン、金利や株式等の運用環境の見通し等によるシミュレーション作業によって、個々の年金制度に適した収益率を設定することができる。

（ご参考）[確定給付企業年金の予定利率の分布](#)
（2022年3月末時点）



※当社が幹事契約を受託する1,504団体が対象。
構成比は小数点以下四捨五入。

3-4. 年金資産運用について（政策アセットミックスの策定方法）

➤ 「目標とする期待収益率（目標利回り）」を得るために、**長期にわたり維持すべき資産配分を「政策アセットミックス」と呼ぶ。**「政策アセットミックス」は、以下のように策定するのが一般的。

（1）各資産の長期期待収益率・標準偏差・相関係数の設定

⇒各資産について、**長期的に期待される収益率等を設定**する。政策アセットミックスは、あくまでも長期にわたり維持すべき資産配分であることから、**短期的な市場見通しに基づいて期待収益率を設定するのは一般的ではない。**

（長期期待収益率・標準偏差・相関係数等は運用受託機関が設定しているため、その数値を使用することも可能。）

※「期待収益率」は当該資産（構成）で発生し得る収益率の平均値であり、「標準偏差」は平均値からどの程度の幅で変動する可能性があるかを示したもの。一般的には、収益率は「正規分布」に従って発生していると仮定する。

（2）各資産の資産配分比率の決定

⇒（1）で設定した各資産の長期期待収益率を元に、**資産全体の期待収益率が「目標とする期待収益率」を上回るように、各資産の資産配分比率を決定**する。

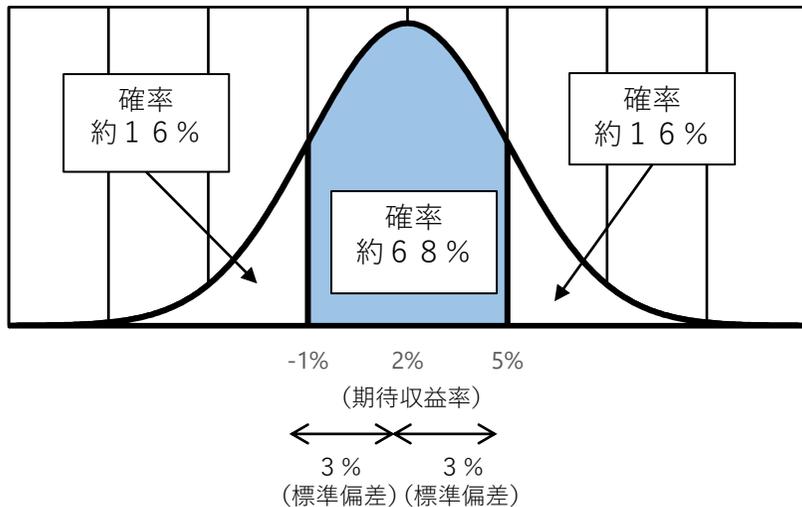
決定した資産配分比率での、資産全体のリスク水準（標準偏差）を確認し問題がなければ、その資産配分比率を「政策アセットミックス」に決定する。

(ご参考) 期待収益率と標準偏差のとらえ方

- 収益率は「正規分布」に従って発生していると仮定する。
- 正規分布とは、確率分布の一種で、下図のように左右対称の釣り鐘型をしており、一番高い場所が平均になる分布のことを意味する。
- 収益率が正規分布に従うと仮定した場合、平均値 (= 期待収益率) \pm 1 標準偏差の範囲に収益率が収まる確率は、約 68% になる。

○正規分布のイメージ図

(期待収益率 2%、標準偏差 3% の場合)



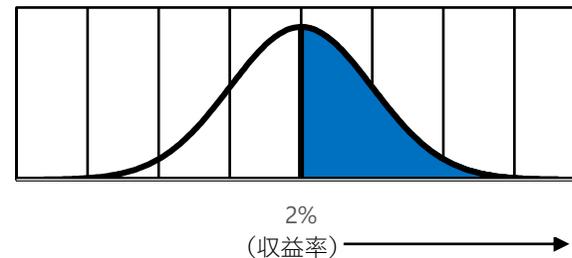
期待収益率 (2%) を中心として、 \pm 1 標準偏差の範囲内 (-1% ~ +5%) に収まる確率は、約 68% となる。

○収益率の発生確率

(期待収益率 2%、標準偏差 3% の場合)

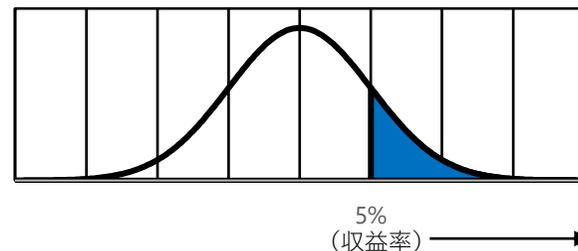
【収益率】	0%以上	1%以上	2%以上	3%以上	4%以上	5%以上
【発生確率】	74.8%	63.1%	50.0%	36.9%	25.2%	15.9%

- ① 収益率が 2% 以上になる確率 ②



発生確率 (= 色塗り部分)
50.0%

- ② 収益率が 5% 以上になる確率



発生確率 (= 色塗り部分)
15.9%

3-5. 年金資産運用について（運用の基本方針・運用指針について）

- 「**運用の基本方針**」とは ⇒ **企業・基金ごとに資産配分等の運用方針を取り決めるもの。**
 - ・年金制度運営者が主体的に運用を行っていくため、資産運用に関する基本事項を明文化したもの。
 - ・受給権保護の観点から、原則全ての基金型および規約型確定給付企業年金について、運用の基本方針の作成・遵守が義務付けられている（受託保証型確定給付企業年金を除く）。

（確定給付企業年金法施行令第45条、同法施行規則第82条）
- 「**運用指針**」とは ⇒ **企業・基金から各運用受託機関に運用内容を指示するもの。**
 - ・運用の基本方針を受けて各運用受託機関あてにどのような運用を委託するかについて明文化したものであり、「運用ガイドライン」とも呼ばれている。（確定給付企業年金法施行規則第83条）

（ただし、一般勘定のみ委託する場合は、必要ない）

○運用の基本方針、運用指針で定める事項（主な項目）

運用の基本方針	運用指針（運用ガイドライン）
<ul style="list-style-type: none"> ・運用の目的 ・運用目標 ・資産の構成に関する事項（政策アセットミックス） ・運用受託機関の選任 ・運用受託機関の業務に関する報告の内容および方法 ・運用受託機関の評価 ・運用業務に関し遵守すべき事項 ・その他運用業務に関し必要な事項 	<ul style="list-style-type: none"> ・運用の目標 ・資産の構成に関する事項 ・運用手法（運用スタイル） ・運用受託機関の業務に関する報告の内容および方法 ・運用受託機関の評価 ・運用業務に関し遵守すべき事項 ・その他運用業務に関し必要な事項

4-1. 長期運用の意義（伝統4資産の過去実績）

- ▶ 年金資産運用においては、中長期的に安定した収益を上げることが重要であり、運用対象は**伝統4資産**と呼ばれる「国内債券」「国内株式」「外国債券」「外国株式」が中心となる。
- ▶ 2000年3月末以降の各資産の実績を見ると、株式については値動きの幅が大きく、元本割れ（100を下回る）の期間が多い一方で、債券は相対的に安定した収益をあげていることがわかる。
※ここでは、外国債券については為替ヘッジの有無、外国株式については先進国とアジア新興国、に細分化。
- ▶ 他方、2022年3月末時点の実績を見ると全資産で収益率がプラスになっており、短期的な収益ではなく、**中長期的な視点を持った運用が重要**であることがみてとれる。

○伝統4資産における2000年3月末以降の実績

(2000/3/31=100として指数化)



※国内債券：NOMURA-BPI（総合）、外国債券（為替ヘッジあり）：FTSE世界国債インデックス（除く日本、為替ヘッジあり、円ベース）、外国債券（為替ヘッジなし）：FTSE世界国債インデックス（除く日本、為替ヘッジなし、円ベース）、国内株式：配当込東証株価指数（配当込TOPIX）、外国株式（先進国）：MSCI KOKUSAI Index（円換算値）、外国株式（アジア新興国）：MSCIAC Asia Pacific Index（除く日本、円換算値）。運用コスト等は考慮していない。

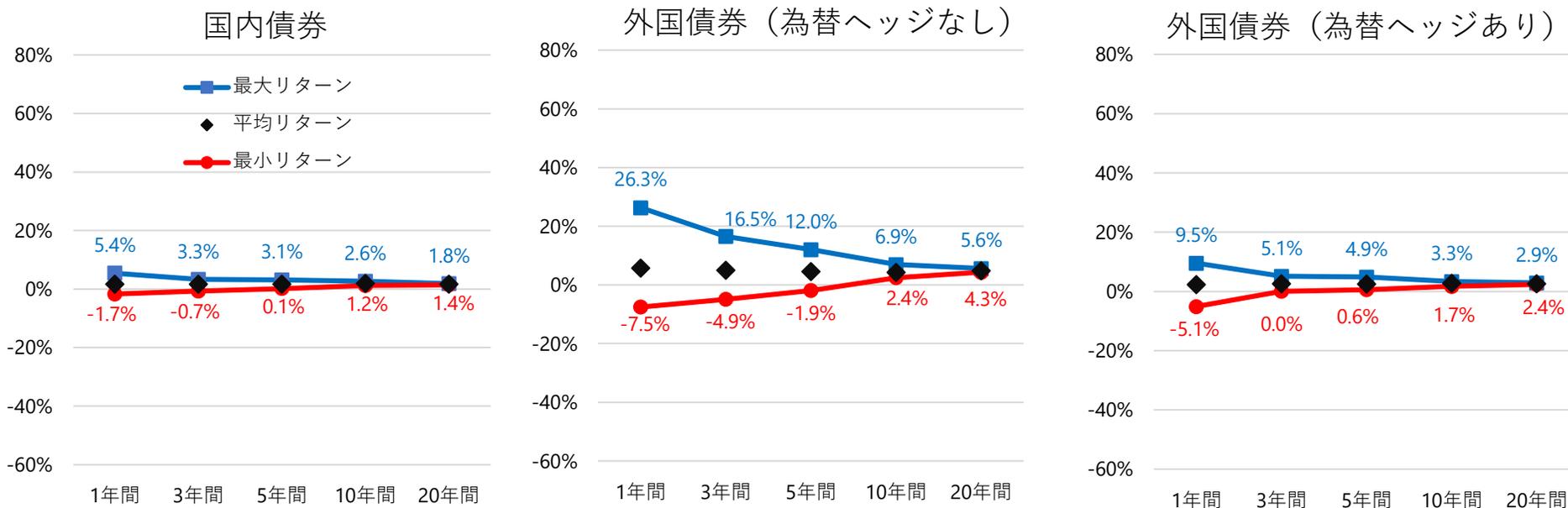
4-2. 長期運用の意義（投資期間別の収益率（債券））

- 2000年3月末から2022年3月末の22年間に於いて、各年度末に投資を行った場合の価格の騰落率を、投資期間別（1・3・5・10・20年間）にみてる。

※期間20年の場合、2000年3月末から2020年3月末、2001年3月末から2021年3月末、2002年3月末から2022年3月末の3サンプルを抽出。各期間同様の考え方で、投資期間が10年間の場合は13サンプル、5年間の場合は18サンプル、3年間の場合は20サンプル、1年間の場合は22サンプルを抽出。

- 債券の中でも、**外国債券（特に為替ヘッジなし）は最大リターンと最小リターンの差異が大きく、国内債券は相対的に差異が小さい**ことがみてとれる。
- また、各投資期間別にみると、**期間が短いほど最大リターンと最小リターンの差異が大きく、期間が長くなるほど差異が縮小**していく（リターンが安定する）ことがわかる。

○投資期間別にみた年平均収益率（債券）

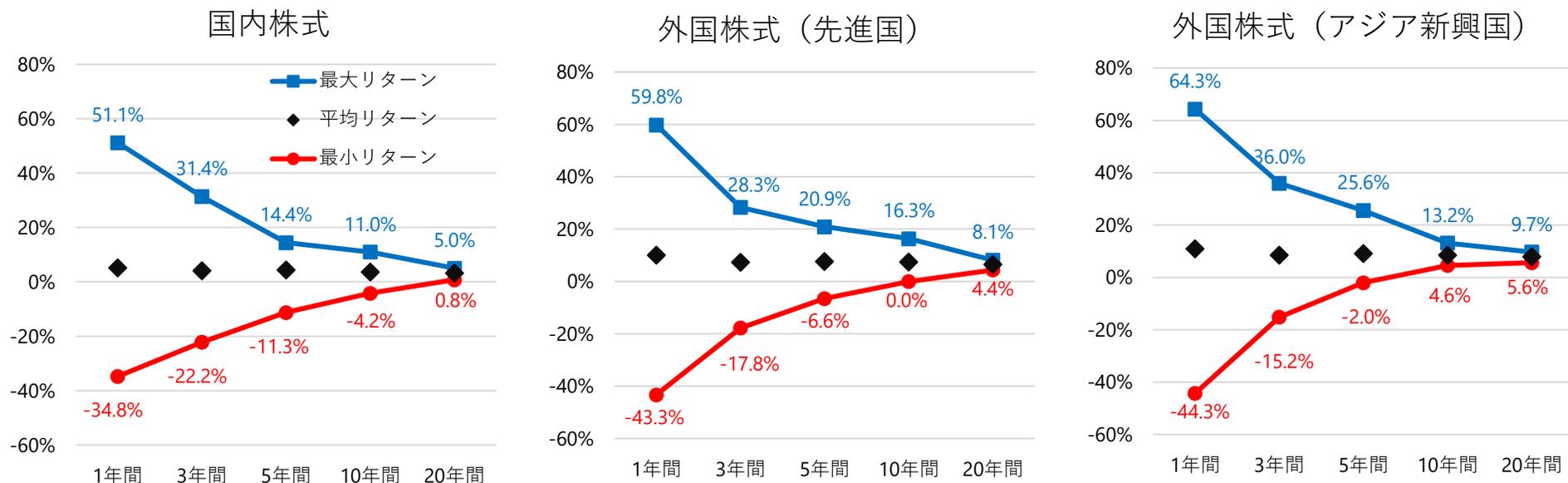


※国内債券：NOMURA-BPI（総合）、外国債券（為替ヘッジあり）：FTSE世界国債インデックス（除く日本、為替ヘッジあり、円ベース）、外国債券（為替ヘッジなし）：FTSE世界国債インデックス（除く日本、為替ヘッジなし、円ベース）。運用コスト等は考慮していない。

4-3. 長期運用の意義（投資期間別の収益率（株式））

- 前ページと同様に**株式**についても投資期間別の騰落率をみると、**債券に比べると最大リターンと最小リターン差異が大きい**ことがわかる。
- 特に単年で見ると、最大で50～60%の収益をあげる可能性がある一方で、30～40%程度の損失を被る可能性もあり、**リスクの高い資産**であると言える。
- 他方、債券と同様に投資期間が長いほどリターンは安定していき、20年の投資期間があればいずれの資産も**最小リターンがプラス**となっており、元本割れのリスクは低くなると示唆される。
- 以上のことより、**短期的な収益ではなく長期の視点を持って運用することの有用性が示唆**される。

○投資期間別にみた年平均収益率（株式）



※国内株式：配当込東証株価指数（配当込TOPIX）、外国株式（先進国）：MSCI KOKUSAI Index（円換算値）、外国株式（アジア新興国）：MSCIAC Asia Pacific Index（除く日本、円換算値）。運用コスト等は考慮していない。

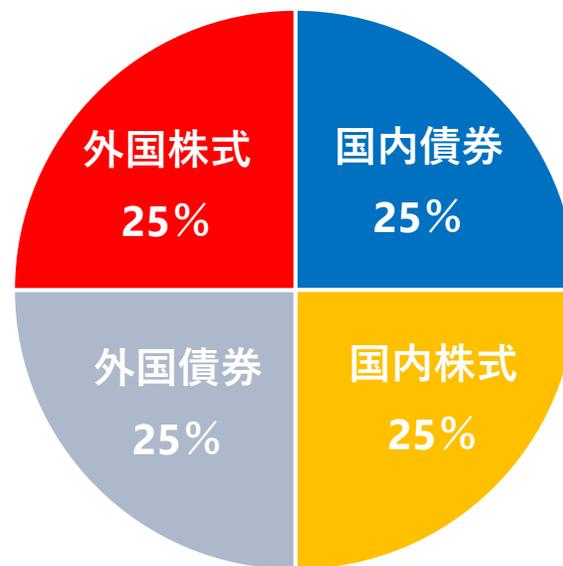
5-1. 分散投資の意義（概要）

- 長期的には収益が安定する事は既に見てきたとおりだが、短期的な振れは避けることができない。
- 特に、**単一の資産のみ**（例：国内株式のみ）に投資するといった運用方法だと、仮にその価格が大きく下落した場合、**資産全体に大きな影響**が出てしまう。
- 国内株式以外に**投資対象を広げる**ことで、国内株式の損失が出たところを外国債券のリターンがカバーしてくれたという具合に**リスクを抑制し、結果的に安定したリターンの獲得が期待できる**ようになる。この手法を**分散投資**と言う。
- 分散投資には、株式や債券といった「資産の分散」や国内や海外といった「地域の分散」がある。

仮に国内株式の価格が大きく下落した場合



資産全体に大きな影響が出る



資産全体への影響が緩和される

5-2. 分散の意義（6資産と均等分散投資のリターン推移）

- 2000年度から2021年度の22年間の実績をみると、6資産のリターン順位は毎年度入れ替わっており、常に最良のリターンをあげる資産を選択し続けることは困難であることがわかる。
- 一方、**6資産均等に分散投資**した結果は、飛びぬけたリターンは得られないものの、**安定した推移**となっており、さまざまな資産に**分散投資することの重要性**がみてとれる。

○6資産と均等分散投資した場合のリターン推移（2000～2021年度）

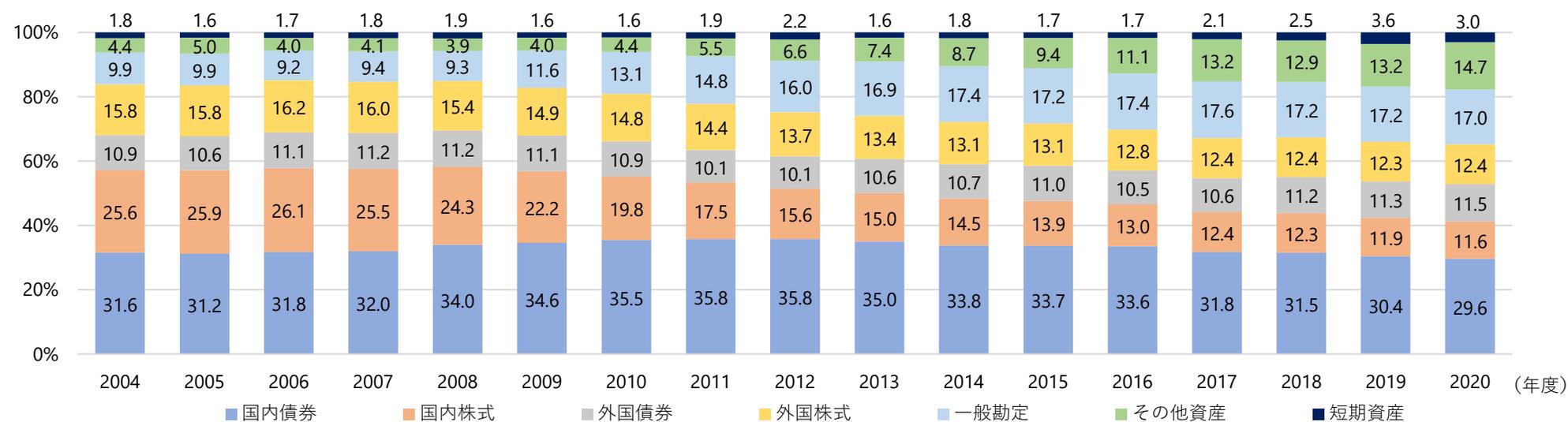
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1位	外国債券(無) 26.3%	外国株式(新) 19.2%	外国債券(無) 15.5%	国内株式 51.1%	外国株式(先) 15.7%	国内株式 47.8%	外国株式(新) 23.6%	国内債券 3.4%	外国債券(有) 5.0%	外国株式(新) 64.3%	外国株式(新) 6.3%	外国債券(有) 7.9%	外国株式(先) 29.0%	外国株式(先) 32.4%	国内株式 30.7%	国内債券 5.4%	外国株式(新) 16.8%	外国株式(新) 20.4%	外国株式(先) 10.1%	外国債券(有) 7.5%	外国株式(新) 61.5%	外国株式(先) 23.0%
2位	国内債券 4.7%	外国債券(無) 8.4%	外国債券(有) 9.5%	外国株式(新) 50.8%	外国株式(新) 14.0%	外国株式(新) 46.3%	外国株式(先) 17.9%	外国債券(有) 2.3%	国内債券 1.3%	外国株式(先) 46.8%	外国株式(先) 2.4%	外国債券(無) 5.0%	国内株式 23.8%	国内株式 18.6%	外国株式(新) 29.3%	外国債券(有) 1.2%	国内株式 14.7%	国内株式 15.9%	外国債券(無) 2.5%	外国債券(無) 4.4%	外国株式(先) 59.8%	6資産均等分散 2.4%
3位	外国債券(有) 3.6%	外国株式(先) 3.9%	国内債券 4.3%	外国株式(先) 24.7%	外国債券(無) 11.3%	外国株式(先) 28.5%	外国債券(無) 10.2%	外国債券(無) 0.5%	外国債券(無) -7.2%	国内株式 28.5%	国内債券 1.8%	国内債券 2.9%	外国株式(新) 22.7%	外国債券(無) 15.3%	外国株式(先) 23.5%	外国債券(無) -2.7%	外国株式(先) 14.5%	6資産均等分散 8.5%	国内債券 1.9%	国内債券 -0.2%	国内株式 42.1%	国内株式 2.0%
4位	6資産均等分散 -3.4%	6資産均等分散 2.6%	6資産均等分散 -10.0%	6資産均等分散 21.3%	6資産均等分散 7.7%	6資産均等分散 21.4%	6資産均等分散 8.9%	外国株式(新) 0.4%	6資産均等分散 -20.5%	6資産均等分散 24.0%	外国債券(有) 0.6%	6資産均等分散 1.6%	外国債券(無) 17.7%	6資産均等分散 13.5%	6資産均等分散 18.0%	6資産均等分散 -5.5%	6資産均等分散 6.3%	外国株式(先) 8.5%	外国債券(有) 1.8%	6資産均等分散 -4.3%	6資産均等分散 27.7%	外国債券(無) 2.0%
5位	外国株式(先) -6.4%	国内債券 0.9%	国内株式 -24.8%	外国債券(有) 2.8%	国内債券 2.1%	外国債券(無) 7.7%	国内債券 2.2%	6資産均等分散 -6.4%	国内株式 -34.8%	外国債券(有) 2.1%	6資産均等分散 -1.0%	国内株式 0.6%	6資産均等分散 16.9%	外国株式(新) 12.9%	外国債券(無) 12.3%	外国株式(先) -8.6%	国内債券 -1.2%	外国債券(無) 4.2%	6資産均等分散 1.7%	国内株式 -9.5%	外国債券(無) 5.4%	国内債券 -1.2%
6位	外国株式(新) -24.3%	外国債券(有) -0.7%	外国株式(新) -32.3%	外国債券(無) 0.2%	外国債券(有) 1.6%	外国債券(有) -0.5%	国内株式 0.3%	外国株式(先) -16.8%	外国株式(先) -43.3%	国内債券 2.0%	外国債券(無) -7.5%	外国株式(先) 0.5%	外国債券(有) 4.6%	外国債券(有) 1.4%	外国債券(有) 9.5%	国内株式 -10.8%	外国債券(有) -1.9%	外国債券(有) 0.9%	外国株式(新) -1.1%	外国株式(先) -12.4%	国内債券 -0.7%	外国債券(有) -5.1%
7位	国内株式 -24.6%	国内株式 -16.2%	外国株式(先) -32.4%	国内債券 -1.7%	国内株式 1.4%	国内債券 -1.4%	外国債券(有) -0.8%	国内株式 -28.1%	外国株式(新) -44.3%	外国債券(無) 0.2%	国内株式 -9.2%	外国株式(新) -7.4%	国内債券 3.7%	国内債券 0.6%	国内債券 3.0%	外国株式(新) -17.1%	外国債券(無) -5.4%	国内債券 0.9%	国内株式 -5.0%	外国株式(新) -15.3%	外国債券(有) -1.9%	外国株式(新) -6.0%

※上表において、外国債券(有)：外国債券(為替ヘッジあり)、外国債券(無)：外国債券(為替ヘッジなし)、外国株式(先)：外国株式(先進国)、外国株式(新)：外国株式(アジア新興国)の事を表している。6資産についてはP97と同様の指数を用いて計算。リバランスや運用コスト等は考慮していない。

6-1. 年金資産運用の最近の潮流（オルタナティブ運用の拡大）

- ▶ 2016年1月に日本銀行がマイナス金利政策の導入を決定したこと等により、中長期的な収益を目指す企業年金にとって、ポートフォリオの期待リターンの低下が課題となった。
- ▶ このような環境下、より安定的なりターン確保を目的として、**伝統4資産とは異なる資産に投資する、オルタナティブ（代替）運用が拡大した。**
- ▶ オルタナティブ資産は、新たなリターンの源泉としての期待に加え、伝統資産との低相関を前提にポートフォリオ全体の運用効率向上を目的とした分散投資の対象としての役割も果たしている。
- ▶ 企業年金連合会のレポートによると、日本の確定給付型年金では、近年**国内債券、国内株式等の割合を減らす一方で、その他資産（オルタナティブ投資等）の割合を増やしている**ことがみてとれる。
- ▶ また、オルタナティブ資産を組み合わせる等、様々な運用戦略を組み合わせた運用全般を**マルチアセット型運用**と呼び、足元拡大している。

○確定給付企業年金における政策アセットミックスの推移



※企業年金連合会「2020年度決算 企業年金実態調査結果（概要版）」より住友生命が作成。「その他資産」はオルタナティブ投資、転換社債、貸付金等。

6-2. 年金資産運用の最近の潮流（オルタナティブ資産等の用語解説）

マルチアセット型運用

幅広い資産への分散投資を行い、様々な運用戦略を組み合わせた運用全般を指す。その内容は様々であり、投資対象を伝統的資産のみとするか・オルタナティブ資産を含むか、資産配分が静的か・動的か、といった複数のポイントがあり、その組み合わせにより多種多様な運用商品が存在する。

リート(REIT)

不動産投資信託のことであり、投資家から集めた資金で不動産への投資を行い、そこから得られる賃貸料収入や不動産の売買益を原資として投資家に配当する。

コモディティ

エネルギー、食料品、貴金属といった一次産品やそれを加工した素材に、商品先物市場等を通じ投資を行い、収益獲得を目指すもの。

バンクローン

銀行等の金融機関が企業向けに行う融資(ローン)であり、そのローンが転売され投資家が取引できる仕組みとなっている。弁済順位が高く担保付であることから、債券等と比べて、投資先企業の債務不履行が生じた際の回収率が高いという特徴がある。また、信用度が低い企業向けローンのため、相対的に高い利回りが獲得できる点も特徴として挙げられる。

インフレ連動債

物価上昇率に応じて元本が調整される債券のこと。通常の固定利付債の場合、利払い額および償還額は変動しないため、物価が上昇すれば実質ベースでみた債券の価値は低下するが、インフレ連動債の場合、物価上昇に連動して元本が増加し、利払い額や償還額が増加するため、実質ベースでみた債券の価値は低下しない。

7. まとめ

- 年金資産運用は、中長期の視点で安定的な収益を確保することが求められており、そのためにどのような資産配分（政策アセットミックス）を行うかが重要となる。
- 年金資産運用の対象資産（伝統4資産等）は、各資産によってリスク・リターンの大小が異なるため、期待収益率を基に、許容できるリスクの範囲内で適切な資産構成にする必要がある。
- 運用にあたっては、短期的には大きな振れを伴い元本割れをする可能性はあるものの、運用期間が長期になるほどそのリスクは徐々に逡減するとみられる。
⇒長期投資の重要性。
- 一定の期間においては、資産によってプラスの収益を出すこともあればマイナスの収益を出すこともあり、様々な資産に分散投資することで、より安定的な収益をあげることが可能になる。
⇒分散投資の重要性。
- 以上のことから、年金資産運用を行うにあたっては、短期の結果に右往左往するのではなく、長期的な視点をもつこと、および分散投資を行うことが肝要となる。
- なお、最近は伝統4資産とは異なる資産を用いて運用するオルタナティブ投資やマルチアセット型運用も拡大しており、刻一刻と変動する相場環境下において、年金資産運用の考え方も常に変化していくことには留意が必要となる。

VI. ESG投資について

1. はじめに（本章の内容）
2. ESG投資とは
3. ESG投資の最新動向
4. ESGの情報開示に関する各国の動き
5. 今後の課題

1. はじめに（本章の内容）

- ▶ 世界のESG投資残高は、2020年に35兆米ドルに達し、ESG投資の拡大は継続している一方で、ESG投資についての情報開示基準が明確に定まっていないことなどを背景に環境配慮に見せかけて実態を伴わない“グリーンウォッシュ”の懸念が広がっている。
- ▶ ESGの情報開示に向けた各国の動きと“グリーンウォッシュ”にまつわる最近の事例について本章で紹介する。

2. 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）・企業統治（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.ESGの最新動向

- ▶ 社会、環境への関心の高まりを背景にESG投資への取り組みは欧米中心に年々拡大しており、G S I A(*1)の調査によると世界のESG投資残高は35兆米ドルに達し、ESG投資の拡大が継続していることがわかる。
- ▶ 一方で、ESG投資についての情報開示基準が明確に定まっていないため、環境配慮に見せかけて実態を伴わない“グリーンウォッシュ”の懸念が広がっている。

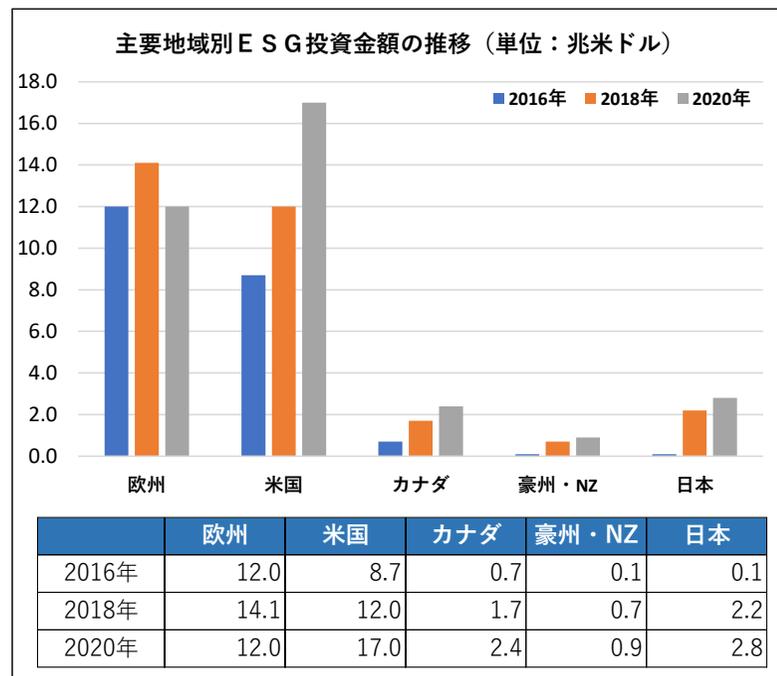
4.ESGの情報開示に関する各国の動き

✓ 米欧での取り組み・事例

- ▶ SEC(*2)はグリーンウォッシュへの問題意識から2022年5月に投資会社・投資助言会社向けのESG情報開示案を公表した。2021年3月にはSECの気候・ESGタスクフォースが設立され、投資運用機関等が投資信託ファンド等のESG戦略に関連する情報開示や法令順守を分析・監視している。
- ▶ 実際に米国ではSECがバンク・オブ・ニューヨーク・メロンの資産運用子会社に対し、情報開示が不十分として制裁金を科した。
- ▶ 欧州では2022年5月、ドイツ銀行と同グループの資産運用大手DWSにおいてESG投資の取り組みが実態よりも誇張されているとグリーンウォッシュの疑いが浮上し、独検察・金融当局による家宅捜索が行われた。

*1 Global Sustainable Investment Alliance（世界持続可能投資連合）の略称

*2 Securities and Exchange Commission（米国証券取引委員会）の略称

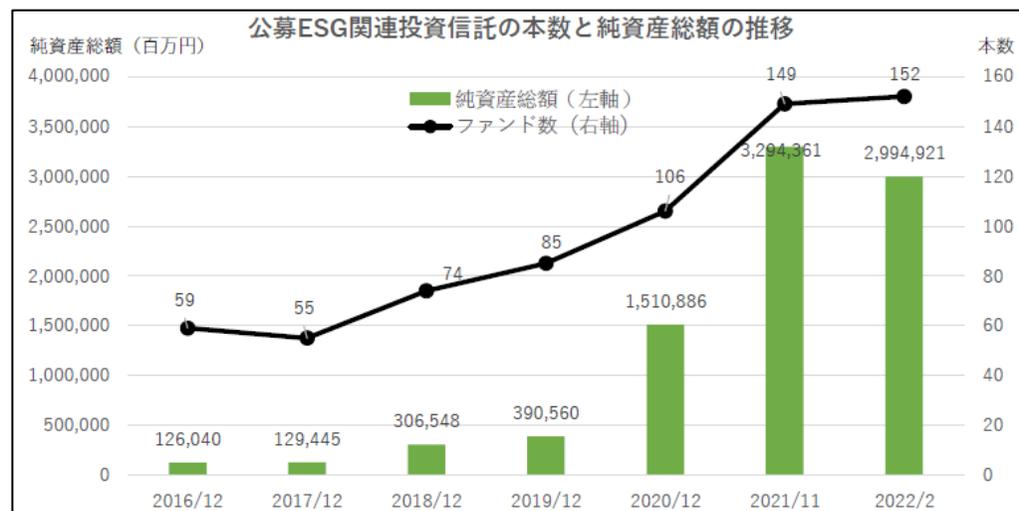


（出所：「2020 Global Sustainable Investment Review」）

4.ESGの情報開示に関する各国の動き（続き）

✓ 日本での取り組み

- 国内ではESG（環境・社会・企業統治）投資信託の新規設定が一服している。世界的な“グリーンウォッシュ”防止の流れを受け、金融庁が監督姿勢を強めたことが背景にあるものと思われる。
- 2022年5月に金融庁は「資産運用業高度化プログレレポート2022」を発表。全57ページのうち約3割にあたる18ページがESG投信に割かれており「グリーンウォッシュ問題の懸念がある」と強調されている。
- 金融庁は2021年11月以降、ESG投信を取り扱う国内の資産運用会社37社、ESG投信225本を対象に組織体制、ESG投資の位置づけ、投資戦略等について、調査を実施した。



(出所：一般社団法人 投資信託協会
投資信託のESGに関する意見交換会アンケート結果)

5.今後の課題

- 金融庁は調査の結果、十分と評価できる開示を行っている資産運用会社やESG投信は皆無と結論づけており、当局とESG投信を取り扱う資産運用会社の間には大きな溝があるように感じた。
- 前提としてなにが「グリーン」であり、「非グリーン」なのかが明確でない限り、そもそも説得力がある開示となり得るかは議論の余地がある。まずは、ESGに資する経済活動の整理が行われ、次に、EUで既に運用が始まる「金融機関に対するサステナブル・ファイナンス開示規則」(SFDR*)のような統一的なESG投信の開示ルールの策定、といった手順を踏む必要があると思われる。

* Sustainable Finance Disclosure Regulation

VII. 経済価値ベースのソルベンシー規制について

1. はじめに（本章の内容）
2. 現行のソルベンシー・マージン比率の概要
3. 現行のソルベンシー・マージン比率の課題と限界
4. 経済価値ベースのソルベンシー規制導入までのスケジュール
5. 経済価値ベースのソルベンシー評価の特徴
6. 2021年のフィールドテストの結果概要
7. 規制導入を見据えた業界の動向

1. はじめに（本章の内容）

- 現在、保険会社の財務の健全性を表す指標としてソルベンシー・マージン比率が使われており、この比率は監督上の早期是正措置の発動基準のひとつとしても用いられている。
- 一方で、ソルベンシー・マージン比率が抱える課題や限界も指摘され、経済価値ベース（≡時価評価ベース）のソルベンシー規制に移行しようという動きがある。この動向は国際的な潮流となっているが、国内では、2025年度からの経済価値ベースの規制導入を目指し、関係者の間で対話と検討が進められている。
- 経済価値ベースの資本規制が導入されれば、これまで以上に保険会社のリスク管理実態が数値に反映される。実際に、日本の保険業界でも2025年度からの新資本規制導入を見据え、経営行動に変化が生じており（後述「7. 規制導入を見据えた業界の動向」を参照）、保険会社を取り巻くステークホルダーに対しては、新資本規制について適切な情報提供が必要となる。
- この章では、現行ソルベンシー規制の課題と、経済価値ベースのソルベンシー規制の概要について解説する。

2. 現行のソルベンシー・マージン比率の概要

- ソルベンシー・マージン比率は、保険会社の財務の健全性を表す指標であり、健全性確保の観点から、1996年の保険業法改正時に導入され、1999年4月以降は早期是正措置の発動基準としても用いられている。

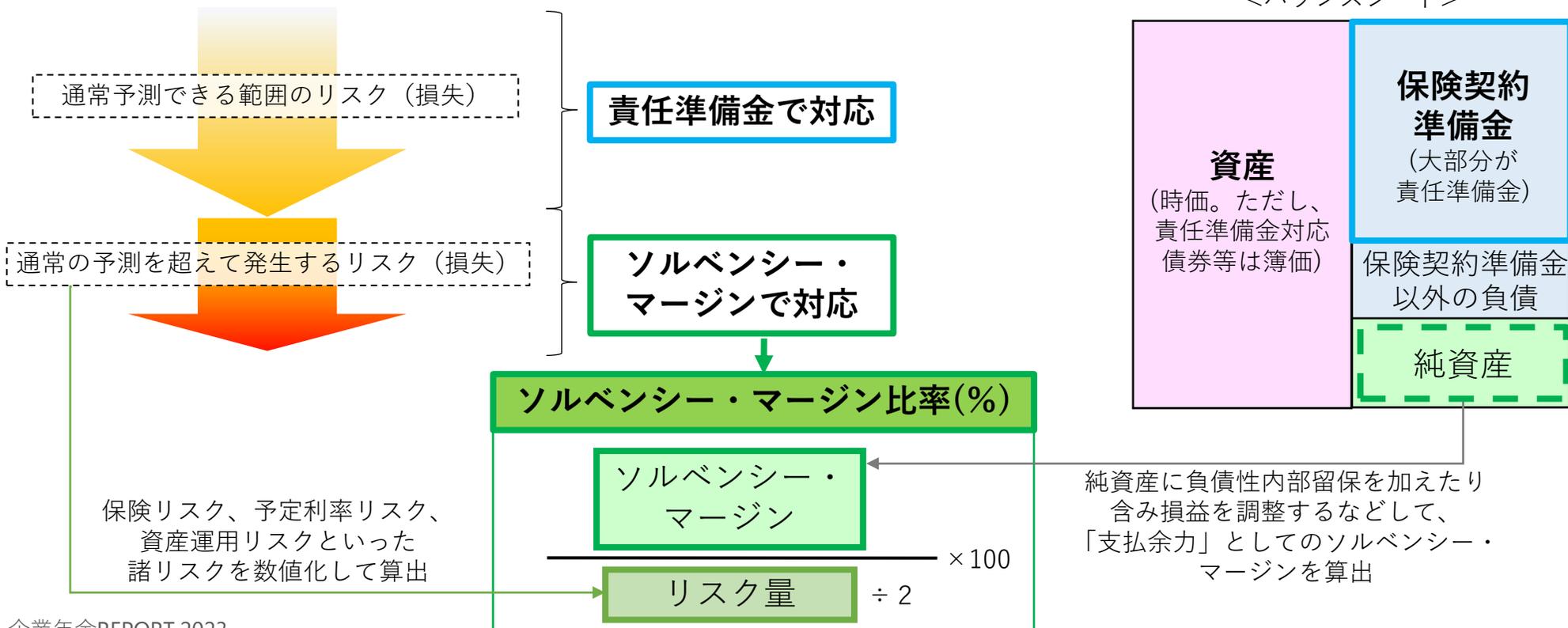
ソルベンシー・マージン比率	早期是正措置の内容
200%～	特段の命令なし
100%～200%未満	経営の健全性を確保するための改善計画の提出およびその実行の命令
0%～100%未満	次の保険金等の支払能力の充実に資する措置に係る命令 (1) 保険金等の支払能力の充実に係る計画の提出およびその実行 (2) 配当の禁止またはその額の抑制 (3) 契約者配当または社員に対する剰余金の分配の禁止またはその額の抑制 (4) 新規に締結しようとする保険契約に係る保険料の計算の方法の変更 (5) 役員賞与の禁止またはその額の抑制その他の事業費の抑制など
～0%未満	期限を付した業務の全部または一部の停止の命令

2. 現行のソルベンシー・マージン比率の概要

- ソルベンシー・マージンとは、「支払余力」という意味です。
- 生命保険会社は将来の保険金などの支払いに備えて責任準備金を積み立てており、通常予測できる範囲のリスクについては責任準備金の範囲内で対応できます。
- しかし、大幅な環境変化によって、予想もしない出来事が起こる場合があります。例えば、大災害や株価の大暴落など、通常の見込みを超えて発生するリスクに対応できる「支払余力」を有しているかどうかを判断するための行政監督上の指標の一つがソルベンシー・マージン比率です。
- 具体的には、純資産などの内部留保と有価証券含み益などの合計（ソルベンシー・マージン総額）を、数値化した諸リスクの合計額で割り算して求めます。

<生命保険会社のディスクロージャー 虎の巻（生命保険協会）より抜粋>

<バランスシート>



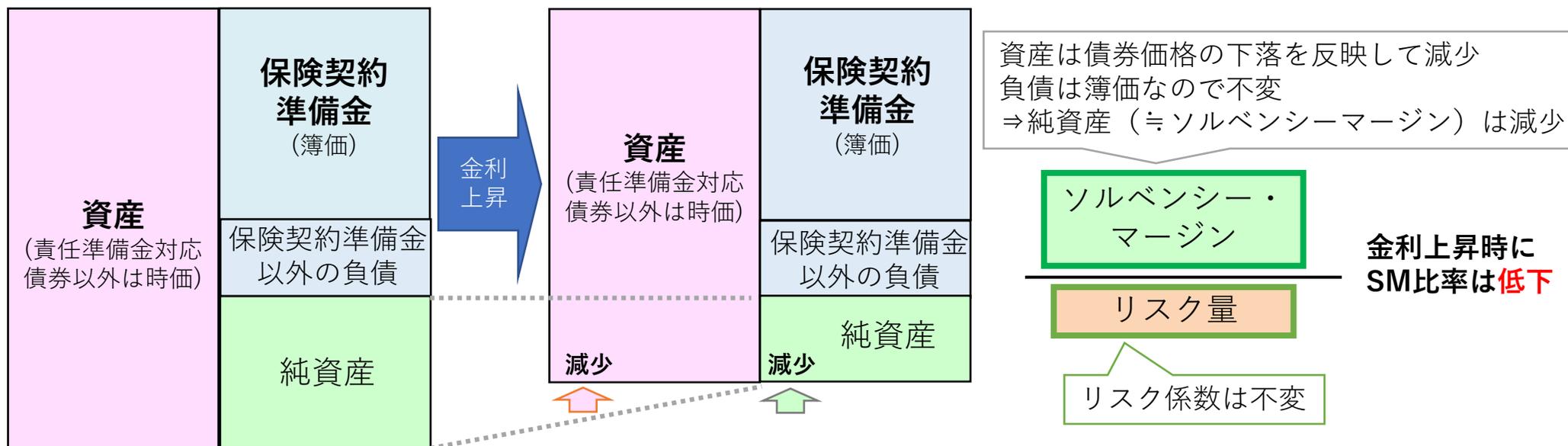
3. 現行のソルベンシー・マージン比率の課題と限界

- ▶ 保険契約準備金に含まれる保険負債の評価はロックイン方式(※1)に基づくため、足元の経済環境を反映できず、時価評価される資産側と不整合になっている。
- ▶ リスク量計測手法はエクスポージャー額に定率の掛目を乗じる手法(※2リスクファクター方式)のため、各社のポートフォリオ特性やリスク管理行動を反映できない。

(※1) 契約当初の予定利率などの基礎率を契約期間全体に固定して適用して責任準備金を評価する方式。例えば、過去の予定利率の高い契約は当時の予定利率で評価されるため、現在のような低金利環境下では過小評価となる。

(※2) リスク種類ごとに定められた全社共通の係数表に基づきリスク量を計算する方法。

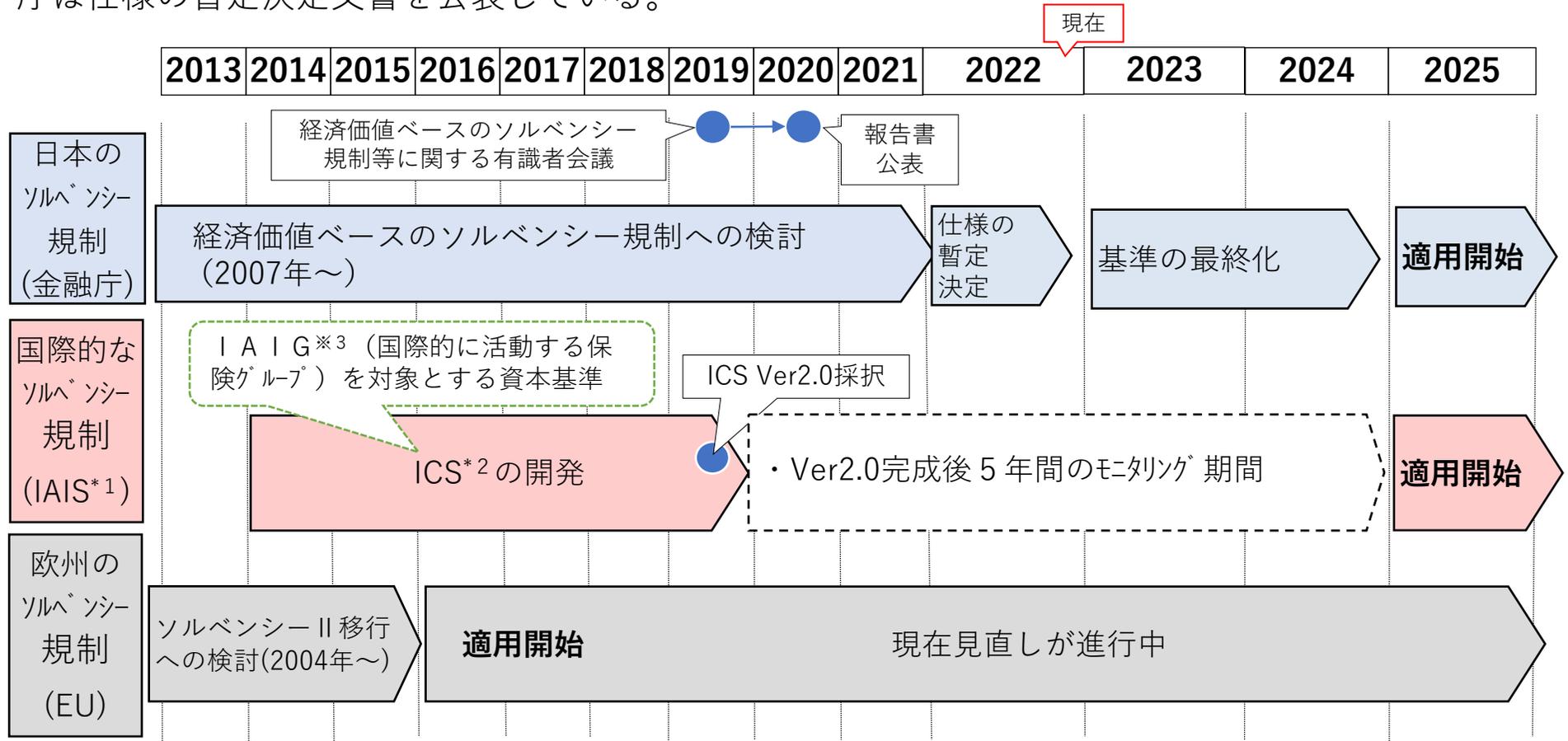
■ 金利上昇時のソルベンシー・マージン比率 (SM比率) の動き



- ▶ 2000年頃に、破綻直前公表のソルベンシー・マージン比率が200%を上回っているにもかかわらず、逆ザヤにより経営破綻をした保険会社があったことなどで、同比率の信頼性に疑問が呈された。
- ▶ また、保険会社が行っているリスク管理を規制に反映させるという観点でも、経済価値ベースの評価が必要ではないかという議論が起き、こうした動きは国際的な潮流ともなっている。(次頁)

4. 経済価値ベースのソルベンシー規制導入までのスケジュール

- ▶ 経済危機やグローバル化、欧州統合などを背景に、世界的に経済価値ベース規制移行への検討が進められてきた。
- ▶ 国内では、2019年に金融庁が外部有識者による「経済価値ベースのソルベンシー規制等に関する有識者会議」を開催し、2025年までに規制導入を目指すタイムラインが示された。その後2022年6月に金融庁は仕様の暫定決定文書を公表している。

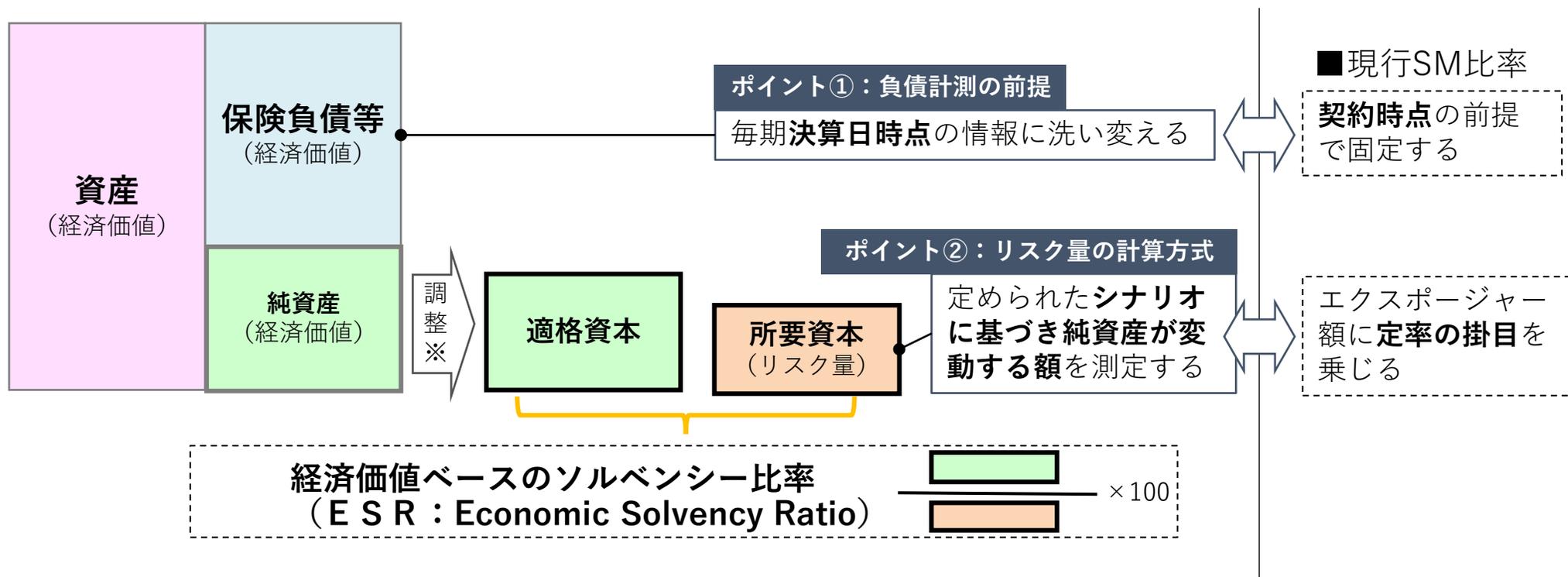


*1 International Association of Insurance Supervisors (保険監督者国際機構) *2 Insurance Capital Standard (保険の国際資本基準)、

*3 Internationally Active Insurance Group (国際的に活動する保険グループ)

5. 経済価値ベースのソルベンシー評価の特徴

- 経済価値ベースのソルベンシー評価と現行ソルベンシー・マージン比率と比較すると以下の点がポイントとなる。
- それぞれのポイントについて次頁以降で詳細に説明する。



※純資産から適格資本への調整

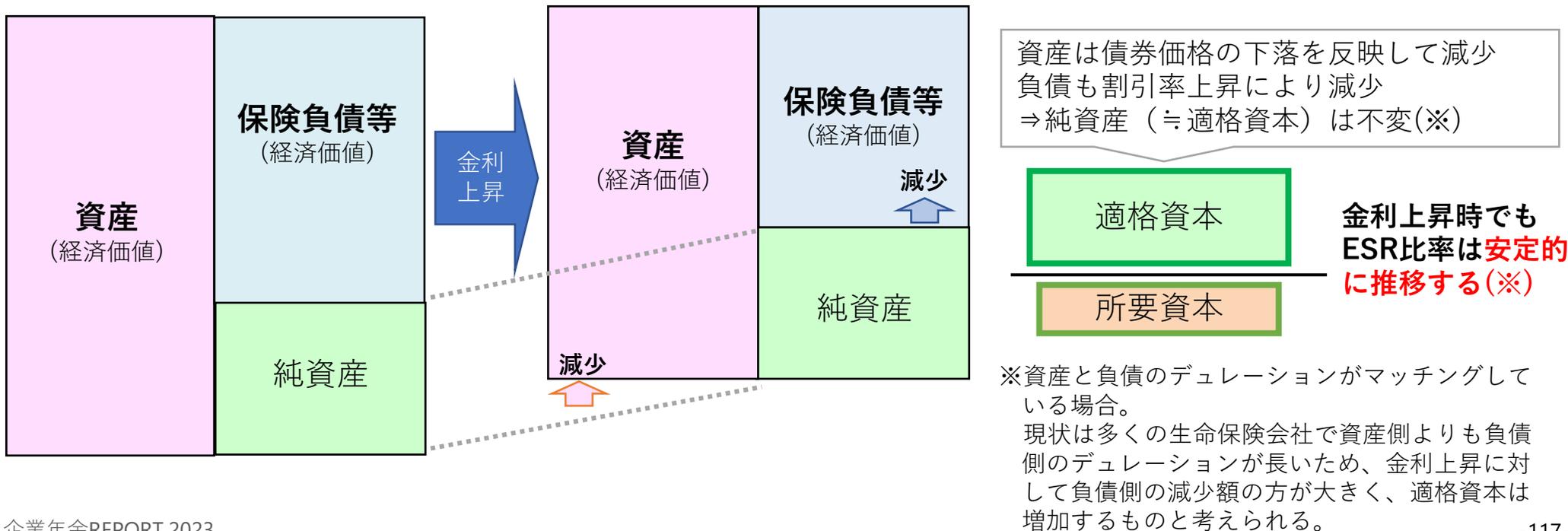
資本の損失吸収力（払込済かどうか、劣後性や償還可能性はどうかなど）に応じて、適格資本への参入制限が定められており、それらの制限に基づいた調整によって、リスクに対応できる適格資本を算出する。

5. 経済価値ベースのソルベンシー評価の特徴

ポイント①：負債計測の前提

- 現行ソルベンシー・マージン規制では契約当初の前提を用いるロックイン方式で負債計測を行うが、経済価値ベースの保険負債は「市場整合的な方法」により（例えば、決算時点の自社の死亡率経験や市場の金利データ等を用いて）評価を行う。
- これにより、経済前提の変化（金利や株価等の変化）に対して資産と負債が整合的に変動するうえ、将来の金利前提等を織込むことが可能となり保険会社の中長期的な健全性をフォワードルッキングに把握できる。
- また、非経済前提（死亡率・解約率など）も自社の経験に基づいた計測ができ、リスク管理状況を規制数値に反映できる。

■金利上昇時の経済価値ベースのソルベンシー比率（ESR比率）の動き

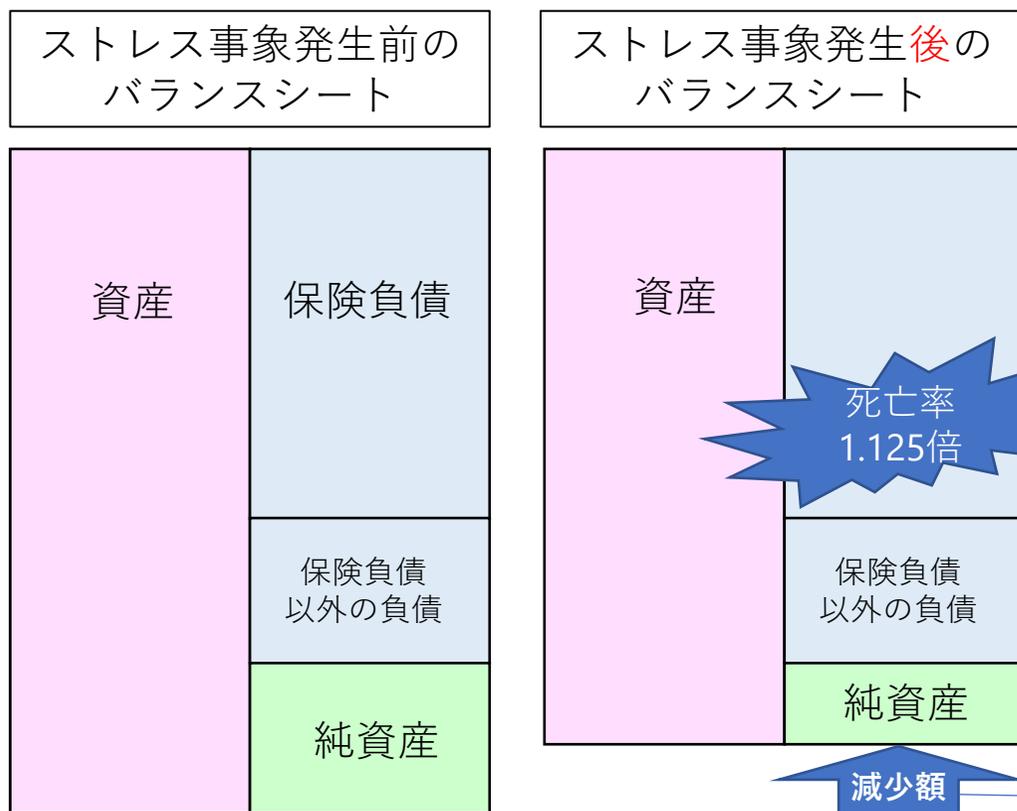


5. 経済価値ベースのソルベンシー評価の特徴

ポイント②：リスク量の計算方式

- 現行ソルベンシー・マージン比率では責任準備金残高といったエクスポージャー額に全社共通のリスク係数表を用いてリスク量が計算されるが、経済価値ベース規制ではリスクカテゴリー毎にストレス事象が設定されており、ストレスがかかった場合の適格資本の減少額が所要資本（リスク量）として計算される。
- 計測された所要資本は概ね200年に1度の大きな損失を表したものとなっている。

■経済価値ベースの死亡リスク量のイメージ図



■現行SM比率

$$\text{普通死亡リスク} = \frac{\text{危険保険金額} \times 0.6}{1000 \text{ 定率}}$$

$$\text{生存保障リスク} = \frac{\text{個人年金期末責任準備金残高} \times 10}{1000 \text{ 定率}}$$

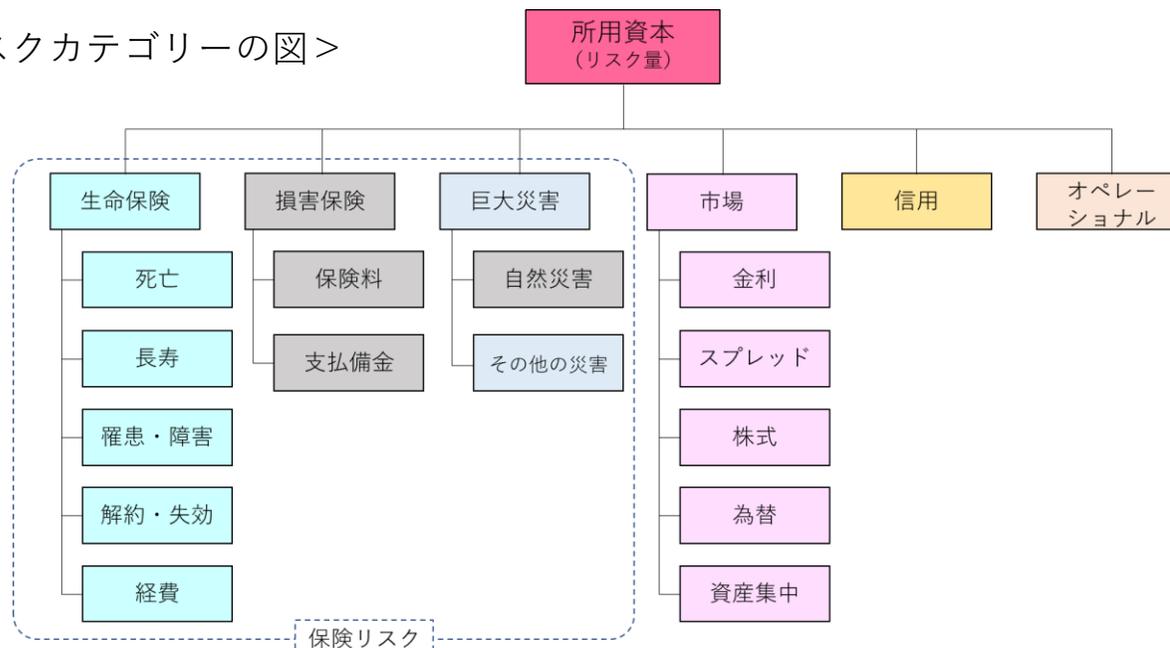
など

経済価値ベース規制では、ストレス事象のバランスシート全体に対する影響がリスク量として測定されるため、より保険会社のポートフォリオ特性やリスク管理行動が反映される

(参考資料) 所要資本測定の手法

➤ リスクカテゴリーが設定され、例えば生保リスクで設定されるシナリオは以下とおり。

<リスクカテゴリーの図>



項目	保険リスクのシナリオの概要（日本で活動する保険会社の場合）
死亡リスク	各社で設定している死亡率の1.25倍悪化（死亡率が1.125倍）
長寿リスク	各社で設定している死亡率の0.825倍改善（死亡率が0.825倍）
罹患・障害リスク	4つの商品区分に対して、短期と長期に分けて計測（8%~25%の悪化）。
解約リスク	レベル・トレンドショック → 同質（homogeneous）リスクグループの25%増加又は減少 大量解約ショック → 個人（retail）の同質リスクグループ30%解約 法人（non-retail）の同質リスクグループの50%解約
経費リスク	6%のコスト増と毎年1%のインフレーションの同時発生

6. 2021年のフィールドテストの結果概要

- 金融庁では、経済価値ベースの評価・監督手法の検討の一環として、これまで数次にわたるフィールドテストを実施してきた。
- 2021年のフィールドテストにおける全生保42社の結果概要は以下のとおり。
- 全社平均として監督措置発動基準と考えられる水準（100%）を100pt以上上回っているが、現行のソルベンシー・マージン比率（2021/3末全社平均約1000%）とは水準感が異なる。

生保単体		全社平均ESR	
	ESR	適格資本	所要資本
2021/3末基準	212%		
2020/3末からの変動	+ 25pt	+ 15pt	+ 2pt

■適格資本の変動要因抜粋

株価上昇による増加(+13%)が見られたものの、米ドル金利の上昇による減少(▲4%)も見られた。

■所要資本の変動要因抜粋

株価上昇に伴う資産残高の増加により株式リスクが増加しているほか、一部の生保社で資産の長期化等による金利リスクの減少が見られた。

(フィールドテストの結果出所：金融庁
「経済価値ベースのソルベンシー規制等に関する基本的な内容の暫定決定について」)

(参考)主要な経済指標の動向			
		2021年3月末	2020年3月末
円金利	10年	0.10%	0.02%
	30年	0.67%	0.43%
米ドル金利	10年	1.74%	0.67%
	30年	2.41%	1.32%
日経平均		29,178円	18,917円
為替 (米ドル)		111円	108円

(参考)経済前提に対する感応度	
シナリオ	ESR
2021/3末基準	212%
円金利 +50bp	+11pt
米金利 +50bp	▲1pt
株/不動産 -10%	▲5pt
為替 10%円高	▲2pt

7. 規制導入を見据えた業界の動向

- ▶ 2025年度の規制導入を見据えて、経済価値ベースの経営管理・リスク管理の重要性がより高まってくると考えられる。
- ▶ 日本の保険業界でも、経済価値ベースのソルベンシー比率（ESR）を経営行動に活用するとともに、以下のような対応を行う会社がある。

ESRの目標水準 の設定

- 内部管理のESRの目標水準を定めるとともに、水準別にリスクテイク・リスク削減・配当還元といった経営行動を設定
- 足元のESRが目標水準を上回っていることを理由の1つとして自己株式の取得を決定

リスク量の コントロール

- 保険リスクを中心としたリスクプロファイル（リスクのバランス）を目指し、金利・株式等のリスク削減目標を設定
- 経済価値ベースのソルベンシー規制の導入を見据え、国内株式の売却等によるリスク削減計画を設定

情報開示

- 上記のような経済価値ベースの規制を見据えた取組みや、内部管理のESRの経営への活用に関する開示を実施

- 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、2022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2022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場合があります。
- 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12月発行

企業年金REPORT 2023

住友生命保険相互会社 年金事業部

(現連絡先) 東京都中央区築地 7-18-24 電話(03)5550-4750

(2/13～新連絡先) 東京都中央区八重洲2-2-1 電話(03)6664-8630

Copyright © 2022 住友生命保険相互会社