

あなたの未来を強くする



住友生命

企業年金

REPORT 2024

住友生命保険相互会社

企業年金REPORT 2024 目次

I.	<u>DC拠出限度額改正の影響と対応</u>	3
II.	<u>従業員の資産形成と企業型DCの役割 ～新NISA、iDeCo、選択制DCの比較～</u>	26
III.	<u>スチュワードシップ及びコーポレートガバナンスに関する動向</u>	45
IV.	<u>財政再計算および掛金の変動要因</u>	67
V.	<u>金利上昇が退職給付会計に与える影響 ～DB財政運営との比較を含め～</u>	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

- 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、2023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2023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．DC拠出限度額改正の影響と対応

1. はじめに（本章の内容）
2. 現行と法改正内容
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. マッチング拠出導入事業所における企業型DC規約の変更対応
7. iDeCoの見直し
8. 注意を要する事例

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施行日前後の事業主による対応について解説する。主なポイントは次のとおり。

- この改正は「**DC拠出限度額**」に関する見直し（DBの給付設計に制約はない）である。

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（以下、「他制度掛金相当額」という）を控除した額**」となる。

- **他制度掛金相当額が月額2.7万円以下のケースでは、企業型DCの拠出限度額の増額が可能**となる。

施行日時点でDB・DCを併用している企業の場合、他制度掛金相当額が月額2.7万円以下のケースでは、企業型DCの拠出限度額の増額が可能となる。なお、他制度掛金相当額が月額2.8万円を超えたとしても経過措置の適用により従来のDCの拠出限度額（2.75万円）とすることが可能。

- **経過措置の適用は企業型DCのみでiDeCoは対象外のため、iDeCo掛金の額に影響を与えてしまうケースがある。**

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5.5万円から他制度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、（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。（⇒P22参照）

- 企業型DCでは規約の変更やレコードキーパー(RK)へのデータ登録など、事業主による対応が必要。

➤ 施行日前後に必要な対応

施行日まで

＜他制度掛金相当額の算定＞（⇒P7~9参照）

- ・ 算定後、他制度掛金相当額を踏まえて経過措置（現行制度の維持）を適用するか検討する。

＜拠出限度額の経過措置の適用有無を、DC規約に規定（必須）＞（⇒P6参照）

- ・ 経過措置の適用の有無（現行制度（以下、「旧制度」という）／新制度）を規約に明記が必須となる。経過措置を適用する場合は規約変更は必要だが、厚生局あての届出は不要。
経過措置を適用しない場合は、厚生局あて承認申請が必要。特に2024年12月1日から新制度に移行する場合には、2024年9月末までの手続きが必要。

＜従業員への周知＞（⇒P22参照）

- ・ 他制度掛金相当額やiDeCo掛金の拠出限度額などの案内。

＜記録関連運営管理機関（RK）にデータ登録＞

- ・ 企業型DCを実施する事業主は、①他制度掛金相当額、②経過措置の適用有無をRKに登録が必要（DBを実施する事業主・基金は、DB受託機関を通して企業年金プラットフォームへ連携）。登録情報が国民年金基金連合会へ連動され、iDeCoの拠出限度額が管理される。

施行日以降

- ・ 企業型DCの拠出限度額の増額を検討（他制度掛金相当額が2.7万円以下の場合）
ただし、増額等を実施した場合は、経過措置の適用が終了するため、将来のDC掛金やiDeCo掛金に制限が出るケースなどに留意。（⇒P13,19~21参照）

< 参考 > 経過措置管理に係る企業型DC規約への記載について

➤ 企業型DC規約の記載イメージ

(拠出限度額の経過措置の適用)

第〇条 拠出限度額の経過措置の適用については、別表第●のア欄に掲げる実施事業所ごとに、別表第●のコ欄に掲げるとおりとする。

2022年10月の改正に伴い追加

2024年12月以降は以下の記載
ぶりとする必要がある
(旧制度の場合は届出不要)。

(別表第●)

実施事業所の 名称 (ア)	(イ) ～ (オ)	拠出区分 期間 (カ)	政令第11条 各号の額を 超える拠出 (キ)	政令第34条の2 各号該当性 (ク)	個人型DCの 加入の可否 (ケ)	拠出限度額の 経過措置の適用 (コ) *
XXXXXXXXXX	(略)	1 月 (各月)				旧制度 (DC限度額2.75万円)
XXXXXXXXXX	(略)	1 月 (各月)				旧制度 (DC限度額2.75万円)
XXXXXXXXXX	(略)	12月				新制度

* 拠出限度額の経過措置の適用 (コ欄) について

2024年12月以降、企業型DC規約にDC法第3条第3項第7号に掲げる事項として、拠出限度額の経過措置の適用の有無 (旧制度／新制度) を記載することが必要となり、同月以降、DB等他制度を実施する事業所において、コ欄に「旧制度 (DC限度額2.75万円)」等の記載が必要となる。

※ 2024年12月1日以降に企業型DCを実施する規約については必ず新制度となるため、規約への記載は任意。

出所：厚生労働省年金局「参考資料：確定拠出年金の拠出限度額の見直し (令和6年12月施行) に係る規約変更事務の取扱い」より当社作成

2. 現行と法改正内容

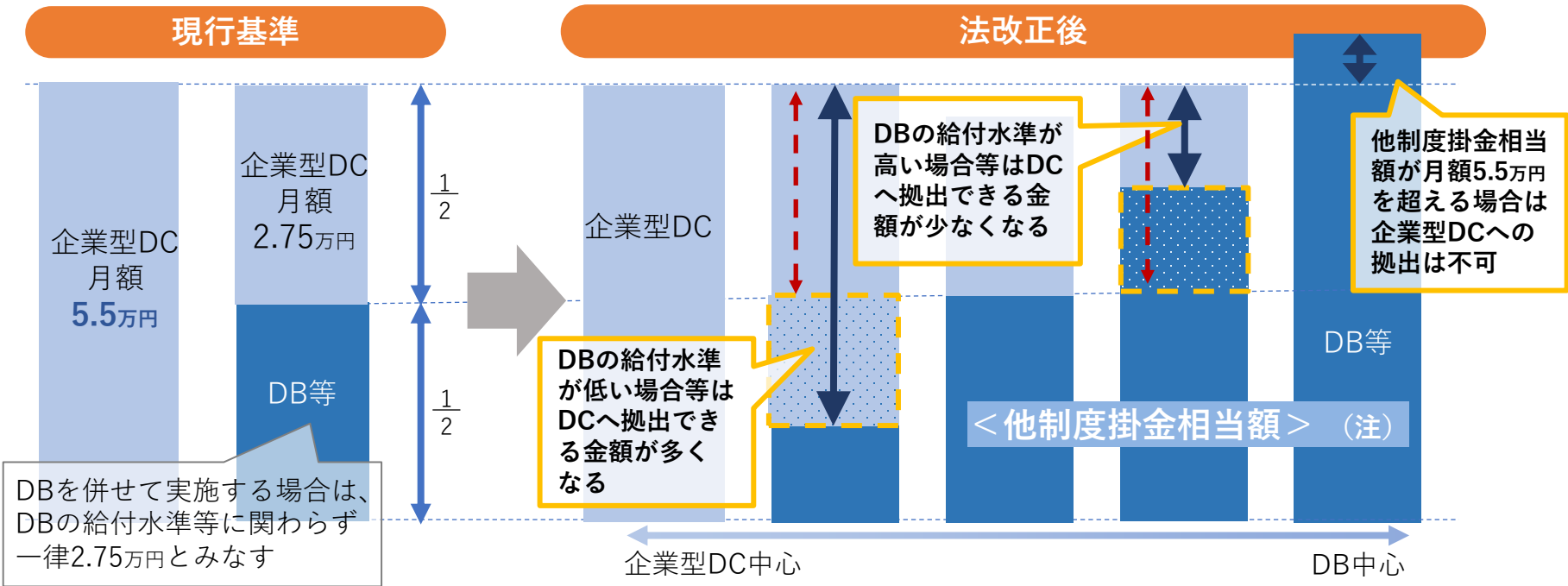
➤ 企業型DCの拠出限度額

- 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月の法施行後は「**月額5.5万円から、DB等の他制度ごとの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	法改正後拠出限度額
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。他制度掛金相当額が5.5万円を超える場合は、DC拠出は不可。



(注) 実際には他制度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」は、DBのほか、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。

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
地方公務員等共済組合	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	• 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	• 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	• 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	• 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	• 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。

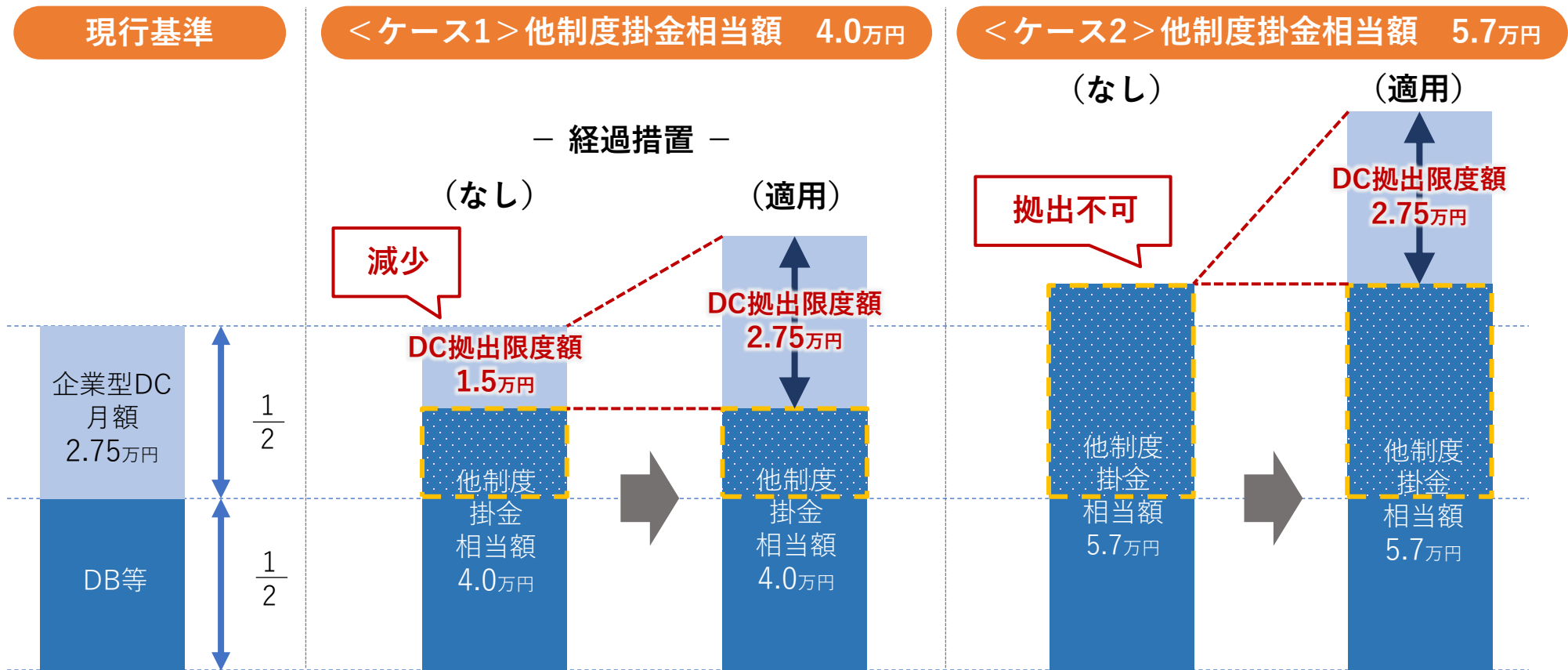
本則基準DB：簡易基準以外のDB

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、他制度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。



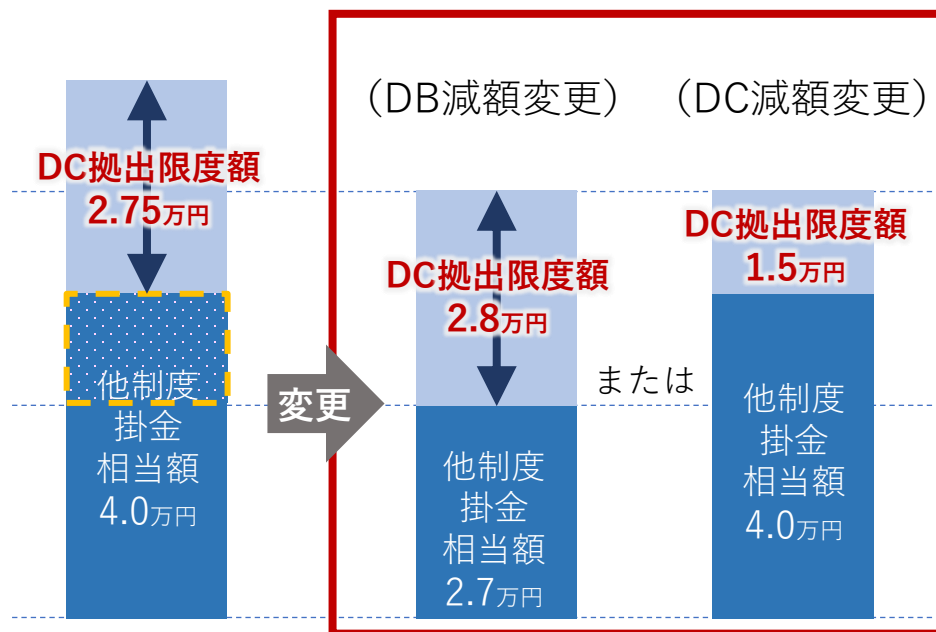
➤ 経過措置適用に関する留意点

- 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

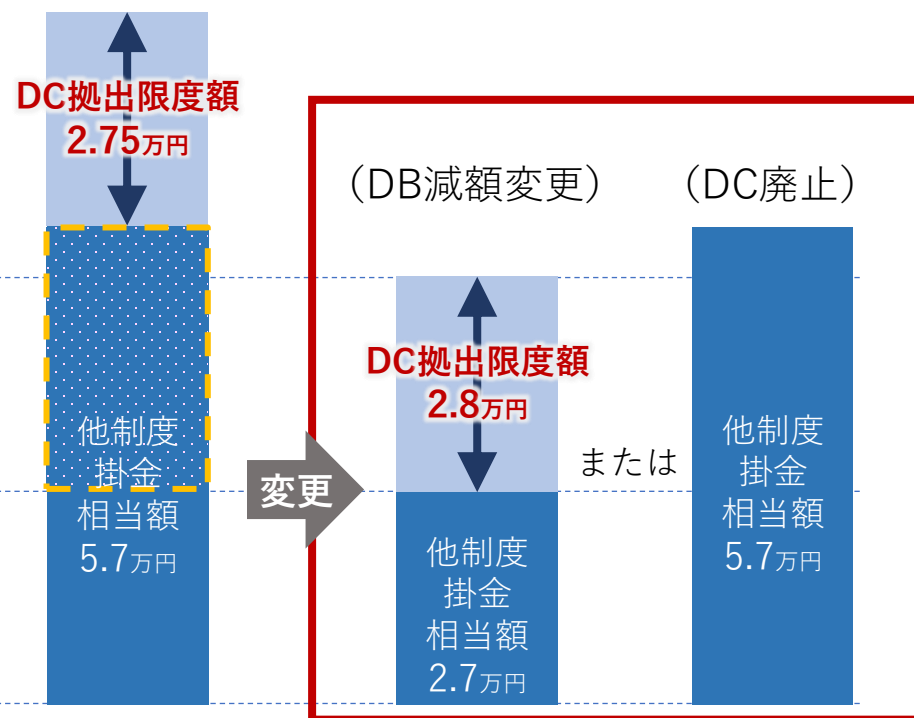
<経過措置適用が終了とならないDB見直し事例>

- 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の財政再計算のみの変更 等

給付設計見直し例 1



給付設計見直し例 2

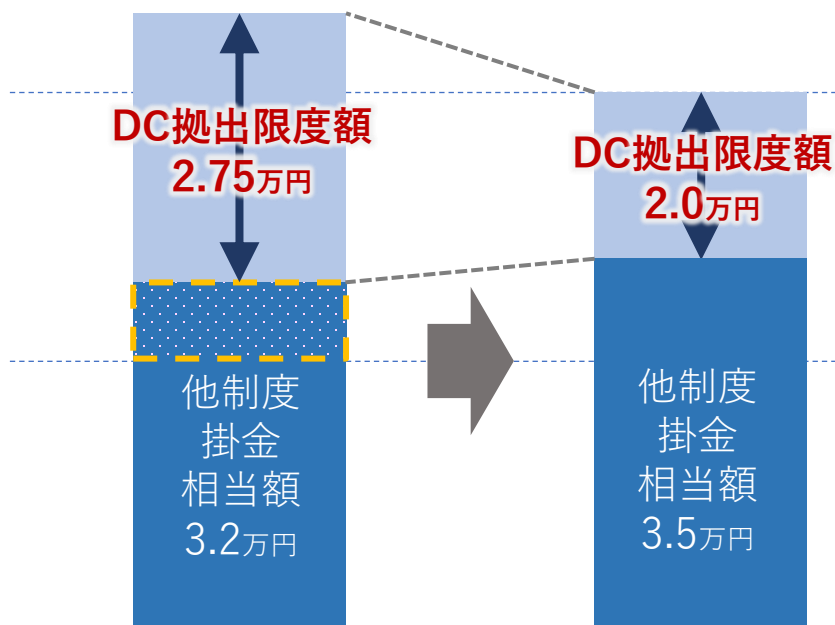


➤ DC拠出限度額が縮小されるケース（例：DB等の給付設計変更）

＜ケース1：経過措置適用あり＞

経過措置の適用終了

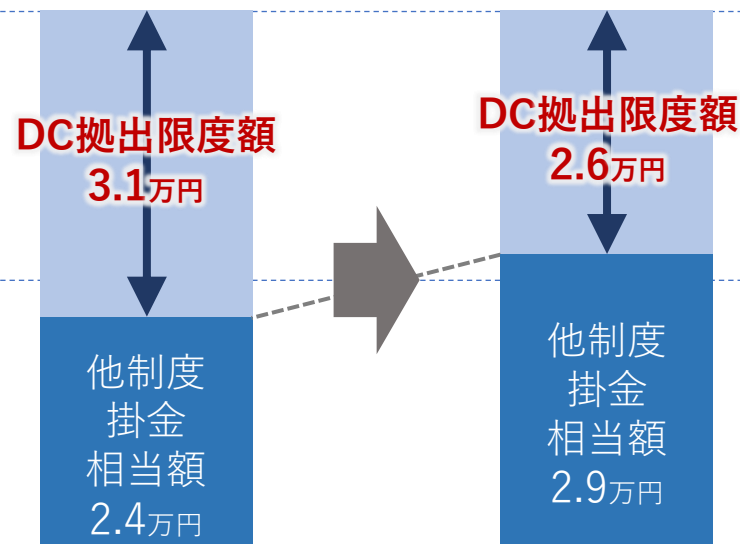
⇒DC拠出限度額が2.0万円に引き下げられる。



＜ケース2：経過措置適用なし＞

他制度掛金相当額が増加（2.75万円超）

⇒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

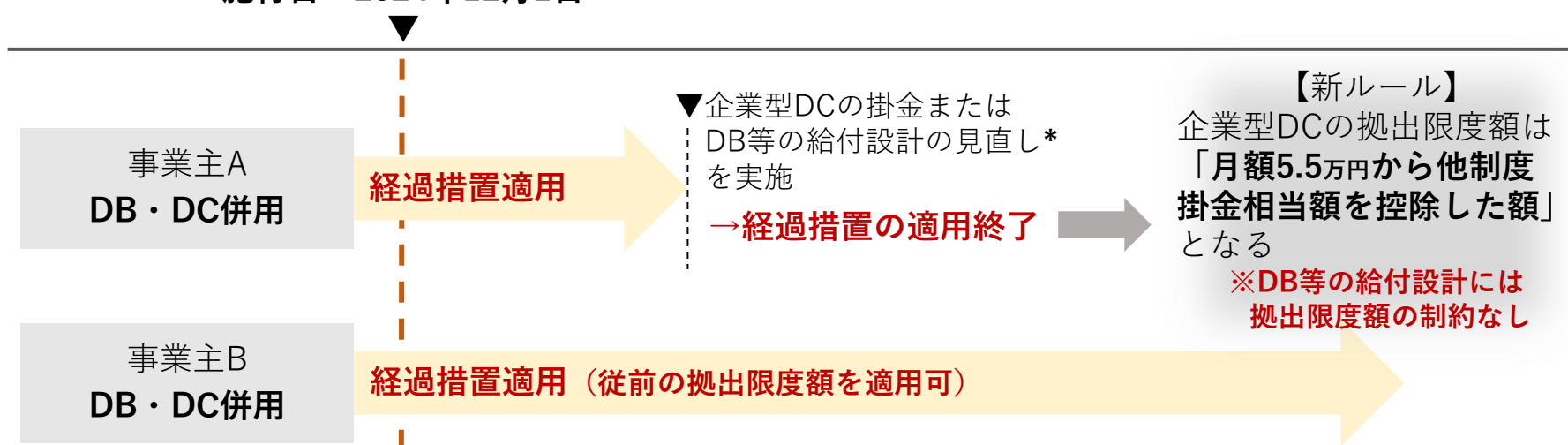
DB・DC併用（⇒P14参照）			DCのみ実施	DBのみ実施		
他制度掛金相当額	5.5万円 超	2.8万円 以上	2.7万円 以下	（⇒P15参照）	（⇒P16参照）	
事例	DC拠出限度額 2.75万円 月額 5.5万円 他制度掛金 相当額 5.8万円 月額 2.75万円	DC拠出限度額 2.75万円 他制度掛金 相当額 3.2万円	DC拠出限度額 2.75万円 DC増額可 他制度掛金 相当額 2.2万円	DC拠出限度額 5.5万円	他制度掛金 相当額 4.0万円	
対応ポイント	施行日時点でDB・DCを併用、経過措置を適用する場合			DB新設時	DC新設時	
将来的な 対応	経過措置が終了する制度変更を行った場合は、DB給付水準の引き下げや、DC拠出限度額の引き下げ等の制度変更の検討が必要			経過措置を終了したうえでDCの増額可能	DC拠出限度額の引き下げ対応が必要	合計5.5万円以下となるよう注意が必要
iDeCo （⇒P19,20参照）	iDeCo拠出不可	iDeCo利用可 iDeCo拠出限度額は「月額5.5万円から、他制度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	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の他制度掛金相当額の合計が他制度掛金相当額となる (⇒P21参照)

- 施行日時点でDB・DCを併せて実施している事業主においては「月額5.5万円から他制度掛金相当額を控除した額」が2.75万円を下回る場合でも経過措置の適用により、DCの拠出限度額は**2.75万円**とすることが可能。
- 他制度掛金相当額が2.8万円以上の場合、経過措置の適用が終了すると、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。
- 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。(右下図参照)
- 他制度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。(⇒P19～20参照)

施行日：2024年12月1日



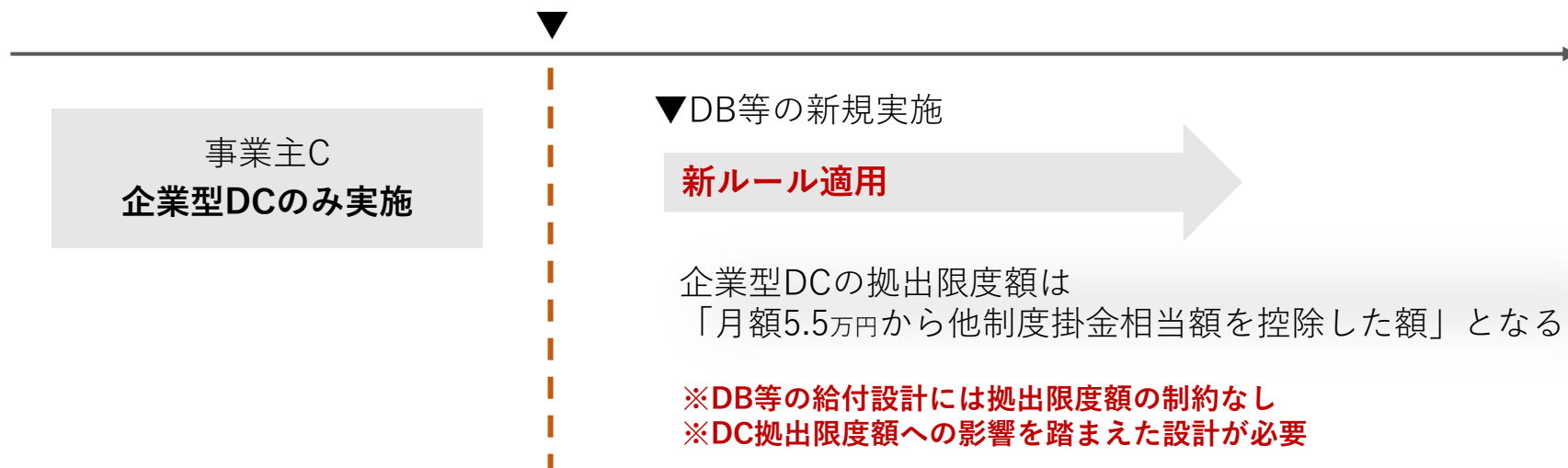
* 財政再計算（掛金率の変更）を伴う見直し (例) 増額、給付形態変更、加入資格・受給資格の変更 等

5-2. ケーススタディ2 ～ 企業型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企業型DCへの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 から他制度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

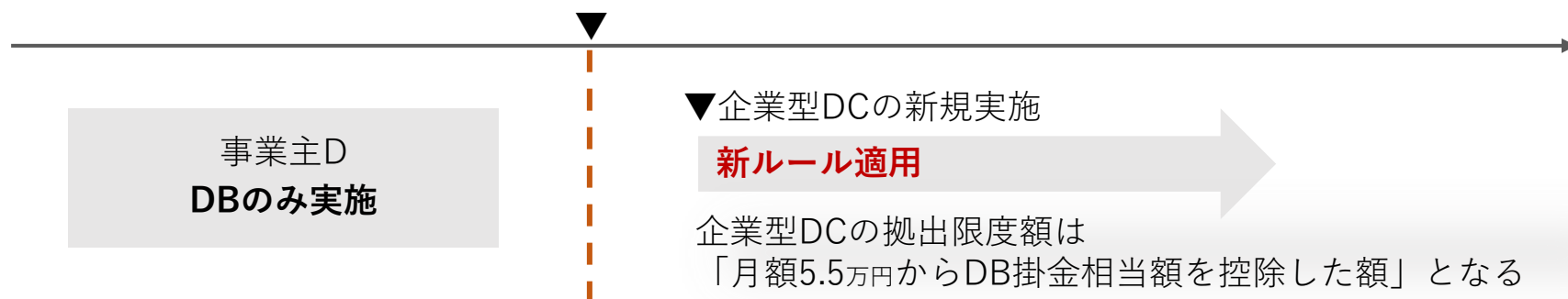


- iDeCoの利用については、2022年10月からはDC規約への事前規定は不要となるため、拠出限度額は「月額5.5万円から企業型DC事業主掛金額を控除した額（ただし上限2.0万円）」となる。（⇒P19,20参照）

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の他制度掛金相当額の合計が他制度掛金相当額となる（⇒P21参照）
- 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、2024年12月の法改正以降、現行の「月額1.2万円」から「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。（⇒P20参照）
- 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。（⇒P22参照）

6-1. マッチング拠出導入事業所における企業型DC規約の変更対応

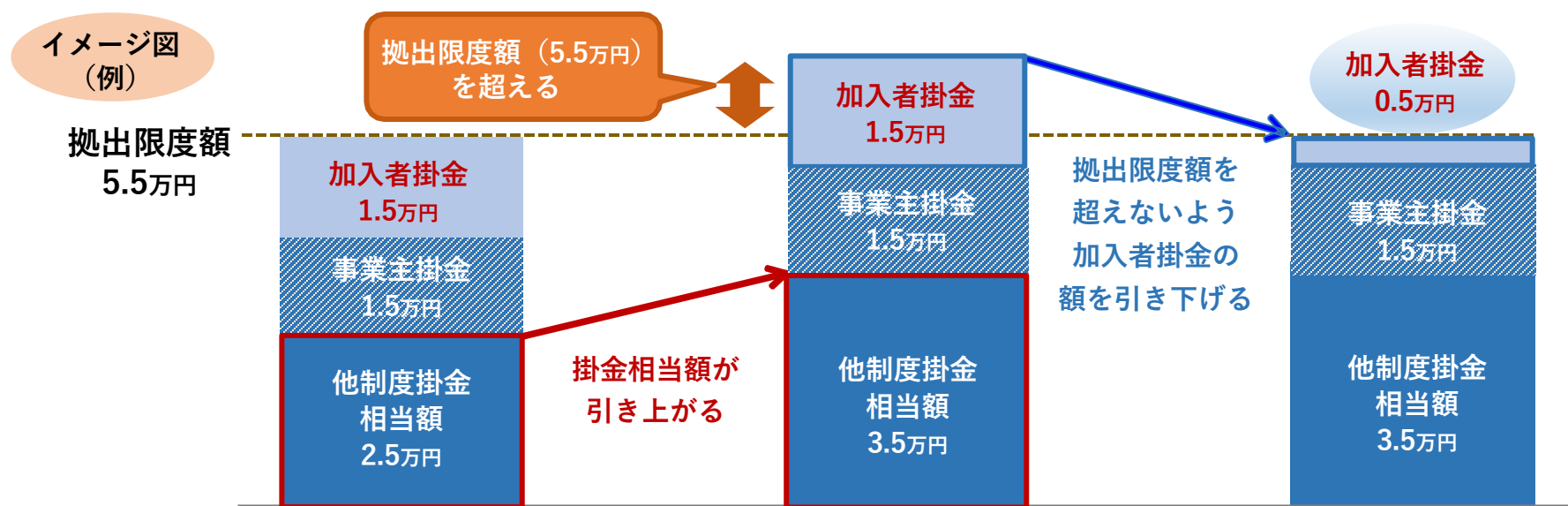
➤ 経過措置適用なしのDC規約へ移行する（新ルールを適用する）場合

- 加入者掛金の額の変更は、拠出単位期間（12月～翌年11月までの12月間）につき「1回に限り」変更が可能だが、次の①・②の場合は「1回に限り」の変更にカウントされない*。

* 取り扱いの詳細については現在確認中。

- 上記内容についてはDC規約に規定が必要。また、退職金規程やDC規程等の社内規程に「加入者掛金の額の変更」を規定している場合は、社内規程の改訂も必要。

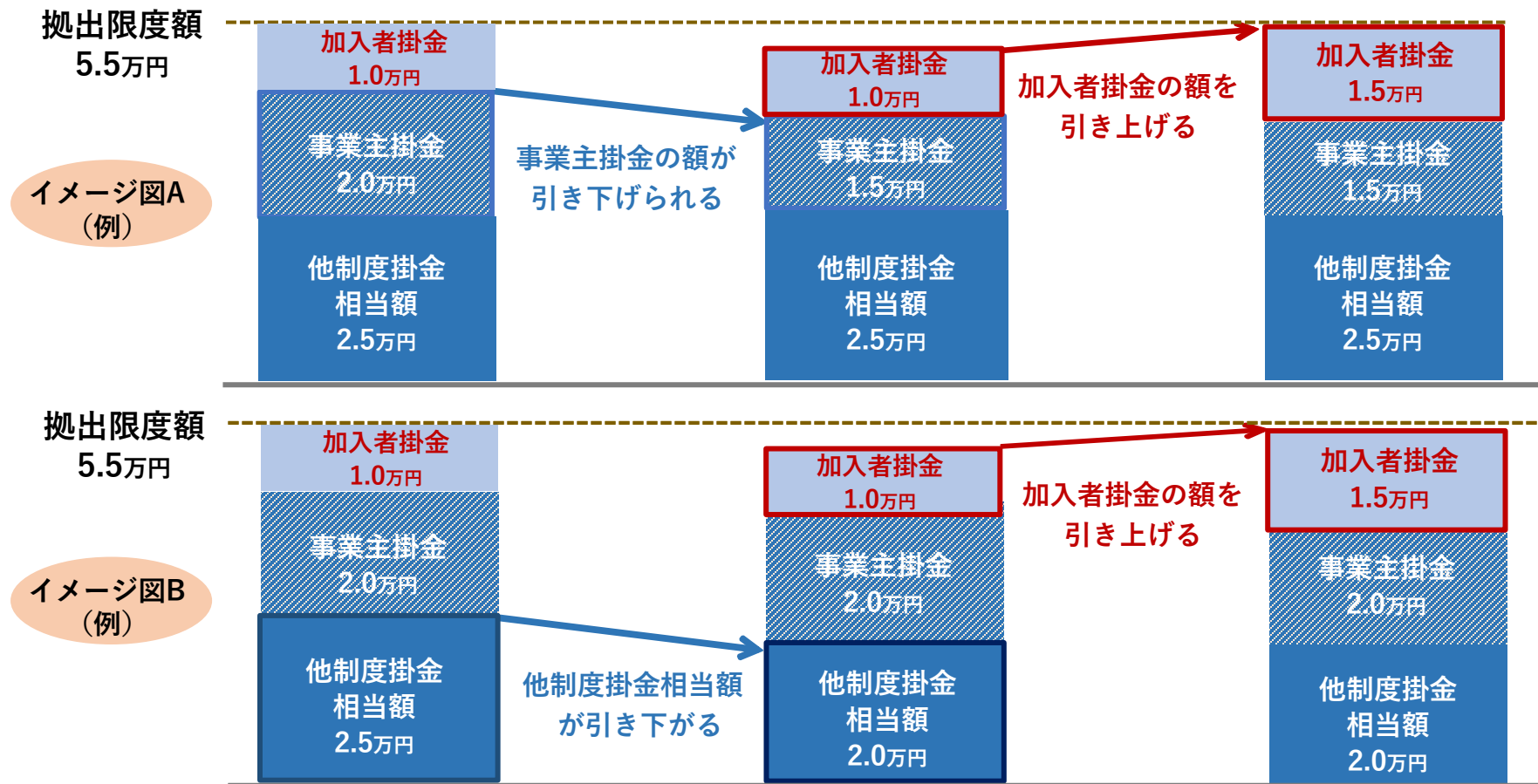
- ① 他制度掛金相当額が引き上がることにより、事業主掛金の額と加入者掛金の額との合計額が拠出限度額（5.5万円）を超えることとなる場合で、その合計額が拠出限度額を超えないよう**に加入者掛金の額を引き下げる場合**



出所：厚生労働省年金局「確定拠出年金の企業型年金にかかる規約の承認基準等について」、「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：確定拠出年金の拠出限度額の見直し（令和6年12月施行）に係る規約変更事務の取扱い」より当社作成

6-2. マッチング拠出導入事業所における企業型DC規約の変更対応

- ② 事業主掛金の額が引き下げられる場合（イメージ図A）、または、他制度掛金相当額が引き下がる場合（イメージ図B）で、**加入者掛金の額を引き上げる場合**



出所：厚生労働省年金局「確定拠出年金の企業型年金にかかる規約の承認基準等について」、「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：確定拠出年金の拠出限度額の見直し（令和6年12月施行）に係る規約変更事務の取扱い」より当社作成

7. iDeCoの見直し

➤ 確認のポイント

- 2022年10月と2024年12月の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）		拠出限度額見直し
ステータス	～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5.5万円から他制度掛金 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）		

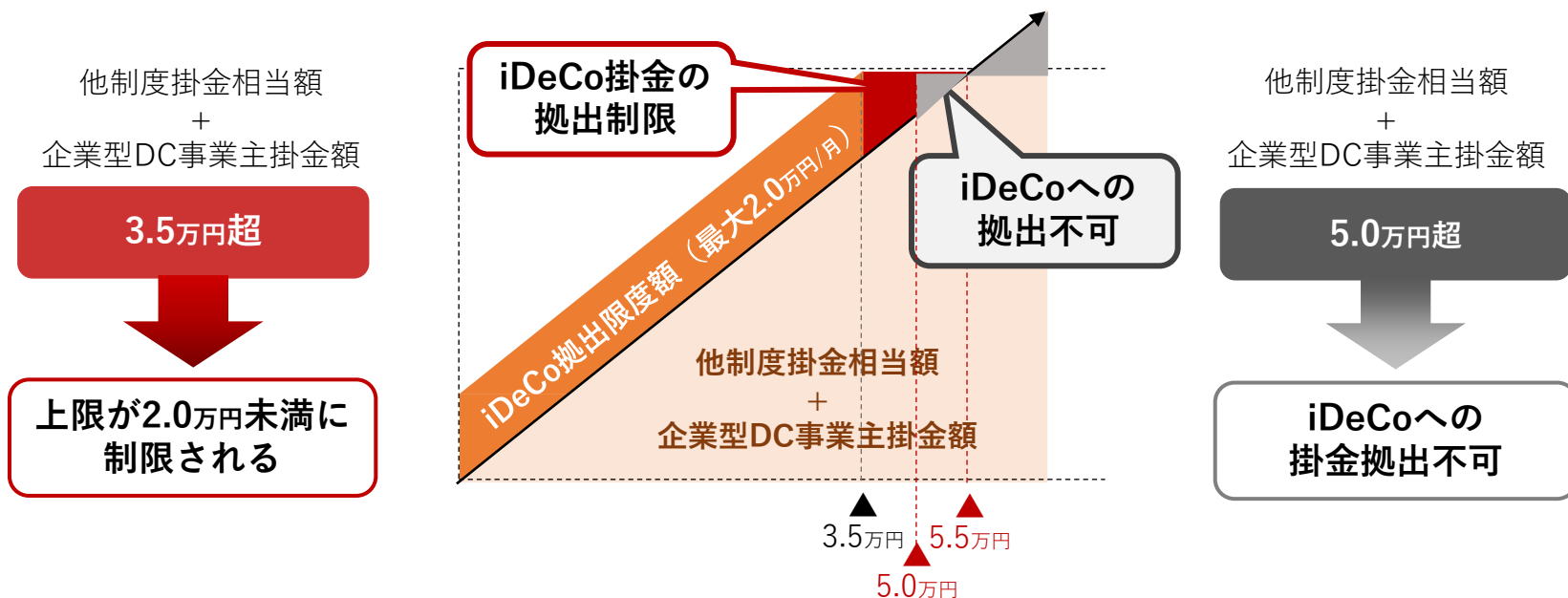
8-1. 注意を要する事例（iDeCo関連）

➤ 「他制度掛金相当額 + 企業型DC事業主掛金額 > 3.5万円」の場合

■ iDeCo加入者は掛金拋出の制約を受けることになる。

- 2024年12月以降、他制度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拋出限度額は「5.5万円から他制度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。
- 他制度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の拋出限度額がiDeCoの最低掛金0.5万円未満となる場合、**iDeCoへの掛金拋出は不可**となるが、各種手数料は加入者が年金資産から負担し続けることになる（年に1回）。

■ 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いえる。（⇒P22参照）



DBのみ

DB・DC併用

DCのみ

8-2. 注意を要する事例（複数のDB等に参加の場合）

DBのみ

DB・DC併用

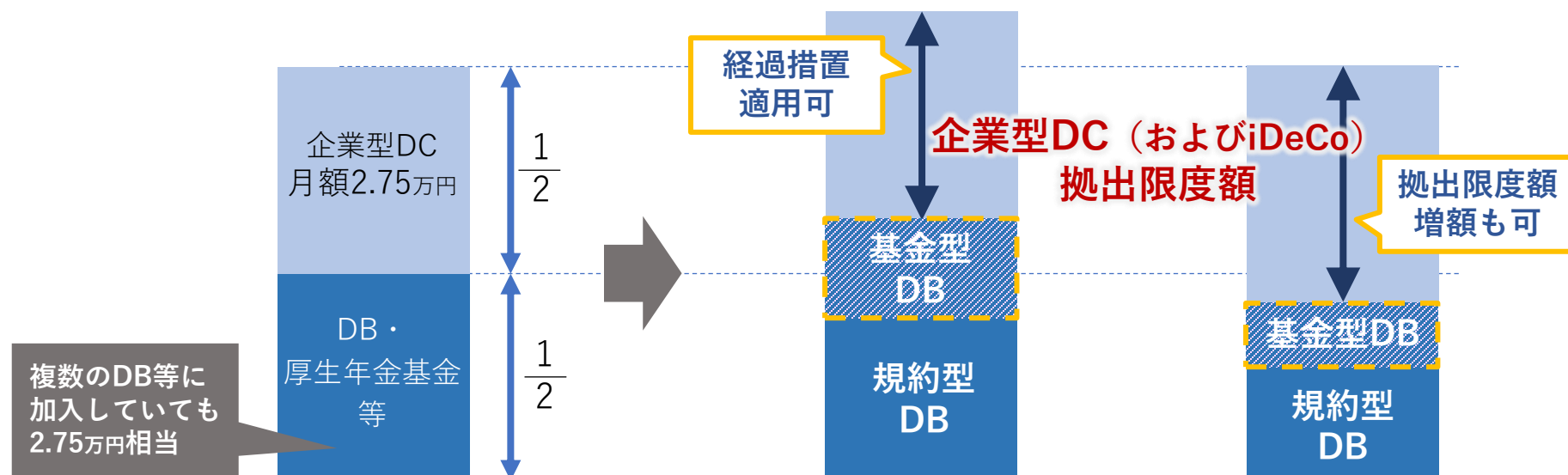
➤ 規約型DB + 基金型DBなど、複数のDB等に参加しているケース

■ 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、**各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。どの給付区分に参加しているか確認が必要。（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。）
- 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、基金事務局へ確認する必要がある。

現行基準

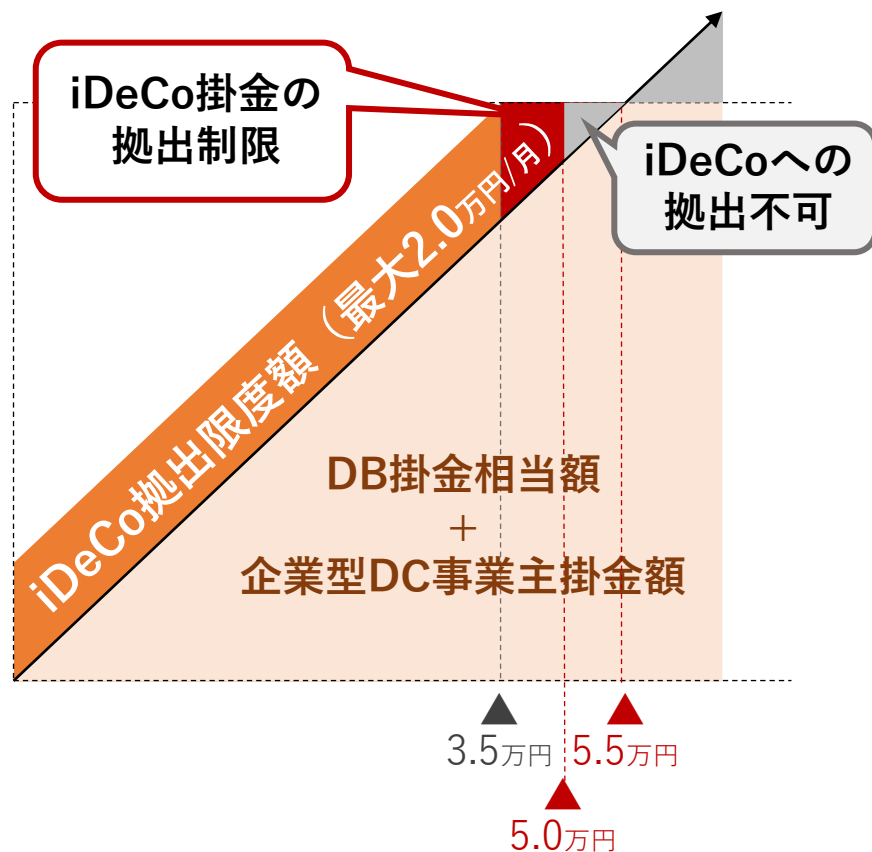
見直し後（例）



<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・DC併用して実施している企業に限らず、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）】

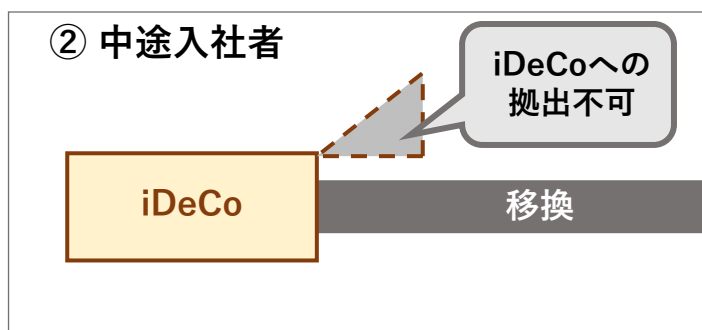
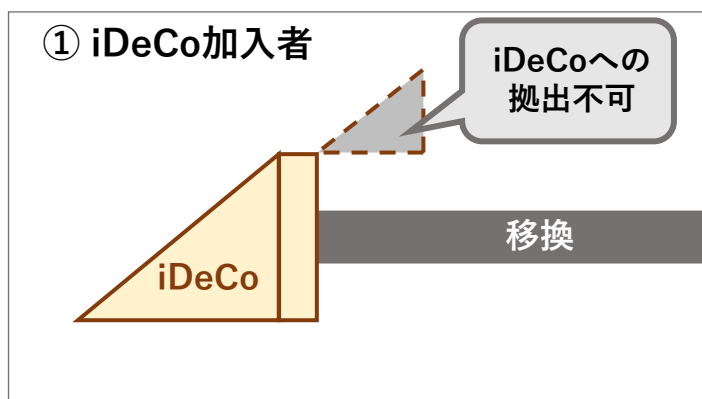
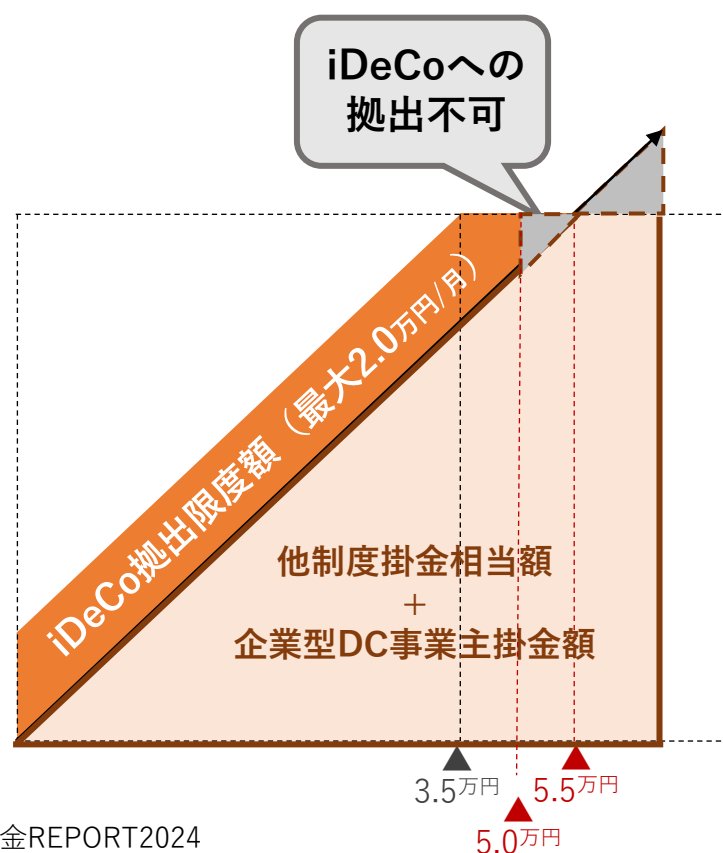
- 2024年12月1日よりiDeCoの拠出限度額は月額5.5万円 - 「DB掛金相当額▲万円」となります。（最大月額1.2万円 ⇒ 同2.0万円に拡大）
- 当社の「DB掛金相当額」は▲万円です。したがって当社のiDeCoの拠出限度額は月額●万円です。
- DB掛金相当額は、DBの制度変更のほか、一定期間ごとに見直しが行われます。その結果、iDeCoの拠出限度額が変動する可能性があります。
- DB掛金相当額が3.5万円超となる場合はiDeCoの拠出限度額は縮小され、5万円を超える場合はiDeCoの最低掛金額が0.5万円のため、拠出できなくなります。

※DC実施の場合、月額5.5万円 - 「DB掛金相当額」 - 「企業型DC事業主掛金額」となります。

<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

- 他制度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の最低掛金である0.5万円未満となるためiDeCoへの掛金拠出は不可となるが、手数料の本人負担は継続する。
- 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。



【DB規約】

iDeCo年金資産
相当額の移換を
受け入れる

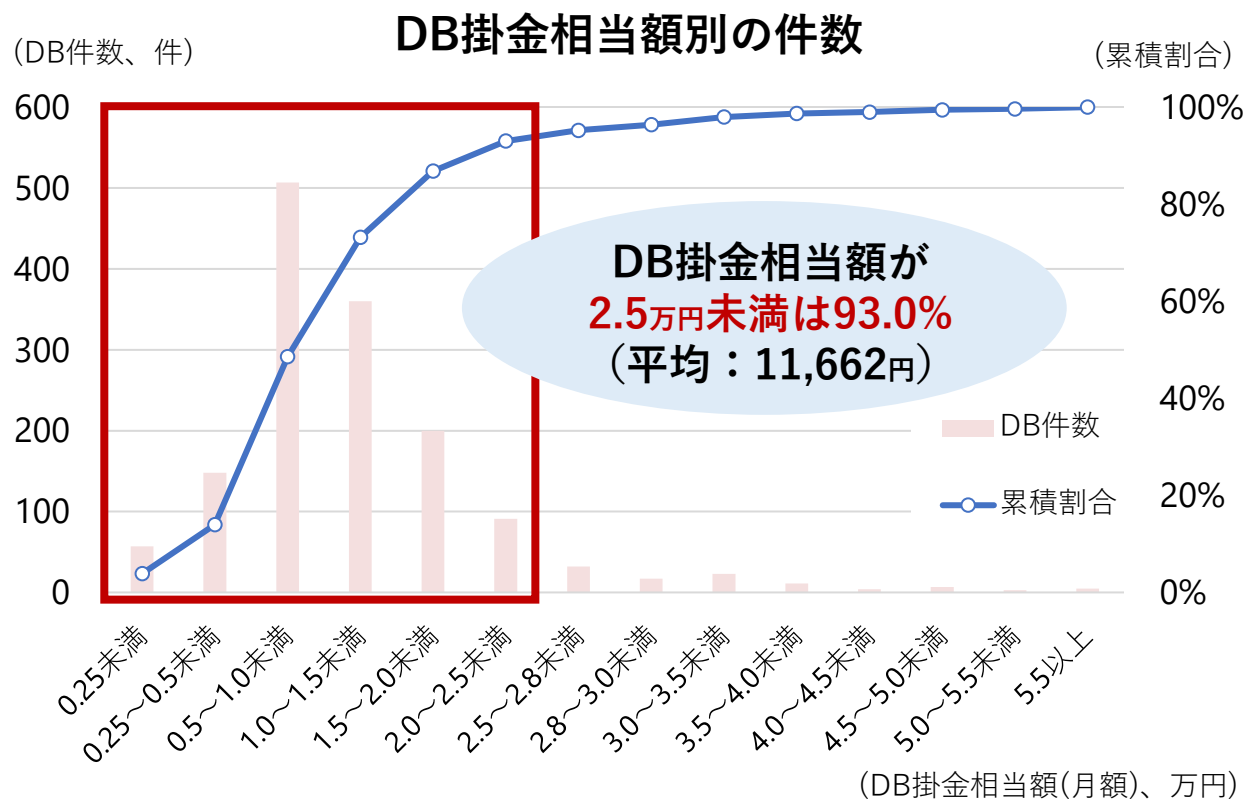
<参考> DB掛金相当額の算定状況

➤ DB掛金相当額*が2.5万円未満（平均で約1.2万円）であるDB制度は**全体の約9割**

- DBとDCを併用し**DB掛金相当額が2.7万円以下**の場合、経過措置の適用を終了し、**DC拠出限度額の増額が可能**。

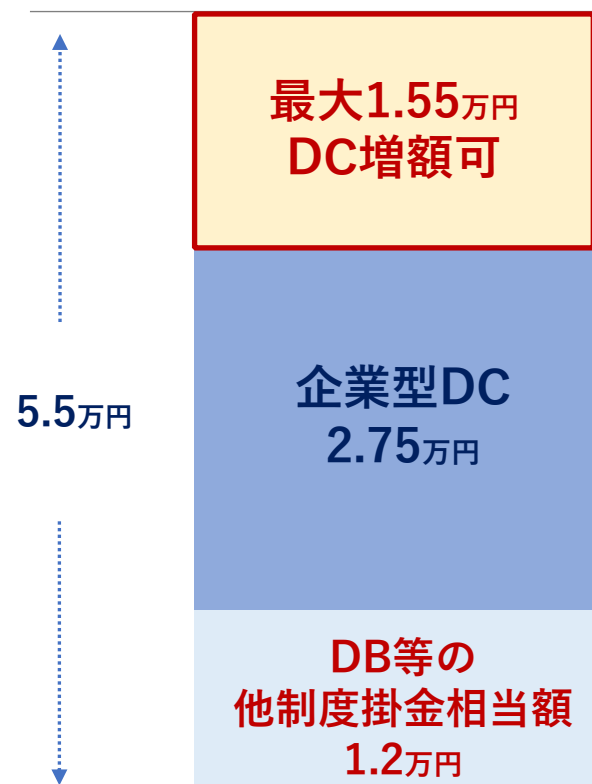
施行日以降は、以下のようなケースではDC拠出限度額を**増額検討する余地あり**。

まずは自社のDB等の他制度掛金相当額の確認が重要。



* 住友生命が幹事を受託するDB、2023年11月現在の算定値

(例)

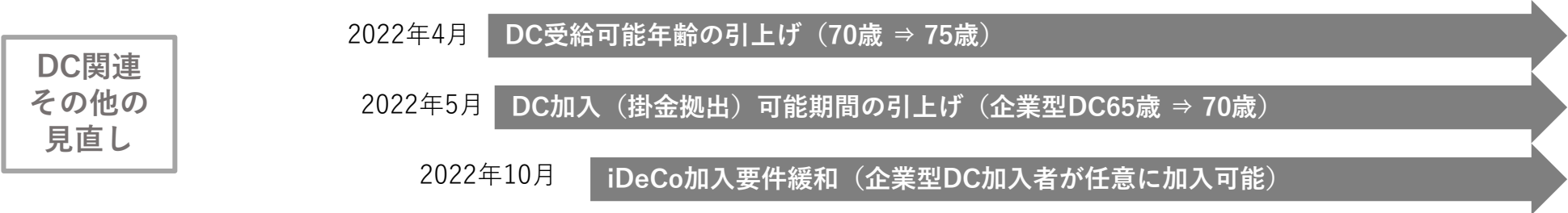
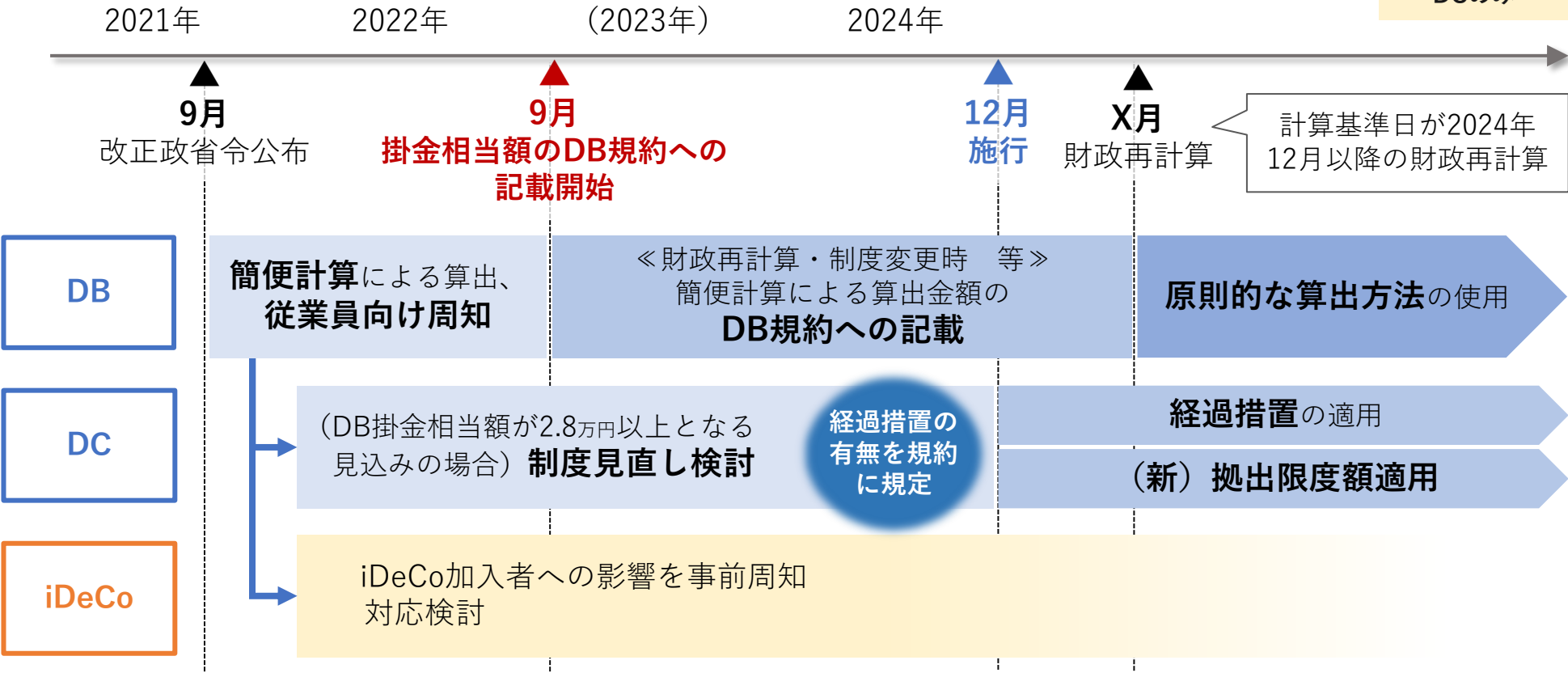


<参考> 拠出限度額見直しに関するスケジュール例

DBのみ

DB・DC併用

DCのみ



Ⅱ．従業員の資産形成と企業型DCの役割 ～新NISA、iDeCo、選択制DCの比較～

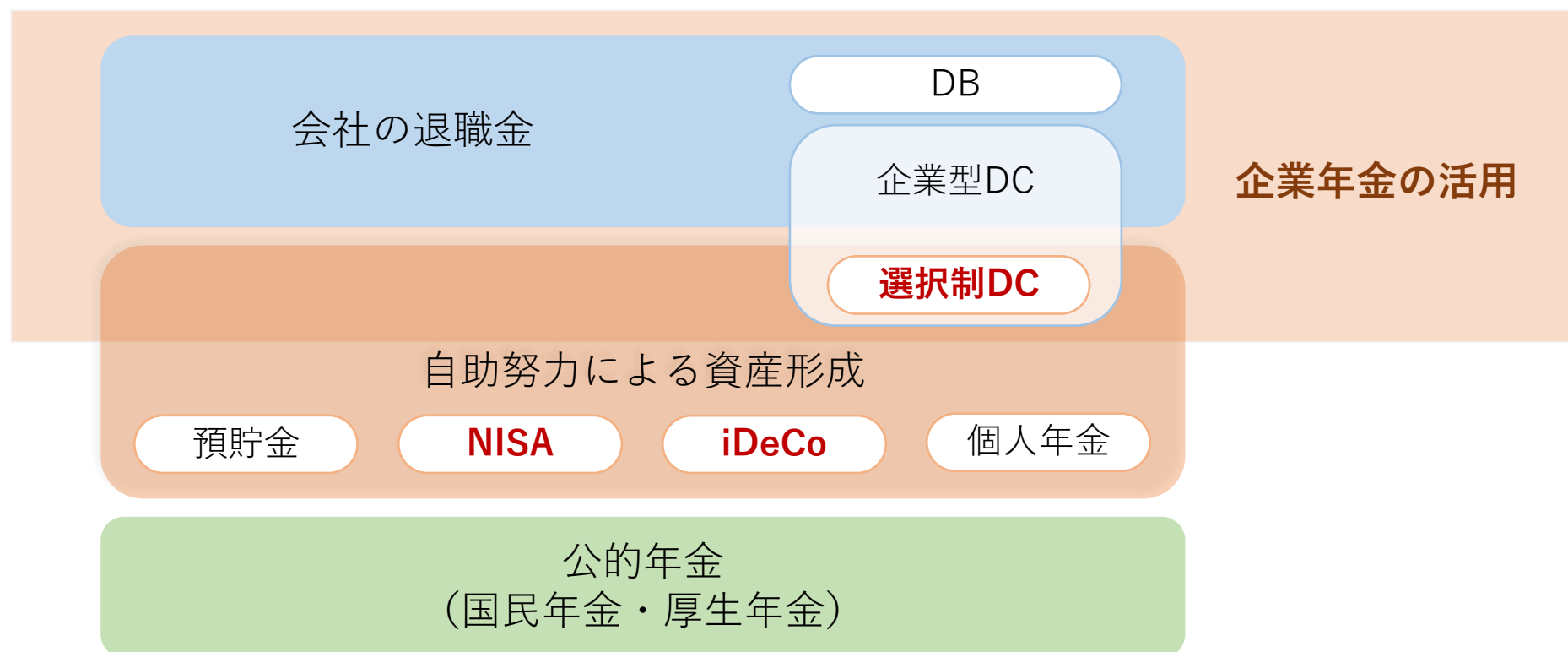
1. はじめに（本章の内容）
 2. 資産形成の分類
 3. 資産所得倍増プランの概要
 4. 自助努力による資産形成　－新NISA、iDeCo、選択制DC－
 - 4-1. 新NISAの概要
 - 4-2. iDeCoの概要
 - 4-3. 選択制DCの概要
 - 4-4. 3つの制度の比較
 5. まとめ
- 【ワンポイント解説】 資産所得倍増プラン

1. はじめに（本章の内容）

- 2022年11月28日、内閣官房の新しい資本主義実現会議にて「**資産所得倍増プラン**」が策定された。
- このプランでは、家計の資産所得倍増に向けた「7本柱」の取組みの一つとして「**NISAの抜本的拡充と恒久化**」が掲げられた。そして、2024年1月より**新しいNISA**が導入され、自助努力による資産形成に関心が高まっている。
- 本章では、まず前半で資産所得倍増プランと新しいNISAの概要を説明する。後半では、NISAと同じく自助努力による積立制度であるDC（iDeCo（個人型）・選択制DC（企業型））との比較を行い、中でも選択制DC導入のメリットを詳しく解説する。

2. 資産形成の分類

- 老後等への資金準備として、まず「**公的年金**」や、会社が準備する「**退職金**」があり、不足する部分を預貯金やNISA・iDeCo等の「**自助**」による資産形成で補う必要がある。
- 自助努力による資産形成制度として、**NISA**や**iDeCo**は、非課税メリットなどを理由に近年関心が高まっており、利用者も年々増加している。また、企業型DCを活用した自助努力の資産形成制度である**選択制DC**の認知も進んでおり、導入企業も増加している。



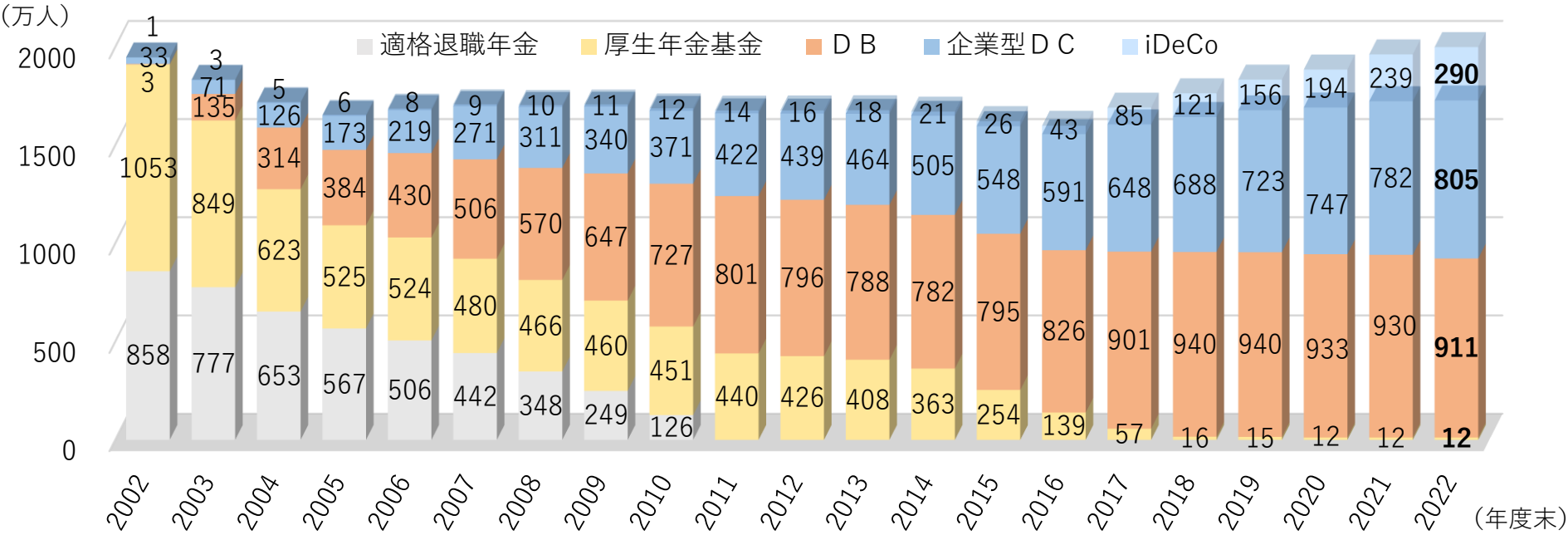
2. 資産形成の分類

➤（参考）2022年度末の各企業年金（厚生年金基金、DB、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 911万人 （▲19万人）	約 805万人 （+23万人）
件数	11,928件（▲180件）	7,040件（+238件）
資産残高	約66.0兆円（▲2.1兆円）	約18.7兆円（+1.9兆円）

※（）内は前年度比増減

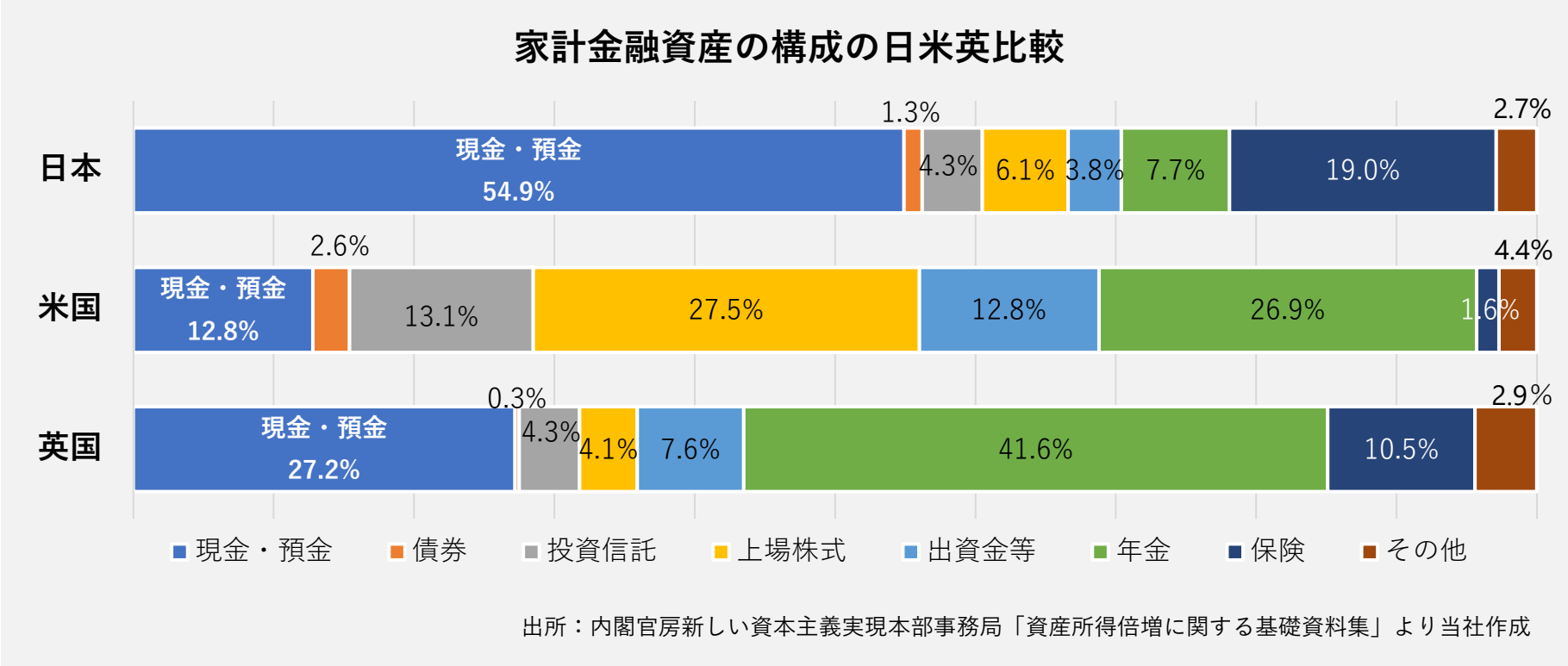
企業年金制度等の加入者数の推移



（出所）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・J A 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

3. 資産所得倍増プランの概要

- 資産所得倍増プランとは、個人の現預金を株式などの投資にシフトさせることで、企業に成長資金を回し、その恩恵が株価上昇や配当拡大という形で家計にも及ぶ「成長と資産所得の好循環」を実現させることを目標とした政策。
- 策定の背景として、日本では個人の金融資産に占める預貯金の割合が大きく、資産所得が増えづらい状況にあることが挙げられる。実際にこの20年間で、米国では家計金融資産が3.4倍、英国では2.3倍に増加したのに対し、日本ではわずか**1.4倍**の増加にとどまっている。



3. 資産所得倍増プランの概要

- 資産所得倍増プランでは、将来にわたって個人の金融資産を増やしていくための「**7本柱**」の取組みを一体として推進することとされている。これにより、将来にわたって安定的な資産形成を行う環境を整備し、家計の金融資産所得拡大へ繋げることが狙い。

【7本柱の取り組み】

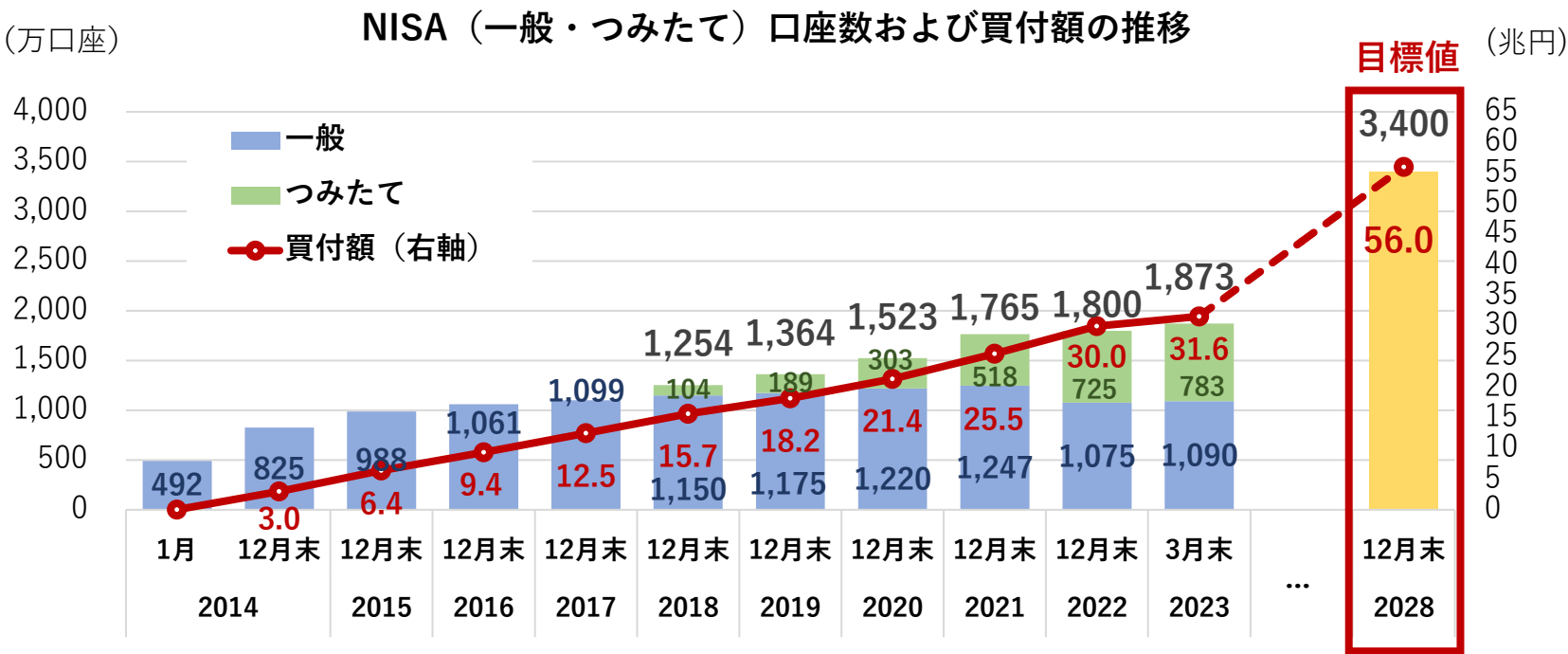
- ・ 第一の柱：家計金融資産を貯蓄から投資にシフトさせるNISA の抜本的拡充や恒久化
- ・ 第二の柱：加入可能年齢の引上げなどiDeCo 制度の改革
- ・ 第三の柱：消費者に対して中立的で信頼できるアドバイスの提供を促すための仕組みの創設
- ・ 第四の柱：雇用者に対する資産形成の強化
- ・ 第五の柱：安定的な資産形成の重要性を浸透させていくための金融経済教育の充実
- ・ 第六の柱：世界に開かれた国際金融センターの実現
- ・ 第七の柱：顧客本位の業務運営の確保

3. 資産所得倍増プランの概要

➤ プランの具体的な目標は次のとおり。

- ① **NISA総口座数（一般・つみたて）の倍増**（5年間で1,700万※から**3,400万**へ）
 - ② **NISA買付額の倍増**（5年間で28兆円※から**56兆円**へ）
 - ③ （①・②の達成を通じて）**家計による投資額（株式・投資信託・債券等の合計残高）の倍増**
- ※2022年6月末時点。出所：金融庁「NISA・ジュニア NISA利用状況調査」

➤ これらの目標の達成を通じ、長期的には資産運用収入そのものの倍増も目指す。



4. 自助努力による資産形成 – 新NISA、iDeCo、選択制DC –

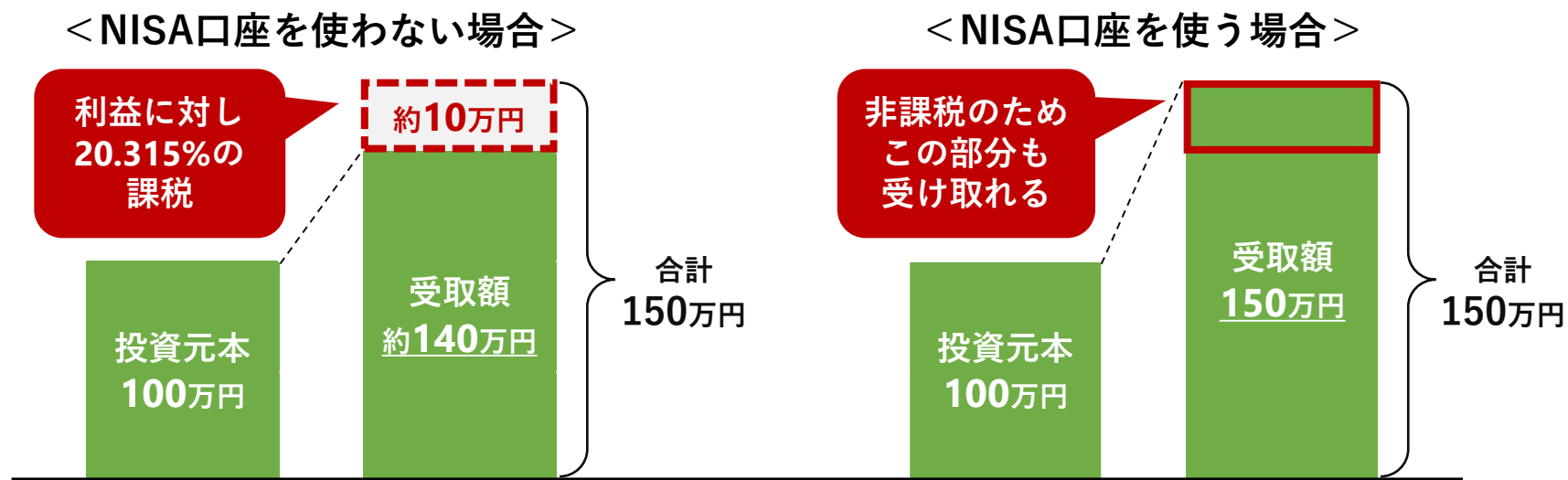
4-1. 新NISAの概要

- NISA（少額投資非課税制度）とは、毎年一定金額の範囲内で購入した金融商品から得られる利益（配当金や売却益など）にかかる税金※が非課税になる制度。

※通常の金融商品の場合、利益に対して20.315%の課税。

- 2014年の制度創設以降、2023年3月末時点で口座数が1,800万を超えるほど浸透している一方で、制度自体が期限付きであることや、非課税で投資できる期間が短いなど、投資を呼び込むには制限が多い側面もあった。

<NISAイメージ図>



4. 自助努力による資産形成 – 新NISA、iDeCo、選択制DC –

4-1. 新NISAの概要

➤ そこで、7本柱の取り組みの一つである「NISAの抜本的拡充と恒久化」の実現のために、**NISA制度をより簡素でわかりやすく、使い勝手のよいものとする**ことで投資を促すことを目的として、2024年1月より、**新しいNISA**が導入された。変更前と比較して、より長期的な非課税投資が可能となっている。

<2023年12月まで>

	つみたてNISA	一般NISA
	どちらかを選択	
対象	18歳以上	18歳以上
口座開設期間	2023年まで	2023年まで
年間投資限度額	40万円	120万円
非課税保有期間	20年間	5年間
非課税保有 限度額(総枠)	800万円	600万円
投資対象	投資信託 ※金融庁の基準を満たした長期の積立・分散投資に適した一定の投資信託に限定	上場株式 投資信託 等



<2024年1月以降>

つみたて投資枠	成長投資枠
併用可	
18歳以上	18歳以上
恒久化	恒久化
120万円	240万円
無期限化	無期限化
1800万円	※売却すれば枠の再利用が可能 うち1200万円
投資信託 ※つみたてNISAと同じ	上場株式 投資信託 等 ※①整理・監理銘柄②信託期間20年未満、毎月分配型の投資信託及びデリバティブ取引を用いた一定の投資信託等を除外

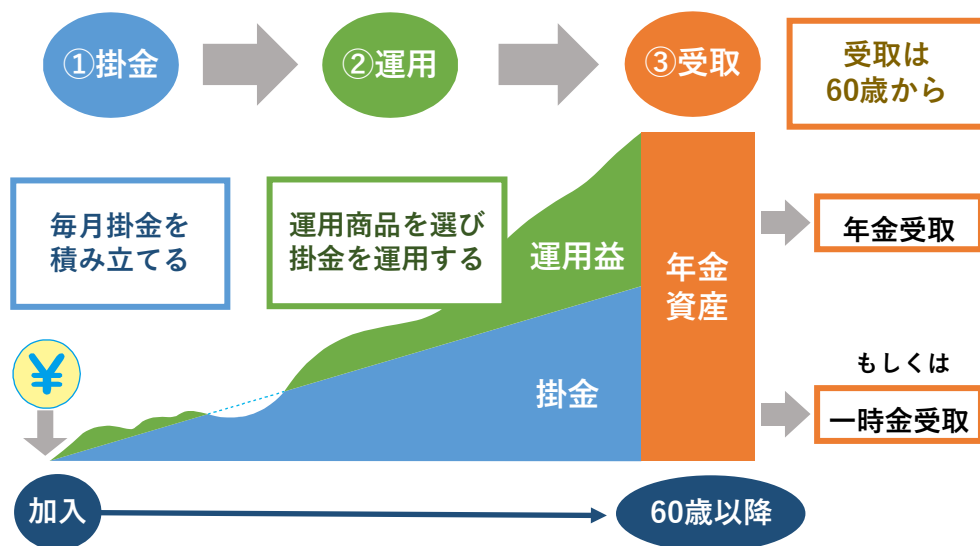
4. 自助努力による資産形成 – 新NISA、iDeCo、選択制DC –

4-2. iDeCoの概要

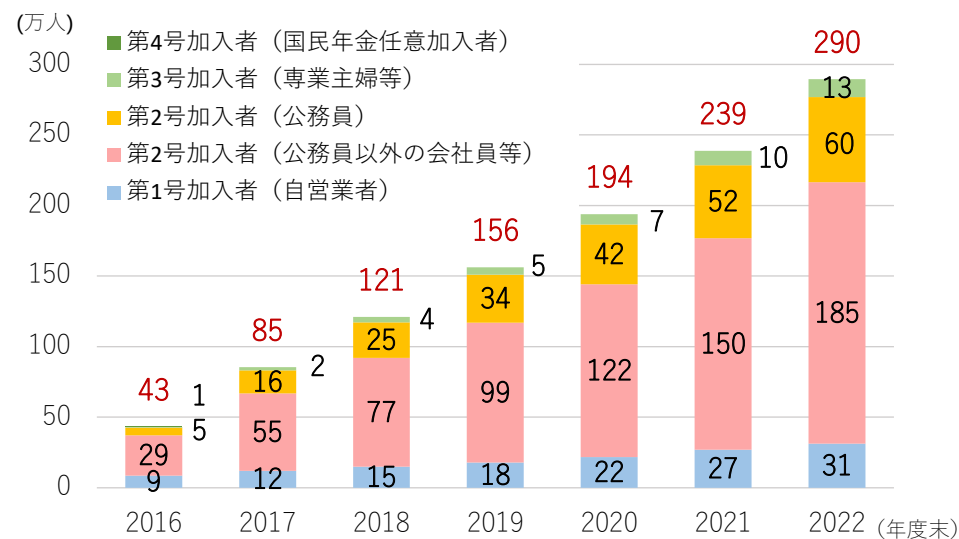
- iDeCo（個人型確定拠出年金）とは、**個人が任意で加入して掛金額を選択するDC制度**。
- 企業型DCが会社を通して加入するDC制度である一方、iDeCoは運営管理機関を加入者個人が選択できる。しかし、加入申込等の手続きは全て加入者個人が行う必要があり、運営の手数料も個人負担である。

- 2022年以降の一連の法改正により、企業型DC加入者のiDeCo加入要件が緩和されたことで、**原則としてすべての現役世代がiDeCoに加入できるようになった**。今後も会社員の加入者増加が予想される。
- 加入者数は制度創設以来増加しており、2023年9月時点で**約308.9万人**。

< DC制度のしくみ（企業型・個人型共通） >



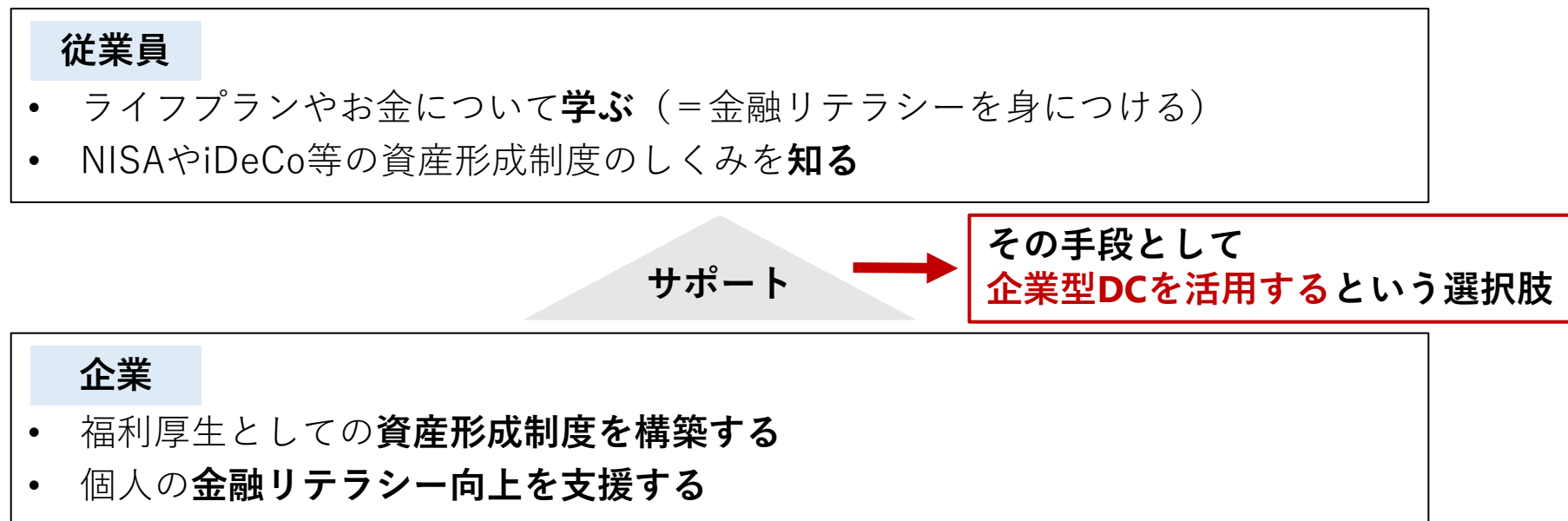
< iDeCo加入者数の推移 >



4. 自助努力による資産形成 – 新NISA、iDeCo、選択制DC –

4-3. 選択制DCの概要

- 自助努力による資産形成のためには、NISA・iDeCo等の資産形成制度に従業員自身が学ぶなど、お金に関する知識（いわゆる「**金融リテラシー**」）を身につけることが欠かせない。
- 企業が従業員をサポートする方法として「**企業型DC**」の活用がある。DC導入にあたって投資教育を実施するため、これまで投資に経験がなかった従業員も一律に投資に関する知識を習得できる。また、DCを通じて他の資産形成制度にも関心を持ってもらいやすくなる。
- 近年では、従業員の資産形成支援の観点から、福利厚生制度としての企業型DCである「**選択制DC**」を導入する企業も増えている。

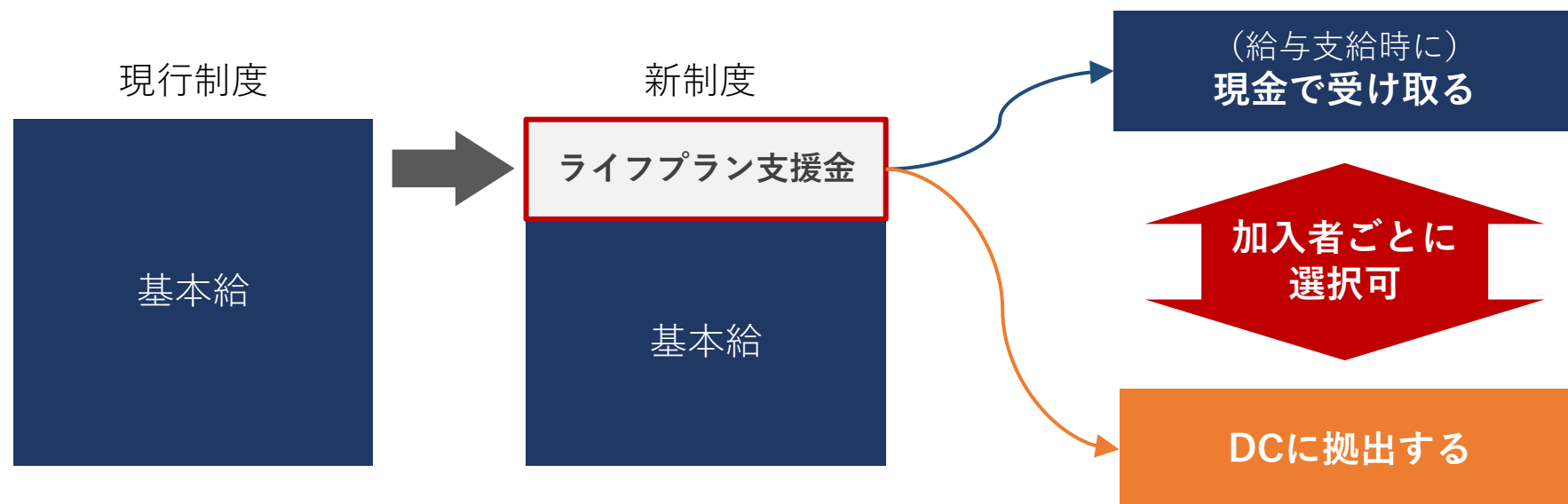


4. 自助努力による資産形成 – 新NISA、iDeCo、選択制DC –

4-3. 選択制DCの概要

- 選択制DCは、**企業型DCの仕組みを活用した任意加入のDC制度**で、給与や賞与の体系を再編して設定した「**ライフプラン支援金（仮称）**」について、DCに拠出するか、従来どおり現金で受け取るか、その組み合わせを従業員個人が選択できる仕組み。
- 「ライフプラン支援金」のうち、**DCに拠出した掛金は給与とみなされず、所得税・住民税のほか社会保険料の対象外**となる。そのため、拠出した掛金の全額を資産運用に充てることができ、効率的な資産形成が可能となる。

< 選択制DCのしくみ >



4. 自助努力による資産形成　－新NISA、iDeCo、選択制DC－

4-3. 選択制DCの概要

➤ 選択制DCは個人の自助努力による資産形成手段であり、その点ではiDeCoやNISAと共通する一方で、以下の通り**企業側にも導入のメリットが多い**ことが特徴。

- ✓ **退職一時金制度やDBとは別枠で構築できる**
- ✓ 給与等を再編して掛金原資とすれば、**実質的な掛金の追加負担はない**
- ✓ 従業員がDC掛金として選択した額は社会保険料等の対象外となるため、結果として**企業が負担する社会保険料が軽減する場合がある**
(運営にかかる手数料は、社会保険料の軽減分で相殺できると考えられる)
- ✓ 前職でのDC資産（iDeCoを含む）を持つ**転職者の受け皿制度となる**
- ✓ 福利厚生制度として導入することで、**企業が従業員の老後資産形成を後押しできる**
(従業員が抱えるリタイア後の不安を和らげ、安心して働けるようになることに繋がる。また、資産所得倍増プランの第四の柱では「雇用者に対する資産形成の支援強化」を求めている、選択制DCの導入はその手段の一つである)
- ✓ **投資教育セミナーの実施により、第五の柱で掲げられている「金融経済教育の充実」を図れる**（投資未経験の従業員であっても一律に投資教育を受けることができ、従業員の金融リテラシーの向上が見込める）
- ✓ DBの一部・全部を**DC移行する際の受け皿となる**

➤ 一方で、導入にあたっての企業側の留意点として、給与再編のための給与規程等の改訂が必要なことや、社会保険料の負担が軽減する分、従業員の厚生年金や失業時の給付が減少することについて十分な説明を行う必要があること等が挙げられる（詳細はP41に記載）。

4. 自助努力による資産形成 – 新NISA、iDeCo、選択制DC –

4-4. 3つの制度の比較

➤ ここまで紹介したそれぞれの制度のポイントは次のとおり。（1/3）

	新NISA	iDeCo（個人型DC）	選択制DC（企業型DC）
対象	18歳以上	国民年金被保険者 （厚生年金被保険者を含む）	DC実施事業所の厚生年金被保険者のうち加入対象となる者
手数料	個人負担 （取引手数料等）	加入者負担 （加入手数料、口座管理手数料、信託報酬等）	原則事業主負担 （信託報酬等は加入者負担）
税制	運用益⇒非課税	- 掛金⇒全額所得控除 - 運用益⇒非課税* - 受取額⇒一定額が非課税	- 掛金⇒給与とは見なされない - 運用益⇒非課税* - 受取額⇒一定額が非課税
非課税保有期間	無期限	受給開始まで（最長75歳）	受給開始まで（最長75歳）
非課税保有 限度額 （総枠）	1,800万円 うち成長投資枠1,200万円 ※売却すれば枠の再利用が可能	年間拠出限度額×加入期間	年間拠出限度額×加入期間

* DC資産残高には特別法人税が課税されるが、2023年12月現在課税凍結中。

4. 自助努力による資産形成 – 新NISA、iDeCo、選択制DC –

4-4. 3つの制度の比較

➤ ここまで紹介したそれぞれの制度のポイントは次のとおり。（2/3）

	新NISA	iDeCo（個人型DC）	選択制DC（企業型DC）
年間投資／ 拠出限度額	・ つみたて投資枠：120万円 ・ 成長投資枠：240万円	第2号被保険者（会社員等）の場合 【2024年11月まで】 ・ 企業年金なし：年間最大27.6万円 ・ 企業年金あり： ■ 企業型DCのみ：年間最大24.0万円 [月額] 5.5万円－企業型DC事業主掛金額（上限2.0万円） ■ 企業型DCとDB等※1あり：年間最大14.4万円 [月額] 2.75万円－企業型DC事業主掛金額（上限1.2万円） ■ DB等のみ：年間最大14.4万円 【2024年12月以降】 ・ 企業年金なし：年間最大27.6万円 ・ 企業年金あり：年間最大24.0万円 [月額] 5.5万円－（他制度掛金相当額※2＋企業型DC事業主掛金額）（上限2.0万円）	以下の範囲内で事業主が選択肢を設定 【2024年11月まで】 ・ DB等なし：年間最大66.0万円 ・ DB等あり：年間最大33.0万円 【2024年12月以降】 ・ DB等なし：年間最大66.0万円 ・ DB等あり： （月額5.5万円－他制度掛金相当額） × 12ヶ月 ※経過措置適用の場合、年間33.0万円

※1 **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
※2 **他制度掛金相当額**：2024年12月以降のDC拠出限度額算定にあたって適用される、各DB等の給付に対して事業主等が拠出したとみなされる掛金相当額

4. 自助努力による資産形成 – 新NISA、iDeCo、選択制DC –

4-4. 3つの制度の比較

➤ ここまで紹介したそれぞれの制度のポイントは次のとおり。 (3/3)

	新NISA	iDeCo（個人型DC）	選択制DC（企業型DC）
途中引出し	いつでも可能	原則60歳まで不可	原則60歳まで不可
その他留意点	【従業員側】 - 現行NISAでの保有商品の新NISAへの移換や、現行NISAから新NISAへのロールオーバーは不可（現行NISAは非課税保有期間が終了したものから課税口座に払い出しされる） - 非課税保有枠の再利用は売却の翌年以降 【事業主側】 - 原則として事業主の関与は不要	【従業員側】 - 加入・移換や掛金の変更等、制度に係る事務手続きは自らが行う 【事業主側】 - 事務手続きの主体は個人だが、事業主は給与引去りの要望やその他の問い合わせへの対応が必要 - 加入時の加入資格証明や年1回の現況届などの事務対応が必要（2024年12月以降に廃止の方向で検討中）	【従業員側】 - 社会保険料の負担が減る分、厚生年金の受給額等の社会保険給付が減少する 【事業主側】 - 給与再編のための給与規程の改定が必要 - 副次効果として社会保険料の負担軽減効果がある一方で、従業員の厚生年金や失業時の給付が減少することについて十分な説明が必要 - 別途、投資教育についての費用がかかる

5. まとめ

- 今回紹介した3つの制度は、いずれも税制面で優遇されている自助努力による資産形成手段である。**各制度のメリット・留意点を踏まえ、個人のライフプランや状況に合わせた制度の選択および活用を行っていくことが望ましい。**
- 選択制DCは企業が導入しなければ利用できない制度であるが、**企業側にとっても導入のメリットがある**といえる。従業員が税制優遇メリットを享受できるだけでなく、**企業による従業員の老後資産形成のサポートが可能になる**※点が、選択制DCとiDeCoやNISAとの大きな違いである。さらに、DC投資教育の機会を利用して**従業員の金融リテラシー向上にも繋げることができ**、これまで投資の経験がなかった従業員にとっても、**選択制DCへの加入をきっかけに資産形成への第一歩を踏み出せる**可能性も高い。

※P41に記載のとおり、社会保険料の負担が減る分、厚生年金の受給額等の社会保険給付が減少する点等については十分な留意が必要。
- 新しいNISAの導入や、iDeCo加入者数の増加など、自助努力による資産形成に注目が集まりつつある今、選択制DCを導入することで、従業員にも関心を持ってもらいやすく、制度利用の促進も期待できる。

【ワンポイント解説】資産所得倍増プラン（1/2）

- 資産所得倍増プランの「7本柱」のうち、本文中で取り上げた第一の柱（NISAの抜本的拡充や恒久化）以外に、本章の内容に関わる項目について紹介する。

✓ 第二の柱：加入可能年齢の引上げなどiDeCo 制度の改革

制度の認知度の向上や手続きの煩雑さの解消を進め、iDeCoをより容易にかつ幅広く活用できるようにする。

2020年に高年齢者雇用安定法の改正法が成立し、高齢者の就業機会確保の努力義務が70歳まで伸びていることや、働き方やライフスタイルが多様化していることに留意し、老後に向けた家計の資産形成の更なる環境整備が求められていることから、加入可能年齢・拠出限度額及び受給開始年齢の上限の引上げ、手続きの簡素化等のiDeCo制度の改革を実施する。

✓ 第四の柱：雇用者に対する資産形成の強化

「人的資本を高める」という考え方の上でも、企業における雇用者の資産形成への支援のための取組が必要である一方で、中小企業においてはその取組が十分には進んでおらず、今後は中小企業も含めた幅広い支援を行っていくことが求められる。

そこで、中小企業における職場つみたてNISA※や企業型DC、iDeCoの利用をさらに広めるため、これらの制度の普及に取り組むとともに、企業に対して必要な支援について検討を行う。

※つみたてNISAを始めるきっかけを職場が提供する仕組み。

✓ 第五の柱：安定的な資産形成の重要性を浸透させていくための金融経済教育の充実

NISAの抜本的拡充やiDeCo制度の改革等を政策的に進める一方で、約8,000万人の投資未経験者に対し、資産形成に一步踏み出してもらうための働きかけを行う。

令和6年設立予定の金融経済教育推進機構（仮称）を中心として、企業による従業員への継続教育の充実や、地方自治体による金融経済教育の実施と併せて、学校・企業向けの出張授業やシンポジウムの開催など、官民一体となった効率的・効果的な金融経済教育を全国的に実施する。

実際に、企業型DC加入者の従業員に対し、投資教育やeラーニングによる研修等を継続的に実施している企業では、企業型DC加入者ウェブサイトのアクセス数の増加や、マッチング拠出※利用率の増加といった成果をあげている例もある。

※企業型DCにおいて、事業主が拠出する掛金に、従業員自身が上乗せして掛金を拠出できる仕組み。

（出所）金融庁「資産所得倍増プランと資産形成支援に関する取組み」から抜粋

Ⅲ. スチュワードシップ及びコーポレートガバナンスに関する動向

1. はじめに（本章の内容）
2. スチュワードシップ、コーポレートガバナンスの概要
 - 2-1.スチュワードシップとは
 - 2-2.コーポレートガバナンスとは
 - 2-3.スチュワードシップ・コード、コーポレートガバナンス・コード
3. スチュワードシップ・コード、コーポレートガバナンス・コードの導入、改訂
 - 3-1.導入、改訂の経緯
 - 3-2.スチュワードシップ・コードの改訂内容
 - 3-3.コーポレートガバナンス・コードの改訂内容
4. 最近の動向
 - 4-1.資産運用立国について
 - 4-2.企業年金運用成績の公開
 - 4-3.コーポレートガバナンス 東証の要請
 - 4-4.ESG投資の推進
5. 当社のスチュワードシップ、コーポレートガバナンス
 - 5-1.当社のスチュワードシップについて
 - 5-2.当社のコーポレートガバナンスについて
6. まとめ

1. はじめに（本章の内容）

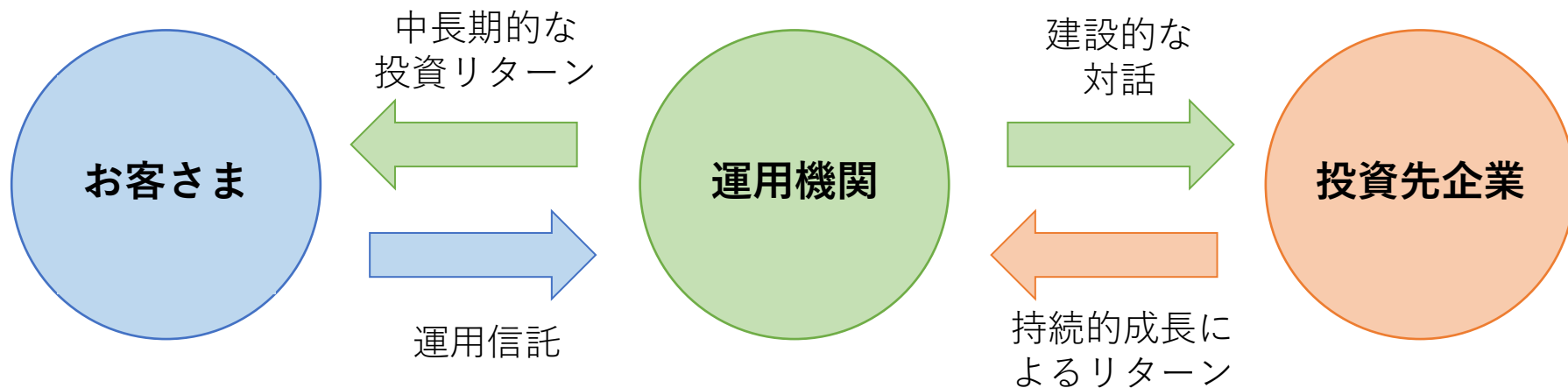
- 近年、金融機関等の機関投資家向けにスチュワードシップ・コードやコーポレートガバナンス・コードが策定され、更には企業年金もアセットオーナーとして取組みを求められるようになった。
- 2023年に入り、政府は生涯賃金の引き上げなどを目的とした、資産運用立国実現へ向けた政策プランの一つとして、年金資産の運用高度化に着手した。各種報道機関でも取り上げられ、企業年金運用への注目度が高まってきている。
- こうした世の中の動きのなかで、企業の透明性や公正性を高めて企業の成長や価値の向上を目指す取り組みであるスチュワードシップやコーポレートガバナンスについての関心も高まっていることから、あらためて基礎的な内容や最近の動向について解説する。また当社の取り組みについても紹介する。

2. スチュワードシップ、コーポレートガバナンスの概要

2-1. スチュワードシップとは

- スチュワードシップとは、機関投資家（企業年金基金・規約型企業年金実施事業主も含まれる）が顧客・受益者に代わって株主としての権限を行使し、顧客・受益者への責任を果たすという使命のこと。
- すなわち、機関投資家が委託された資産を運用管理するにあたっての受託者責任とも言える。
- スチュワードシップは単に資産管理責任だけでなく、企業価値の向上や社会的責任など、より広範な責任を含む。

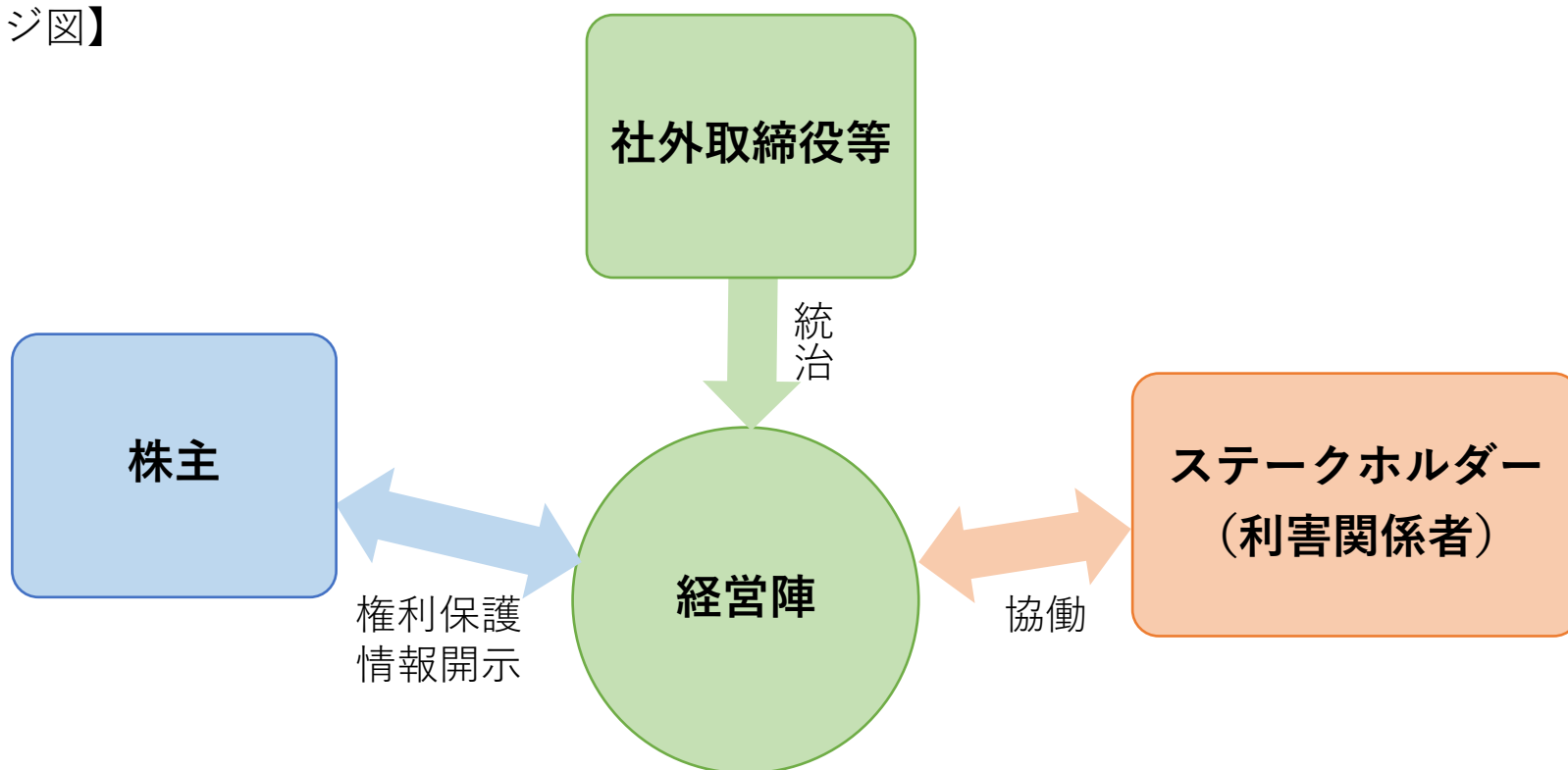
【イメージ図】



2-2.コーポレートガバナンスとは

- コーポレートガバナンス（企業統治）とは、企業の経営において、企業のオーナーや経営者、株主、従業員、顧客など、さまざまな利害関係者の利益をバランスよく考慮しながら、企業の意思決定と運営を管理するためのルールやプロセスの体系のこと。
- コーポレートガバナンスにおいては、会社側は企業価値の向上に努め、株主に対して最大限の利益の還元を目的とすべきという考え方が根本にあり、具体的には社外取締役の設置や、社内ルールの明確化などがあげられる。

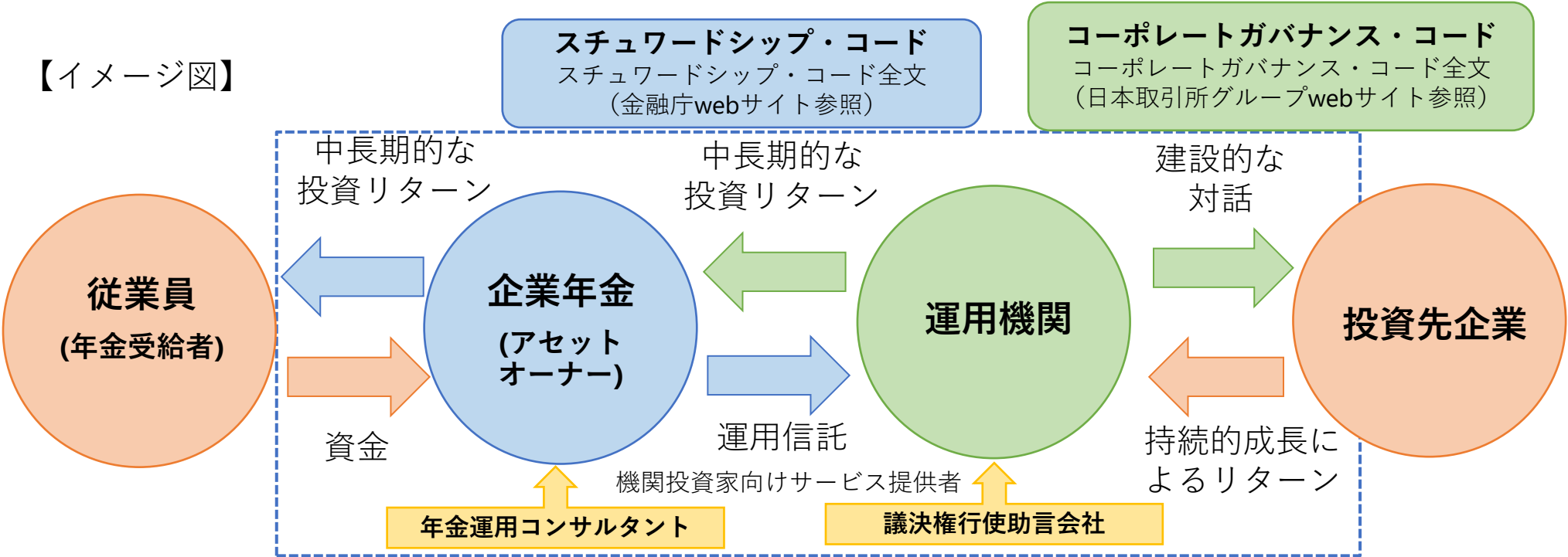
【イメージ図】



2-3. スチュワードシップ・コード、コーポレートガバナンス・コード

- スチュワードシップ・コードとは、顧客・受益者への責任を果たすための行動規範あるいは諸原則のこと。
- 日本版スチュワードシップ・コードにおいては、機関投資家が、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解に基づく建設的な目的を持った対話（エンゲージメント）などを通じて、当該企業の企業価値向上や持続的成長を促すことにより、顧客・受益者の中長期的な投資リターンの拡大を図る責任について記載されている。
- コーポレートガバナンス・コードとは、上場企業が行う企業統治（コーポレートガバナンス）においてガイドラインとして参照すべき原則・指針を示したものの。

【イメージ図】



3. スチュワードシップ・コード、コーポレートガバナンス・コードの導入、改訂

3-1. 導入、改訂の経緯

年月	内容（企業年金での取組み、重要事項に下線）
2014.2	日本版スチュワードシップ・コード策定（金融庁に設置された「日本版スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会」にて策定）
2015.5	コーポレートガバナンス・コード策定（金融庁と東京証券取引所が策定）
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	D B 法施行規則等の改正 ・ 原則全ての D B 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、E S G 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」※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、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（E S G 要素を含む中長期的な持続可能性）に関する追記等</u>
2021.4	フォローアップ会議にて「 <u>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</u> 」と題する提言が公表

※ 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。

3-2. スチュワードシップ・コードの改訂内容

- 2020年3月コーポレートガバナンス改革の実効性の向上に向け、スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会における議論を踏まえ、改訂が行われた。主な改訂ポイントは以下のとおり。

全体に関わる点

- 中長期的な企業価値の向上及び企業の持続的な成長という目的に、スチュワードシップ活動が向けられているかという意識の向上を促進
- サステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）の考慮
- コードの目的に沿うスチュワードシップ活動ができる場合における、上場株式以外の資産（債券等）を保有する機関投資家へのコードの適用

議決権行使助言会社

- 助言の正確性や透明性を確保するため、人的・組織的体制の充実（日本拠点の整備含む）、助言策定プロセスの透明性の確保及び企業との積極的な意見交換を促進

運用機関

- 外観的に利益相反が疑われる議案や議決権行使方針に照らして説明を要する判断を行った議案等、投資先企業との建設的な対話に資する観点から重要と判断される議案について「賛否の理由」を公表
- 企業との対話の状況を含むスチュワードシップ活動の結果や自己評価について、企業の持続的な成長と中長期的な投資リターンの拡大に向けられたかを意識して公表

アセットオーナー・ 年金運用コンサルタント

- 規模や能力等に応じてスチュワードシップ活動を行う
- 年金運用コンサルタントが、顧客に対するその影響力を背景として、コンサルタント業務と併せて自らの投資商品の購入の勧誘を行う等の利益相反が行われないよう管理

（出所：金融庁ホームページ「スチュワードシップ・コード（再改訂版）の確定について」）

3-3.コーポレートガバナンス・コードの改訂内容

- 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

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

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り組みを開示

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

※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。

（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）

4. 最近の動向

4-1.資産運用立国について

- 2023年6月に閣議決定された骨太方針2023にて、資産運用立国の実現が打ち出された。
- 政府は家計の預貯金を投資に振り向けることを目的として、NISAの抜本的な拡充・恒久化や、金融経済教育推進機構の設立によって「資産所得倍増プラン」の実行等を掲げている。

【「資産運用立国」のための改革（投資信託等）】

プロダクトガバナンスの推進

- ・顧客利益を最優先としたプロダクトガバナンスの推進によりガバナンス強化を進め、国民が安心して資産形成に取り組める環境を整備。
- ・運用パフォーマンスのモニタリングなどにより商品品質の維持・向上を図り、改善に向けた対応が困難と考えられる商品は償還等を行うなど、常に顧客本位の観点で商品の組成・提供を行う。

投資資産の多様化

- ・国民の資産形成に適した商品を組成し、多様化するニーズに応える商品をラインアップするとともに、家計からの長期のリスクマネーを成長分野や課題解決に取り組む企業等に供給することで、社会や経済の好循環を構築する。

DC・iDeCoの改革

- ・資産所得倍増プランの実現のため、新NISAの啓発普及に全力をあげて取り組むと共に、確定拠出型企業年金（DC）とiDeCoの抜本的改革を推進し、資本市場に国民の老後のための資金が投資信託により安定的に供給される仕組みを構築・強化する。

金融経済教育の充実

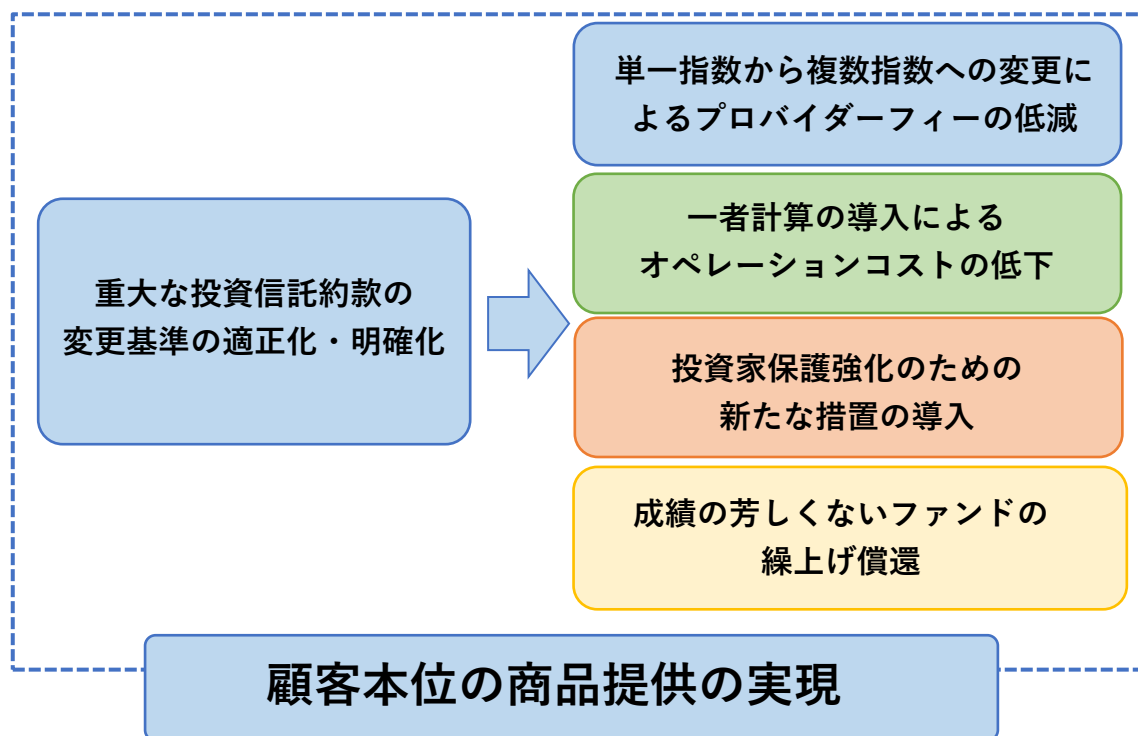
- ・安定的な資産形成の重要性を浸透させていくための金融リテラシー向上に向け、低年齢からお金や金融商品を理解する力を育てる金融経済教育の充実に貢献する。

（出所：「金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」（第1回）資料
「資産運用立国」の実現に向けた資産運用業等の抜本的な改革への対応に係る投資信託協会としての基本的な考え方」）

4-1.資産運用立国について（プロダクトガバナンスの推進）

- 資産運用立国実現に向けての方策のうち、プロダクトガバナンスの推進については、重大な投資信託約款の変更に関する基準の適正化、明確化をすることにより、成績の芳しくないファンドの繰上げ償還や、新たな制度の導入などを容易にし、より顧客本位の商品提供を目指すことを掲げている。

【イメージ図】



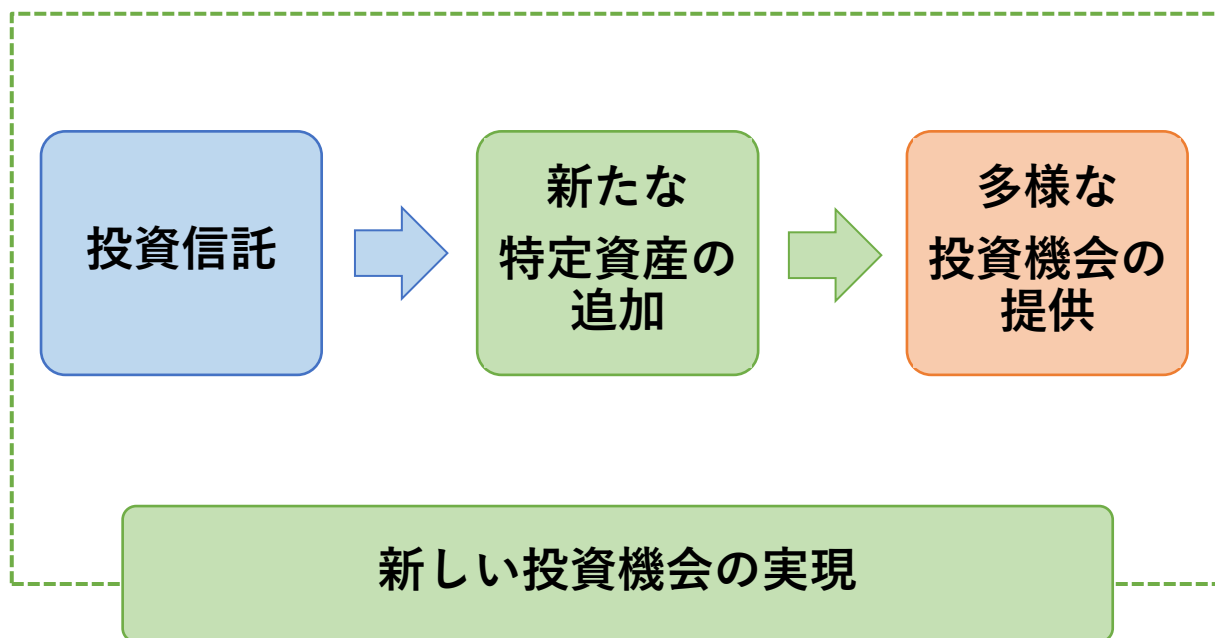
- **複数指数**とは、単一指数が単一の市場に対し投資することであるに対して、複数（株式・債券・不動産等）の市場に対して分散投資をすること。
- 資産運用会社が指数算出会社に支払うフィーの負担は最終的に顧客へ信託報酬により転化されるものであることを踏まえ、フィーの低減が検討されている。
- **一者計算**とは、基準価額算出の正確性に対する責任は委託会社にあるとの前提のもと、基準価額算出にかかる業務を、委託会社が第三者に委託すること。
- 従来、委託会社と受託会社の双方で基準価額を計算する二重計算の形を取って価額の公平性を高めていたが、そのことが投資家へのコスト、新規参入障壁となっているとの指摘もあり、一者計算の導入が検討されている。

（出所：「金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」（第1回）資料
「資産運用立国」の実現に向けた資産運用業等の抜本的な改革への対応に係る投資信託協会としての基本的な考え方」）

4-1.資産運用立国について（投資対象資産の多様化）

- 資産運用立国実現に向けての方策のうち、投資資産の多様化については、投資信託等の主要な投資対象資産に、例えば排出権などの新たな資産クラスや欧米において投資対象とされている資産の中から、日本においても投資家に投資機会を提供することが望ましいと考えられる資産を追加することを検討している。

【イメージ図】



（出所：「金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」（第1回）資料「資産運用立国」の実現に向けた資産運用業等の抜本的な改革への対応に係る投資信託協会としての基本的な考え方」）

【排出権取引とは】

- 企業が森林の保護や植林、省エネルギー機器導入などを行うことで生まれたCO₂などの温室効果ガスの削減効果（削減量、吸収量）をクレジット（排出権）として発行し、他の企業などとの間で取引できるようにする仕組み
- 日本では、2013年に省エネルギー設備の導入や再生可能エネルギーの利用によるCO₂等の排出削減量や、適切な森林管理によるCO₂等の吸収量を「クレジット」として国が認証する「J-クレジット制度」が開始。
- 現状、排出権は有価証券等の特定資産ではない資産として扱われており、投資信託に組み入れるのは適切ではないとされている。[※]

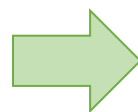
※金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針VI-2-3-1(3)

4-1.資産運用立国について（金融・資産運用特区）

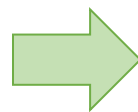
- 2023年11月に開催された新しい資本主義実現会議にて、金融・資産運用特区の創設が議論された。
- 確定給付企業年金（DB）においては、全体の9割以上を100億円未満のDBが占めており、そうした小規模のDB における受託者責任の徹底や専門性の向上を図るべく、政府としては共同運用の推進や、資産運用業への新規参入を促す効果が期待されるとしている。

【金融・資産運用特区創設の狙い】

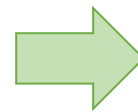
- ①主軸となる事業に対する直接の支援
（関連規制の改革等）
- ②主軸となる事業に対する金融面からの支援
（資産運用会社等の誘致・業務拡充に資する
規制改革等）
- ③国際的なビジネス・生活環境の整備に対する
支援（英語による行政対応、教育・医療・
銀行口座等に関するサービス促進等）



**業務負荷の軽減で
運用に集中**



**運用会社の
規模拡大**



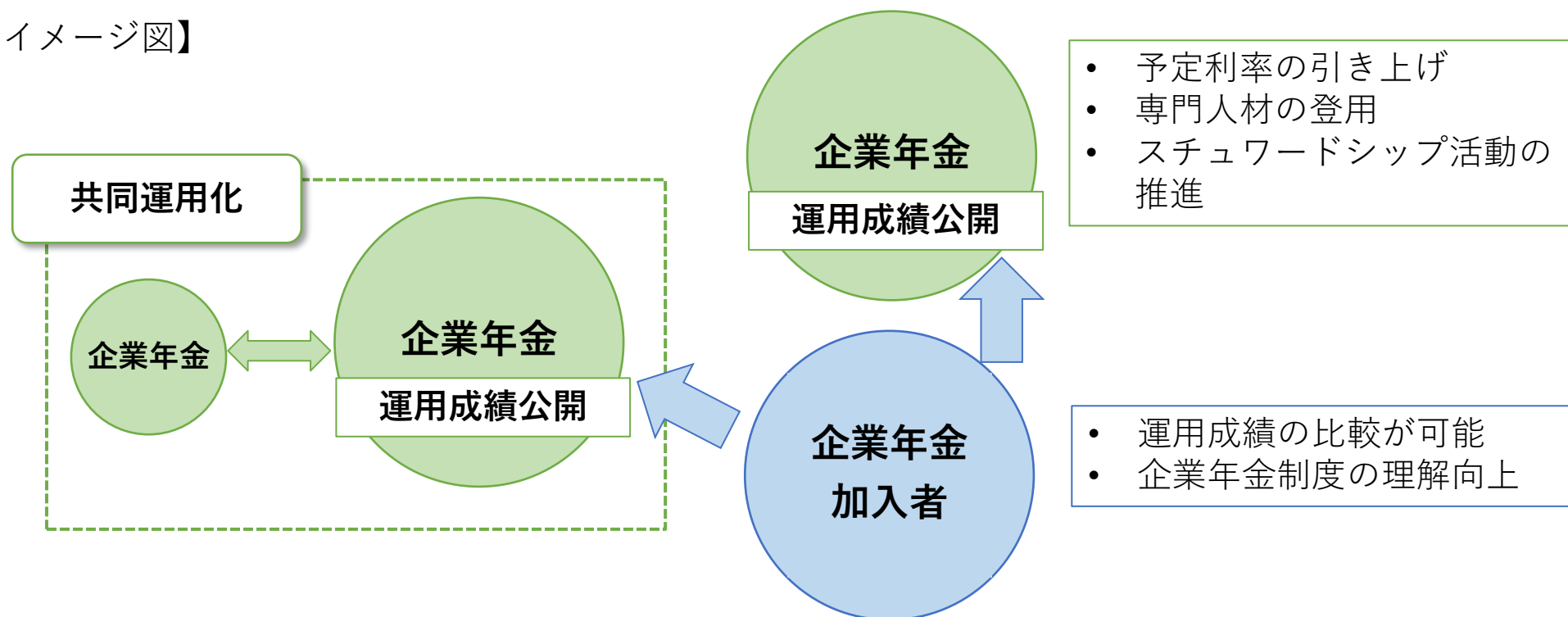
**海外勢を呼び込んで
活性化**

（出所：「内閣府「新しい資本主義実現会議」資料
これまでの議論と考えられる整理（案）」）

4-2.企業年金運用成績を公開①

- 2023年10月に首相官邸が主催し、各省庁が参加する「新しい資本主義実現会議」の下に「資産運用立国分科会」が設置され、年末までにまとめる資産運用立国プランに向けた議論が開始された。
- そのなかで、企業年金の運用成績を一般に公開することが検討されている。
- 政府は運用成績を公開することで、運用目標である予定利率の引き上げや、専門性の高い人材が登用されることによる企業年金の運用の高度化、運用効率の低い中小企業による年金の共同運用化などを促す効果が期待されるとしている。
- なお運用成績の開示については、慎重な議論が必要という意見も出ている。

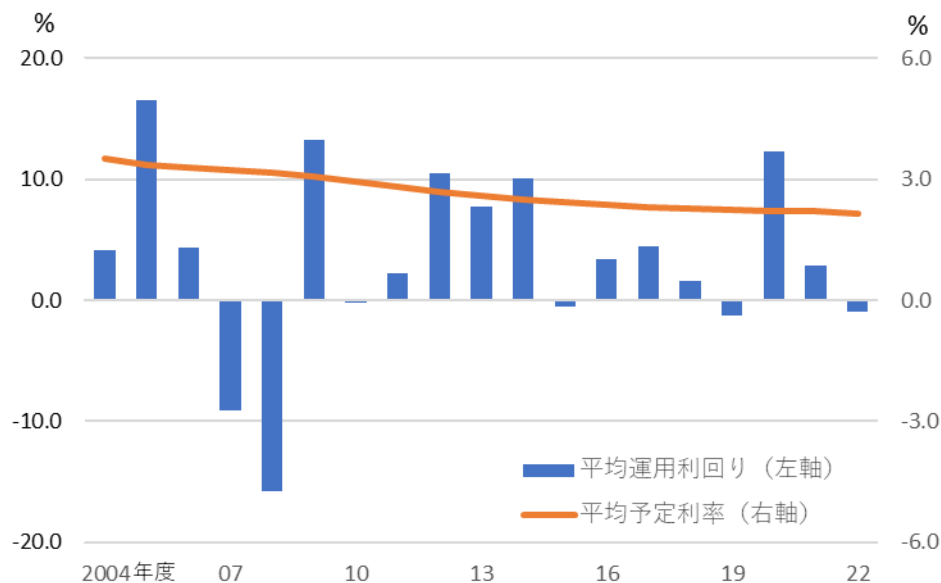
【イメージ図】



4-2.企業年金運用成績を公開②

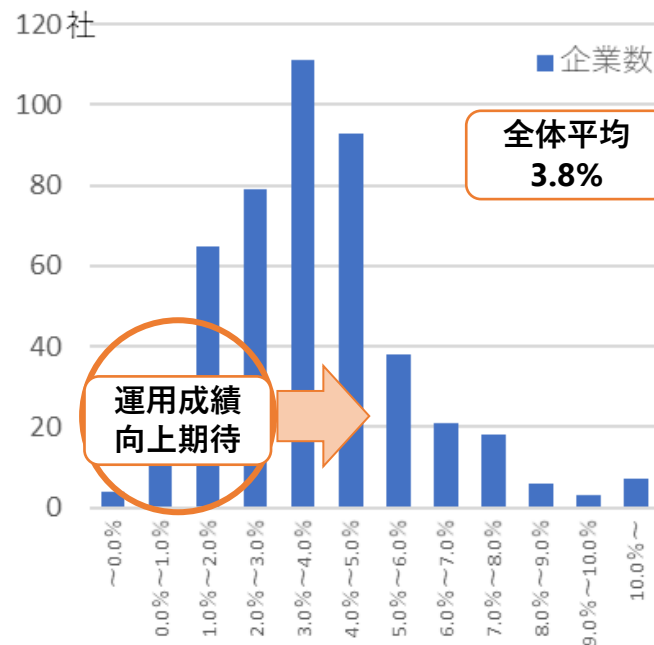
- 下図のとおり、確定給付型年金（DB）の平均予定利率は年々低下している。運用利回りについても、ここ数年は予定利率を下回る状況が続いており、一般に公開することで他社と比較できるようにし、低い運用成績を放置しにくくする効果が期待されるとの見方もある。
- 確定拠出型年金（DC）も図の通り、平均を下回る運用成績となっている企業については、運用成績が公開されることで状況の改善も期待されている。

【確定給付型年金（DB）の運用成績】



（出所：「企業年金実態調査結果（2022年度 DB 調査の速報値）」）

【確定拠出型年金（DC）の運用成績※】



※制度導入から2021年までの平均運用利回り（年率）

（出所：「2021年度決算 確定拠出年金実態調査結果」）

4-3.コーポレートガバナンス 東証の要請①

- 東京証券取引所より、2023年3月31日付で「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応等に関するお願いについて」と題し、以下の3点について具体的な内容を取りまとめた資料が公表された。企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図る取組みとなっている。

資本コストや株価を意識した
経営の実現に向けた対応

株主との対話の推進と開示に
ついて

建設的な対話に資する
「エクスプレイン」※の
ポイント・事例について

現状分析

- ・ 自社の資本コストや資本収益性を的確に把握
- ・ 内容や市場評価に関して、取締役会で現状を分析・評価

計画策定
開示

- ・ 改善に向けた方針や目標・計画期間、具体的な取組みを取締役会で検討・策定
- ・ 内容について、投資者にわかりやすく開示

取組み実行

- ・ 計画に基づき、資本コストや株価を意識した経営
- ・ 開示をベースとして、投資者との積極的な対話を実施

【「エクスプレイン」のポイント】

- ・ 「エクスプレイン」を行う原則について、**実施していない内容**を明確に示す
- ・ 実施していない内容について、「**現時点において実施しない理由**」を説明
- ・ 今後コードを実施していく方針の場合、実施に向けた**具体的な検討状況**を説明

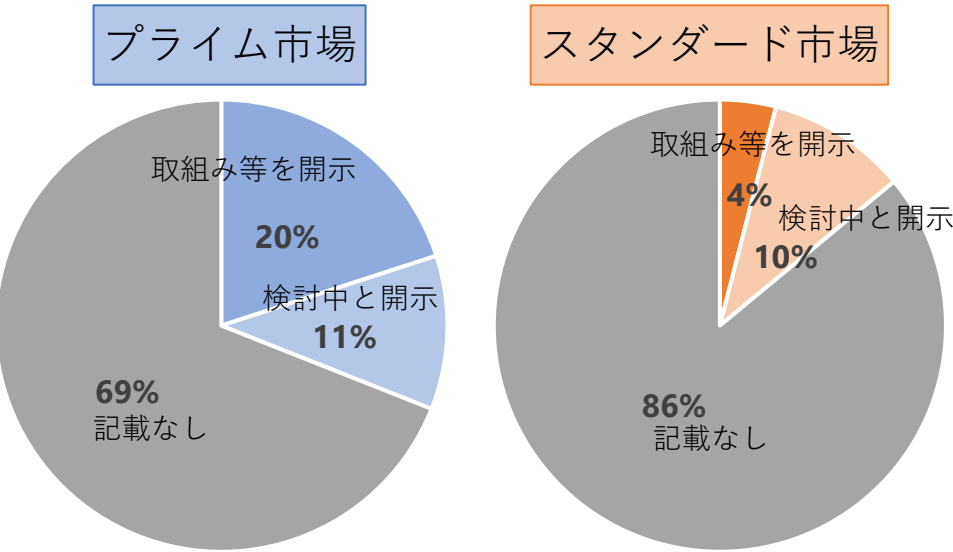
※コーポレートガバナンス・コードにおいてはコンプライ・オア・エクスプレイン、「遵守（コンプライ）せよ、さもなければ、説明（エクスプレイン）せよ」というもので、当事者に対し、コーポレートガバナンス・コードを遵守するか、遵守しないのであれば、その理由を説明することを求める考え方が適用されている。

（出所：「株式会社東京証券取引所 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」に関する開示企業一覧表の公表等について）

4-3.コーポレートガバナンス 東証の要請②

- 東京証券取引所は2023年8月29日に要請に対する上場企業の取り組み状況を公表。具体的な取り組みなどを開示した企業の割合は、プライム市場で20%、スタンダード市場では4%にとどまった。
- 10月26日には対応を進めている企業の状況を投資家に周知し、企業の取り組みを後押しする観点から、東証の要請に基づき開示している企業名を一覧表で公表する方針を明らかにした。

【開示企業一覧表の公表】



（出所：「株式会社東京証券取引所 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」に関する開示企業一覧表の公表等について」）

【開示企業一覧表の公表】

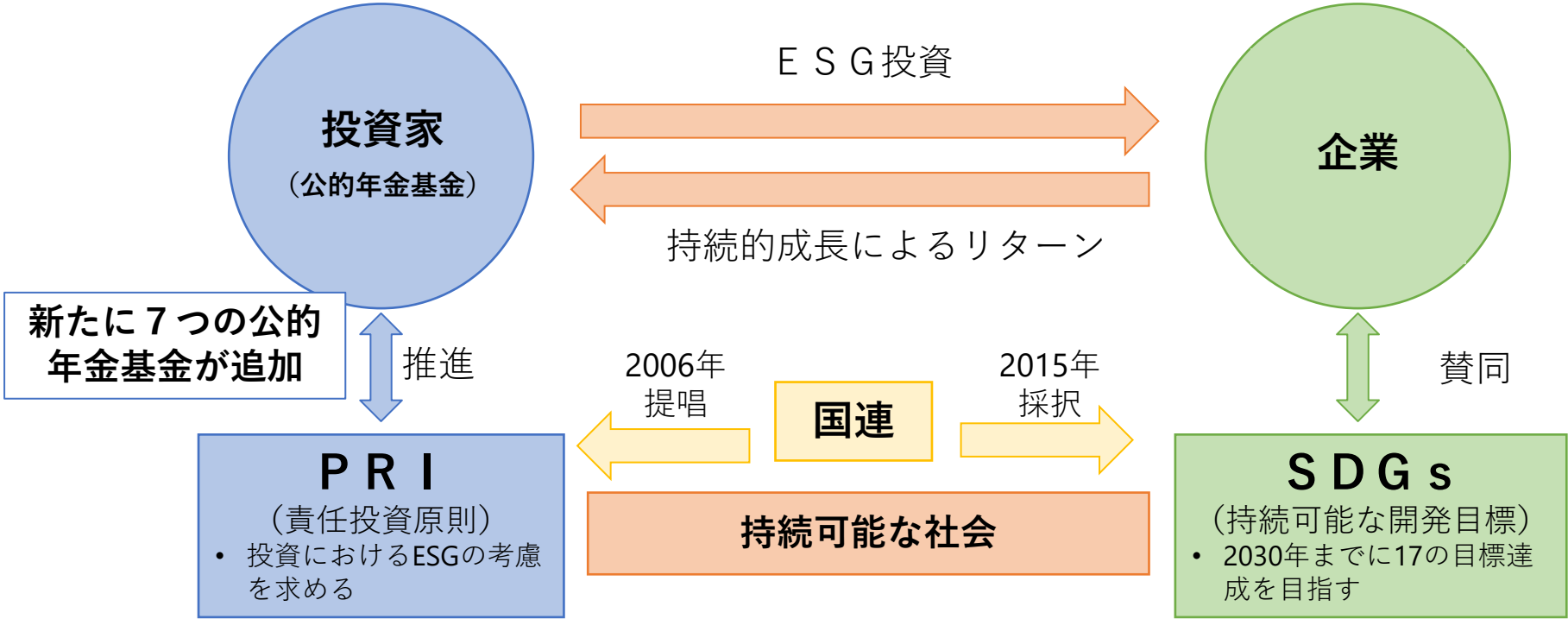
掲載項目	証券コード、企業名、市場区分、業種、要請に基づく開示状況
開示状況の集計方法	直近に提出されたC G報告書の「コードの各原則に基づく開示」欄、もしくは、「コードの各原則を実施しない理由」欄において、 ・「【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】」というキーワードを記載している場合には「開示済」 ・「【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応（検討中）】」というキーワードを記載している場合には「検討中」として集計
公表方法	日本取引所グループウェブサイトにて、Excelファイル（日・英）を掲載
公表開始時期・更新頻度	2023年12月末時点のC G報告書の状況に基づき集計し、2024年1月15日（月）を目途に公表予定 その後は、各月末時点の状況に基づき、翌月15日を目途に一覧表を更新（毎月更新）

（出所：「株式会社東京証券取引所 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」に関する開示企業一覧表の公表等について」）

4-4.ESG投資の推進

- 2023年10月に岸田首相が持続可能性を重視するESG（環境・社会・企業統治）投資の促進に関して、7つの公的年金基金（資産90兆円規模）が、国連の責任投資原則（PRI）に署名する準備を進めることを明らかにした。
- すでに2015年には年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が署名をしており、政府としては日本国内でのESG投資のさらなる推進が期待されるとしている。
- 公的年金基金以外の投資家も環境問題に関する専門性を高める目的があるとみられる。

【イメージ図】



4-4.ESG投資の推進（トランジション・ボンド）

- 2023年10月に岸田首相が個人投資家・機関投資家によるGX・ESG投資をさらに進めるための環境整備に向け、金融庁に、「サステナビリティ投資商品の充実に向けたダイアログ」を年内に設置することを明らかにした。
- また、世界初の国が発行するトランジション・ボンドを「クライメート・トランジション・ボンド」と名付け、国際基準に適合する形で、本年度から発行されることが発表された。

【今後10年間の官民投資額全体】

今後10年間で150兆円規模

- ・再生可能エネルギーの大量導入
- ・原子力（革新炉等）水素・アンモニア等

約60兆円

- ・製造業の省エネ・燃料転換
- ・脱炭素目的のデジタル投資、蓄電池産業等

約80兆円

- ・資源循環産業
- ・バイオものづくり等

約10兆円

（出所：「内閣官房・金融庁・財務省・経済産業省・環境省
クライメート・トランジション・ボンド・フレームワーク」）

【債券発行に伴う政府支援】

今後10年間で20兆円規模

- ・非化石エネルギーの推進

約6~8兆円

- ・需給一体での産業構造転換の推進
- ・抜本的な省エネの推進

約9~12兆円

- ・資源循環・炭素固定技術等

約2~4兆円

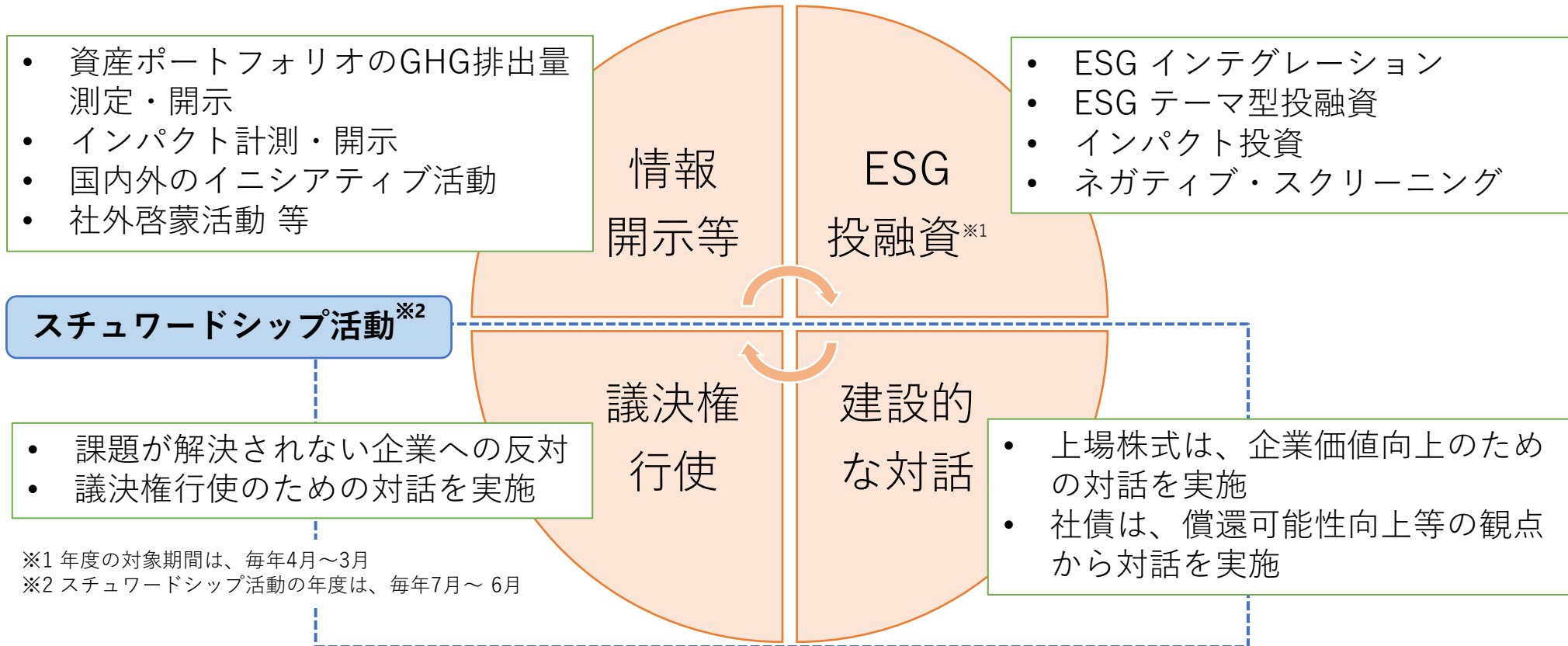
（出所：「内閣官房・金融庁・財務省・経済産業省・環境省
クライメート・トランジション・ボンド・フレームワーク」）

※ G X：Green Transformation（グリーントランスフォーメーション）の略称で、温室効果ガスを発生させる化石燃料から太陽光発電、風力発電などのクリーンエネルギー中心へと転換し、経済社会システム全体を変革しようとする取り組み

5. 当社のスチュワードシップ、コーポレートガバナンス

5-1.当社のスチュワードシップについて

- 当社は2019年4月にPRI（責任投資原則）に署名。2021年に体制強化のうえ、責任投資の推進を開始。
- 現中期経営計画期間は、脱炭素を含む幅広いESG課題や、インパクト可視化・創出に取り組んでいる。
- 2023年4月総会以降、取締役の選任や買収防衛策の議案に対する議決権行使基準を変更。親会社が存在する東証プライム企業の場合、取締役全体に占める独立社外取が2分の1以上でなければ、選任議案に原則反対とした。従来は独立社外取を3分の1以上としていたが、基準を厳しくしている。



（詳細については当社ホームページ掲載の「2023 年版責任投資活動報告書」も併せてご参照ください）

5-2.当社のコーポレートガバナンスについて①

- 当社は相互会社であり、株式会社と異なり株主が存在せず、保険契約者一人ひとりが会社の構成員すなわち「社員」※となっている。
- 透明性が高い相互会社組織の実現のため、総代会やご契約者懇談会、審議員会等を通じてお客さまの声を経営に反映している。

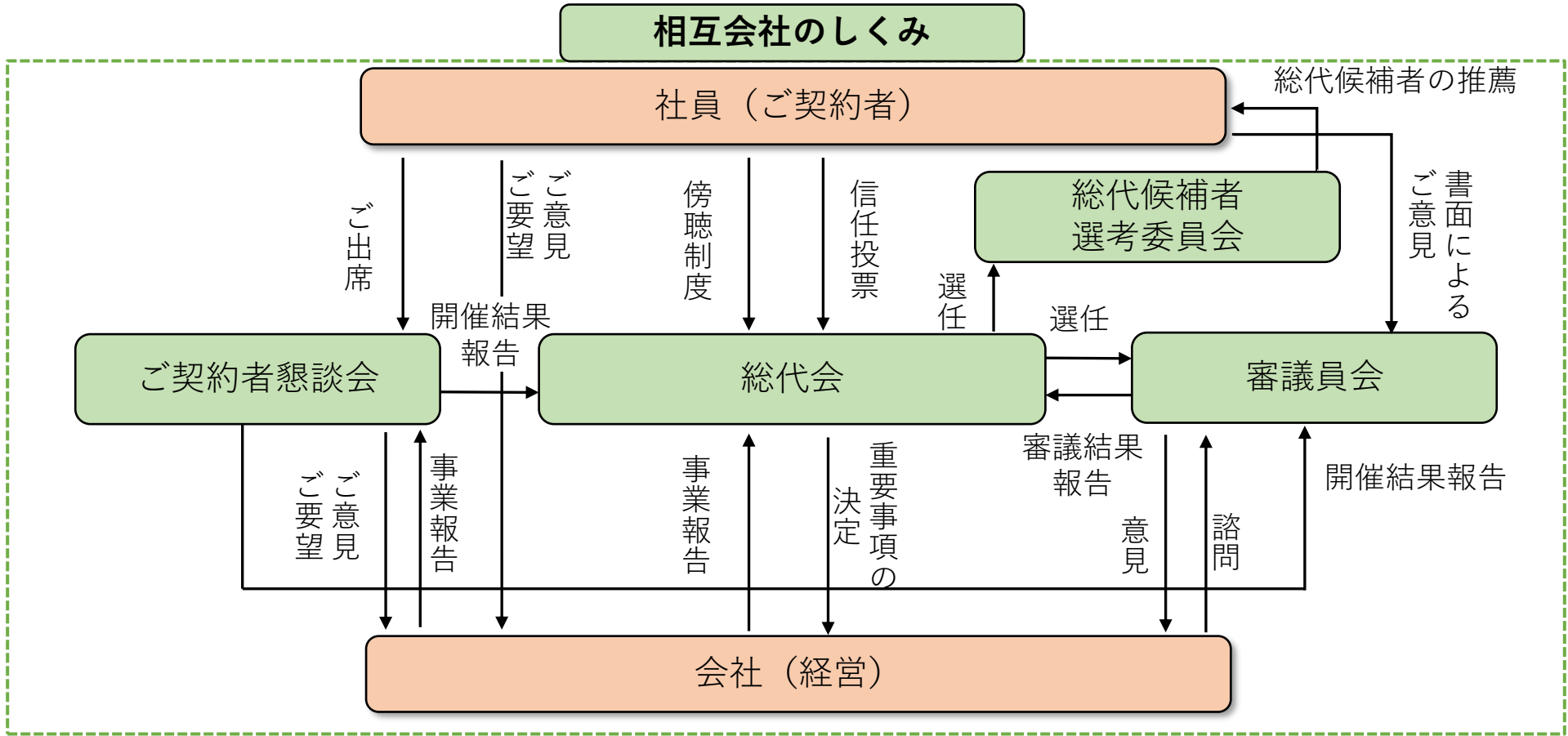
※無配当保険のみにご加入のご契約者は除く。

相互会社運営		
ご契約者懇談会	総代会	審議員会
ご契約者の皆さまに当社の経営状況をご説明し、ご理解いただくとともに、ご意見等を幅広く吸収し、経営に反映していくために、毎年開催。	定款の規定により、社員総代会に代わるべき機関として総代会を設置し、総代会において、剰余金の処分、定款の変更、取締役の選任等を決議している。総代会には社員の中から選出された総代にご出席いただく。	会社からの諮問事項や経営の重要事項について審議する機関として、社員または学識経験者の中から総代会の決議により選任された方で構成。

（詳細については当社ホームページ掲載の統合報告書「REPORT SUMISEI 2023」も併せてご参照ください）

5-2.当社のコーポレートガバナンスについて②

➤ 相互会社運営のしくみの中での社員（ご契約者）や総代会、ご契約者懇談会、審議員会等における主な役割は以下の通り。



（詳細については当社ホームページ掲載の統合報告書「REPORT SUMISEI 2023」も併せてご参照ください）

6. まとめ

- 本章ではスチュワードシップ、コーポレートガバナンスに関する基礎的な内容や最近の動向、当社の取り組み状況について解説した。
- 投資先企業に価値向上を促すスチュワードシップ活動において、企業ごとに目的や体制は異なるものの、企業年金が管理運用する資産の規模は他と比べても大きく、企業年金として果たすべき役割やそれに対する期待は年々増してきている。対話を通じて、より積極的に経済全体の成長に貢献することが、中長期的な投資リターンの拡大につながるだけでなく、受託者責任を履行する上でも重要である。
- 東証からの要請にあるように、コーポレートガバナンスについて、現時点で具体的な取り組みを行っている企業は少ない。企業年金においても、継続的な経営改革や人材の確保を進める必要がある。
- 政府が掲げる資産運用立国の実現には運用会社の改革、企業の収益力の向上、企業年金制度の普及促進が不可欠であり、引き続き情報収集や継続的な議論が必要となろう。

IV. 財政再計算および掛金の変動要因

1. はじめに（本章の内容）
2. D B 制度の掛金算定の基礎
 - 2-1. 収支相等の原則
 - 2-2. 終価と現価
 - 2-3. 通常予測給付現価と収入現価
3. 財政再計算について
4. 財政再計算の方法
5. 計算基礎率について
 - 5-1. 計算基礎率の見直し
 - 5-2. 主な計算基礎率
6. 標準掛金の算定について
7. 特別掛金の算定について
8. 掛金の変動要因
 - 8-1. 予定脱退率の変動した場合
 - 8-2. 予定昇給率の変動した場合
 - 8-3. 特定年齢の変動した場合

＜参考＞ 予定利率を変更した場合
9. 標準掛金と特別掛金の変動パターン

1. はじめに（本章の内容）

- 確定給付企業年金制度（以下、D B制度）は、事業主が従業員と給付の内容をあらかじめ定め、従業員がその内容に基づいた給付を受け取ることができる企業年金制度である。
- D B制度では、予定利率・予定脱退率・予定昇給率等の計算基礎率に基づき、**将来の収入と支出のバランスが保たれるように掛金を算定する。**
- この計算基礎率の見直しは財政再計算で行うが、これは掛金の変動する要因となる。
- 本章では、D B制度における掛金算定の基礎を踏まえつつ、「**財政再計算**」および「**掛金の変動要因**」について解説する。

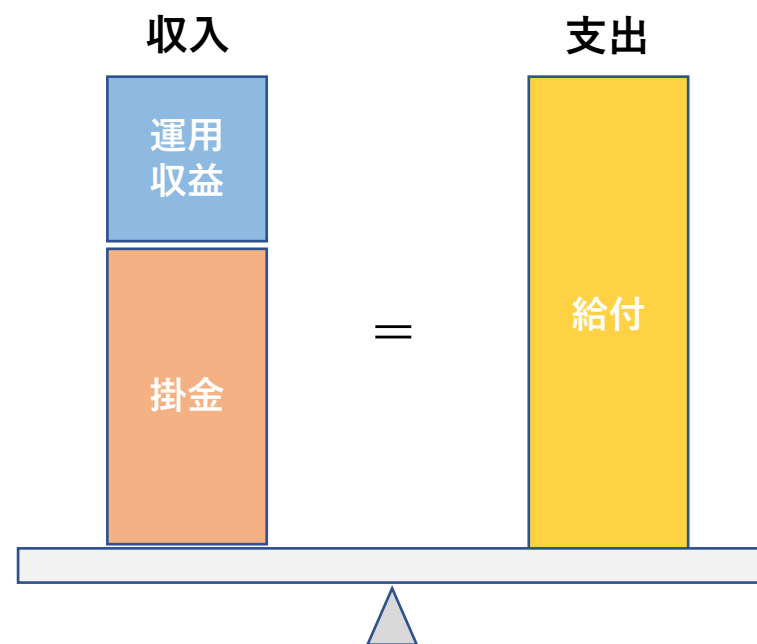
2. DB制度の掛金算定の基礎

2-1.収支相等の原則

- DB制度は、将来発生する給付に充てるため掛金を平準的に拠出し積み立て、運用し、給付が発生すれば、その積立金から支払う制度である。
- DB制度の掛金は、制度全体で「収入と支出のバランスが保たれる」（収支相等の原則）ように算定する。

【収支相等の原則】

- ・収支相等の原則とは、「収入＝支出」となることである。
- ・DB制度においては、将来の収入＝掛金＋運用収益と、将来の支出＝給付（一時金・年金）のバランスが取れるように掛金計算する。



2-2. 終価と現価

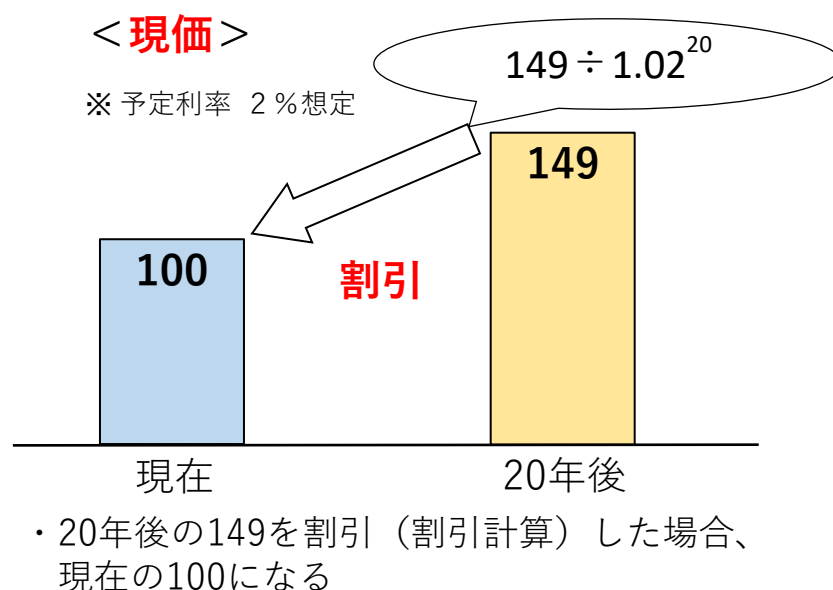
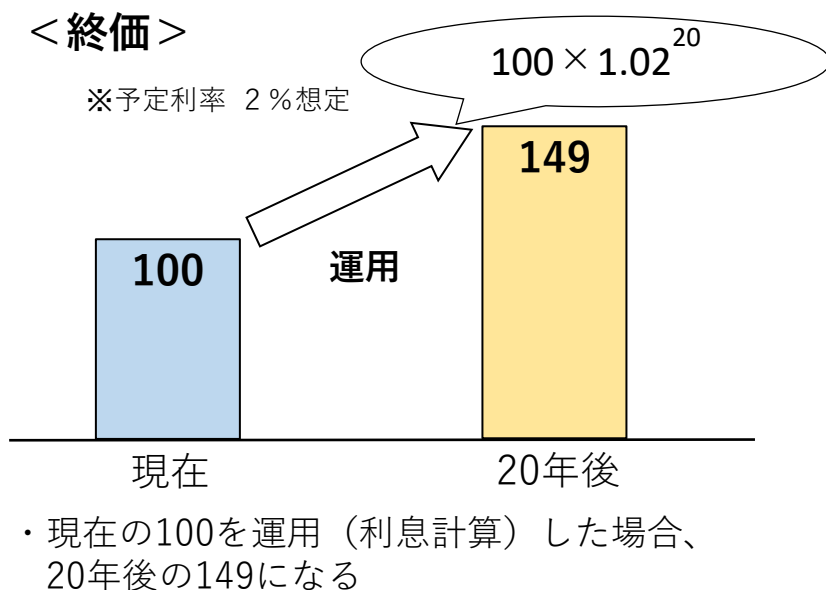
- 掛金を算定する際、発生時点が異なる将来の給付見込額・収入見込額※¹を、**現価（現在時点まで予定利率※²で割引いた価額）**という考え方をを用いて評価する。

※¹ 予定脱退率や予定昇給率等の計算基礎率を用いて算出

※² 積立金の運用収益の長期の予測に基づき、合理的に定められるもの。国債の利回りを勘案して厚生労働大臣が定める率を下回らないもの。

終価：現在時点の価額に対する「将来時点の価額」→将来まで予定利率を用いて**利息計算**

現価：将来時点の価額に対する「現在時点の価額」→現在まで予定利率を用いて**割引計算**



現在の100と20年後の149は、同じ価額とみなされる

2-3. 通常予測給付現価と収入現価

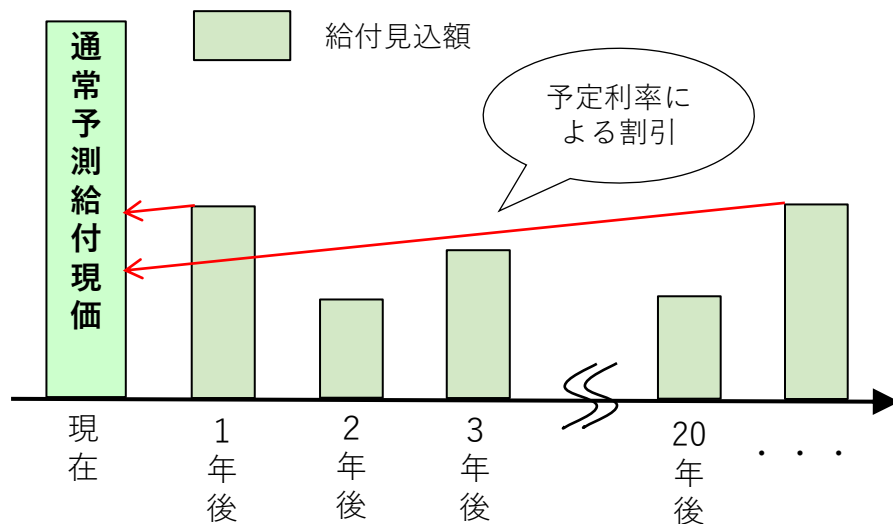
- 将来の給付見込額*を予定利率で割引いて評価した額の合計額（通常予測給付現価）と、将来の収入見込額*を予定利率で割引いて評価した額の合計額（収入現価）が等しくなるように、掛金の計算を行う。

※予定脱退率や予定昇給率等の計算基礎率を用いて算出

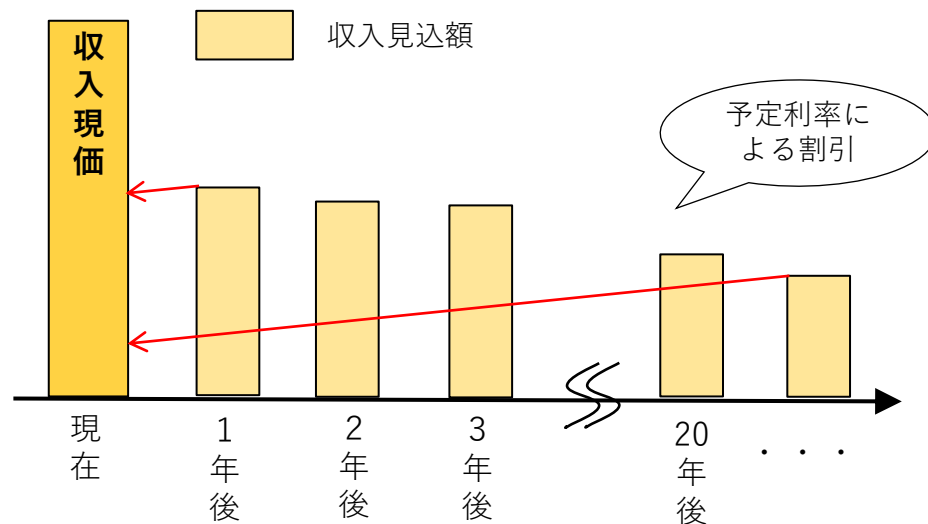
通常予測給付現価：DB制度から将来支出として予測される一時金・年金の給付見込額を、その発生予測時点から現在時点まで、予定利率で割引いて評価した額の合計額

収入現価：DB制度において将来収入として予測される掛金の収入見込額を、その発生予測時点から現在時点まで、予定利率で割引いて評価した額の合計額

【通常予測給付現価】



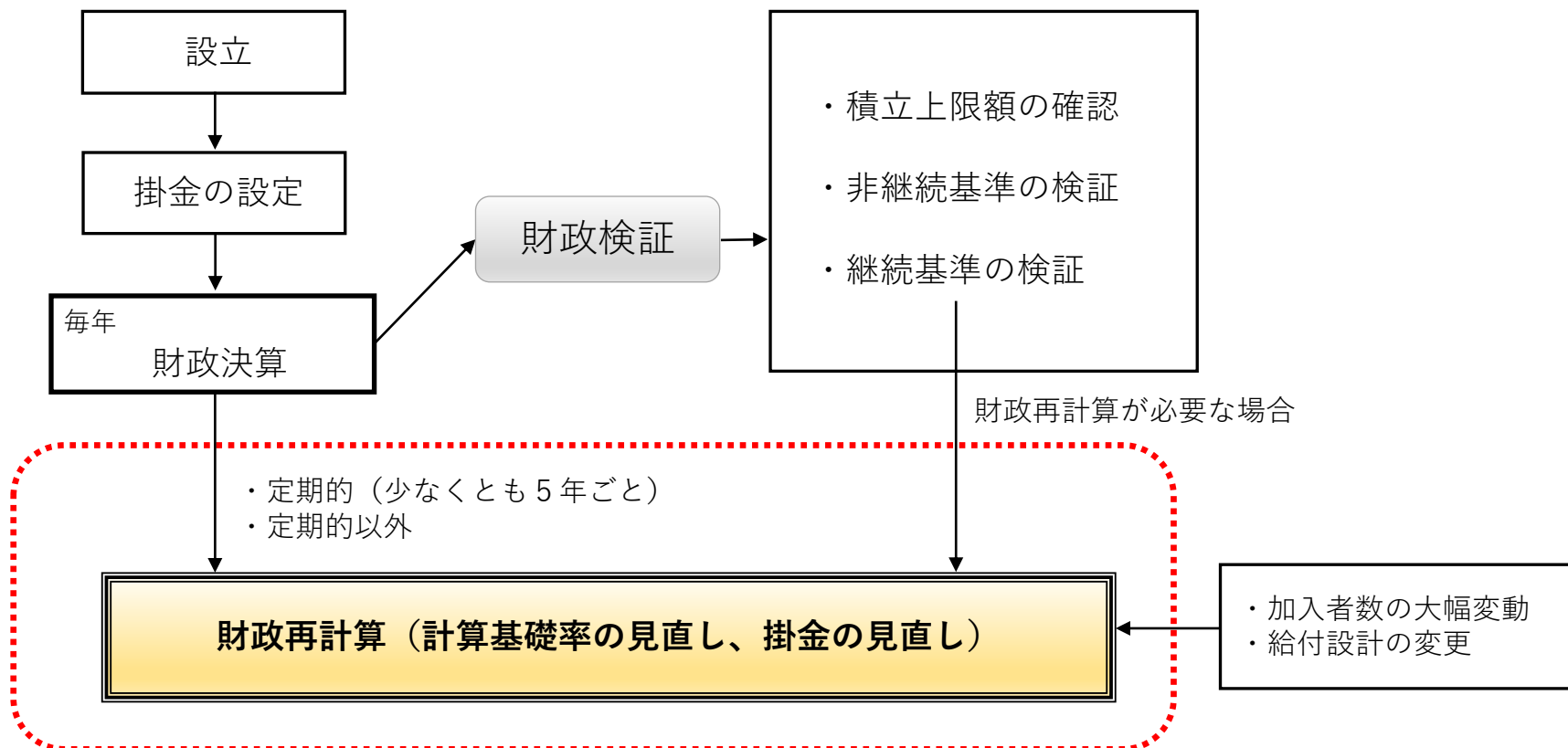
【収入現価】



3. 財政再計算について

- **財政再計算**とは、少なくとも5年に一度、掛金算定の基礎となる計算基礎率（予定利率・予定死亡率・予定脱退率・予定昇給率など）を見直し、**通常予測給付現価と収入現価が一致するように、掛金を算定すること。**
- なお、DB制度では上記の定期的な掛金の見直しだけでなく、継続基準への抵触、給付設計の変更や加入者数の大幅な変動などに伴って行われる掛金の見直しも財政再計算という。

【財政運営の流れ】



4. 財政再計算の方法

➤ 財政再計算の流れは、以下の通りである。

Step1

- **計算基礎率の見直し**

→ 予定脱退率、予定昇給率等の計算基礎率を、最新の実績や将来の見通しに基づき見直す。

Step2

- **標準掛金の算定**

→ 標準的な新規加入者における、収入と支出が収支相等するような掛金を算定する。

Step3

- **特別掛金の算定**

→ すべての加入者に標準掛金を適用するため、過不足が発生する。その不足額については、別途、特別掛金を拠出することで償却する。

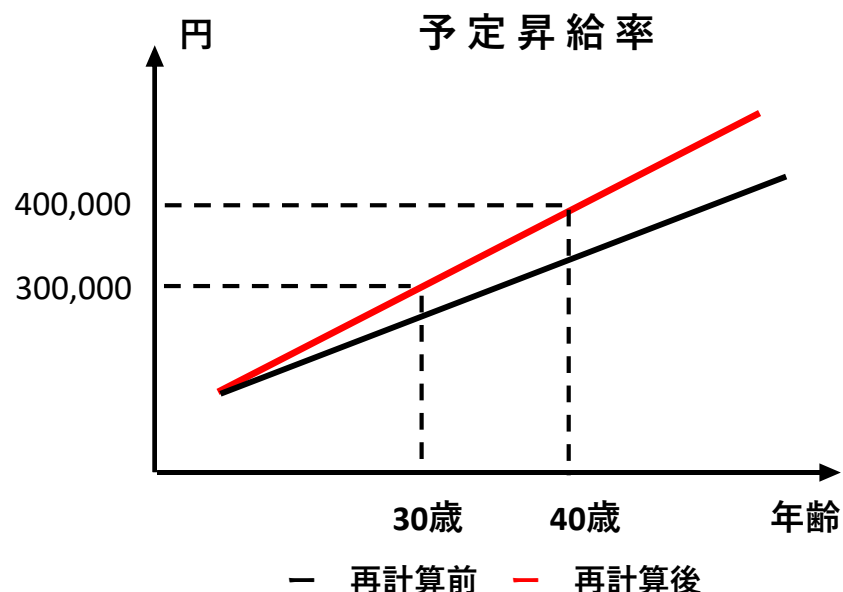
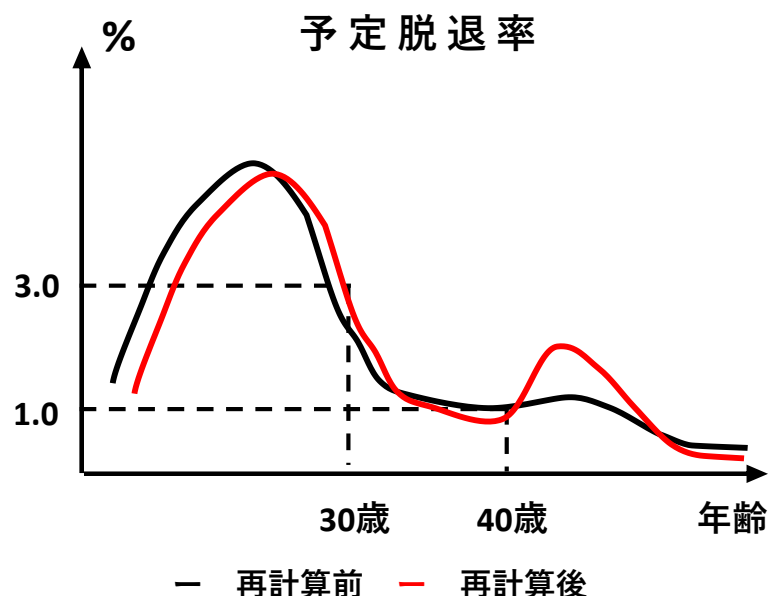
※上記の他、特例掛金やリスク対応掛金があるが、本稿では割愛する。

5. 計算基礎率について

5-1. 計算基礎率の見直し

- 計算基礎率とは、将来の給付と収入がいつ・どのくらい発生するのかを予測するために用いる前提条件である。
- 財政再計算にて、実績や将来の見通しに基づき計算基礎率を決定し、その前提に基づき掛金を算定する。
- ところが、社会情勢や人員構成等の変化により、財政再計算以降の実態が計算基礎率と乖離し、適切な掛金ではなくなる（収支相等しなくなる）場合があるため、**計算基礎率を実態に基づいて一定期間ごとに見直し、適正な掛金を計算する。**

【計算基礎率の変動イメージ】



5-2. 主な計算基礎率

➤ 掛金計算の前提となる計算基礎率は、主に以下の種類がある。

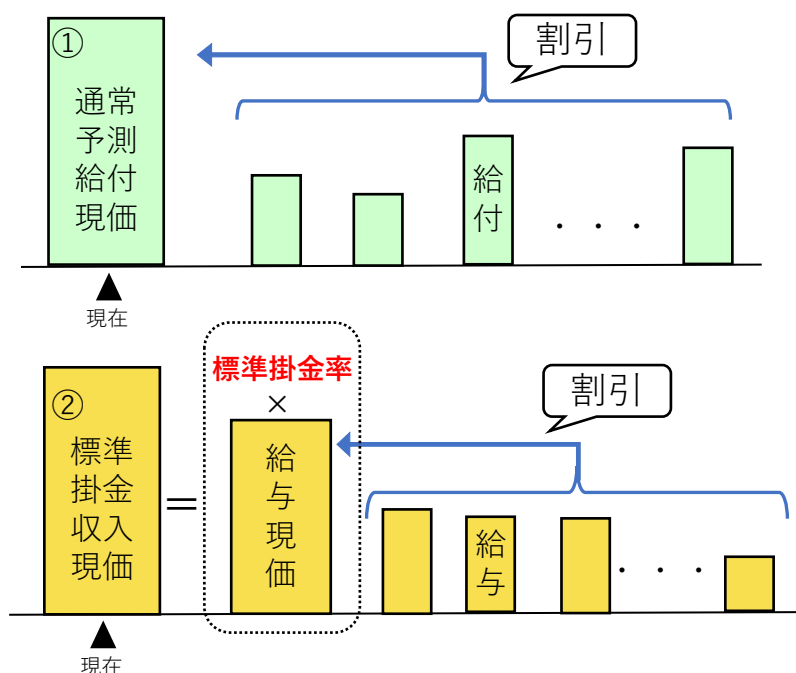
名称	概要	算定プロセス
予定利率	運用収益の見込み	運用収益の長期の予測に基づき合理的に決定
予定死亡率	加入者等の死亡の見込み	厚生労働大臣が定める率を使用 （過去の実績および予測に基づき一定の範囲内で死亡率の低下を反映することも可能）
予定脱退率	加入者の脱退（自己都合退職）の見込み	過去の実績および予測に基づき見直し
予定昇給率	加入者の給与等の昇給見込み	計算基準日時点の実績および予測に基づき見直し
特定年齢	今後加入（入社等）してくる加入者の年齢の見込み	過去の実績等に基づき見直し

6. 標準掛金の算定について

- **標準掛金**とは、将来の給付に備えるために、**平準的に支払う掛金**である。
- また、標準掛金は、**標準的な新規加入者（以下、特定年齢者）**について、給付と収入の現価が等しくなるように算定したものである。
- 標準掛金率を算出する際には、通常予測給付現価と**給与現価***（定額制度においては人数現価）を用いて算定する（右下図参照）。

※ 計算基礎率を用いて将来の給与および人数（定額制度においては将来の人数）を予測し、その予測額を予定利率で割引いたもの。

【標準掛金のイメージ】



標準掛金は、特定年齢者について、①＝②が成り立つように算定する。

$$\text{①通常予測給付現価} = \text{②標準掛金収入現価}$$



$$\text{①通常予測給付現価} = \text{②標準掛金率} \times \text{給与現価}$$



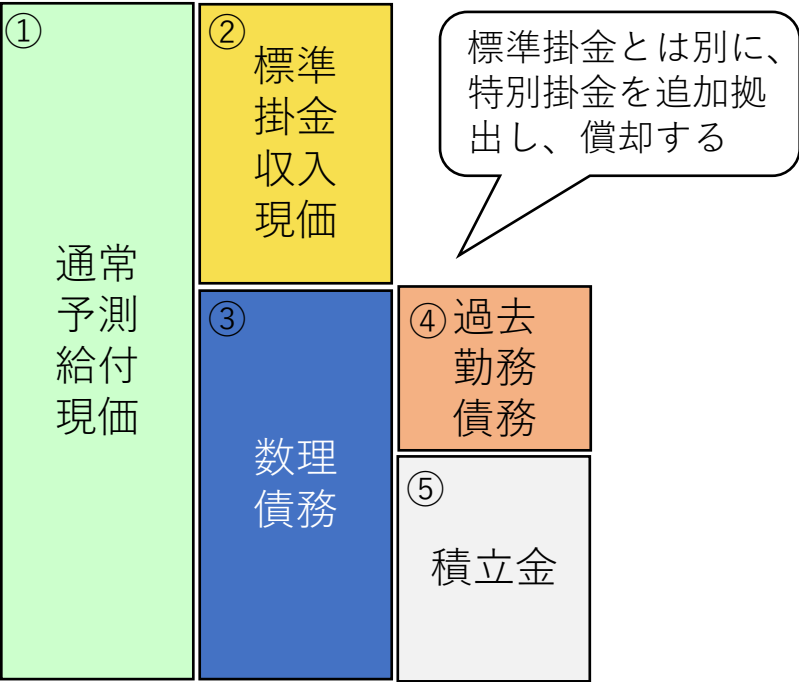
計算式を変形すると...

$$\frac{\text{特定年齢者の通常予測給付現価}}{\text{特定年齢者の給与現価}} = \text{標準掛金率}$$

7. 特別掛金の算定について

- **特別掛金**とは、将来の給付（①）に対して、標準掛金（②）と積立金（⑤）だけでは備えが不足する場合に、その積立不足額である**過去勤務債務（④）**を償却するために**拠出する掛金**のことである。
 - 特定年齢者の収支が相等するよう標準掛金を設定するため、例えば、特定年齢で加入しない者については、収支が相等せず過不足が生じることがある。
- ※特別掛金の代表的な拠出方法には、元利均等償却、定率償却等がある。

【特別掛金算定のイメージ】



■数理債務について

現時点で理論上積み立てておくべき額のこと
（①－②）

※標準掛金による将来の収入を見込めるため、①の全額を積立金として保有する必要はない。

■過去勤務債務

現時点の不足額（③－⑤）のこと

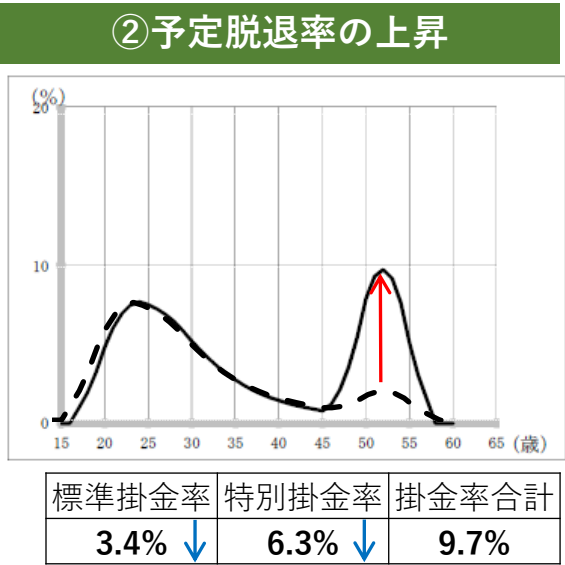
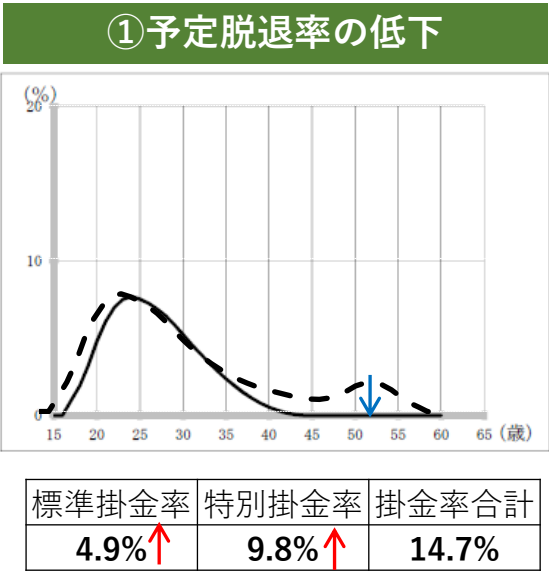
※特別掛金の代表的な拠出方法

元利均等償却	償却期間を3年～20年の範囲内で設定する方法（特別掛金は均等となる）
定率償却	過去勤務債務残高の15%～50%で設定する方法（特別掛金は逓減する）

8. 掛金の変動要因

8-1. 予定脱退率が変動した場合

以下は一例であり、制度内容等により掛金率の増加・減少は異なる場合がある。



① 予定脱退率の低下

《標準掛金率》

予定脱退率の低下によって、特定年齢者における**通常予測給付現価**および**給与現価**が増加。

一般的に、定年退職時の給付額は中途退職時の給付額より大きく、「**通常予測給付現価の増加 > 給与現価の増加**」となるため、**標準掛金率**（＝通常予測給付現価÷給与現価）が増加。

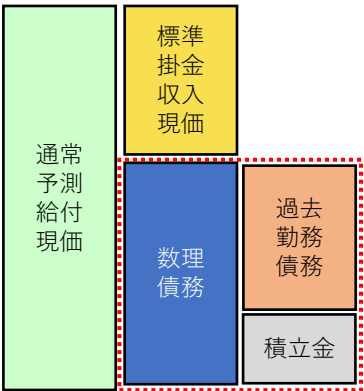
《特別掛金率》

予定脱退率の低下によって、制度全体での定年到達見込の増加により**数理債務**が増加して**過去勤務債務**が増加するため、**特別掛金率**が増加。

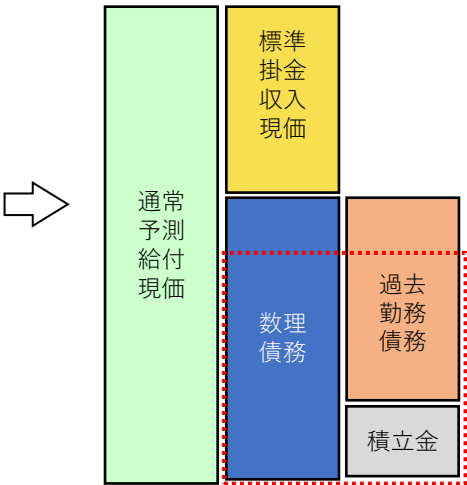
② 予定脱退率の上昇

標準掛金率、特別掛金率それぞれについて、①と逆の要因によりそれぞれ掛金率が低下。

【現行】



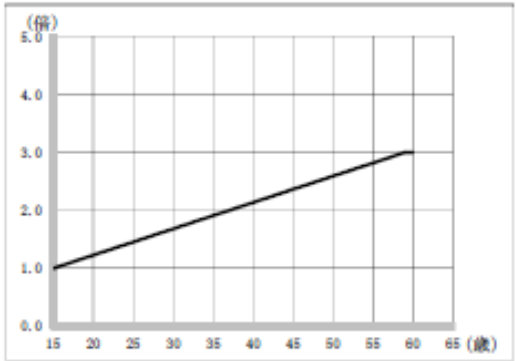
【① 予定脱退率の低下】



8-2. 予定昇給率が変動した場合

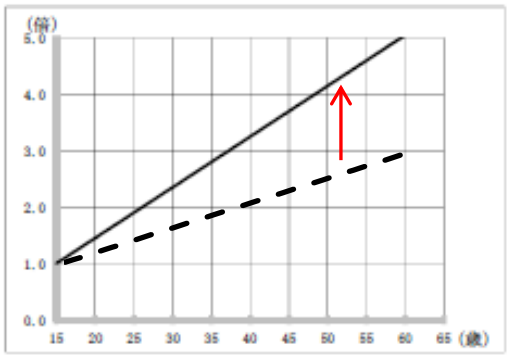
以下は一例であり、制度内容等により掛金率の増加・減少は異なる場合がある。

現行



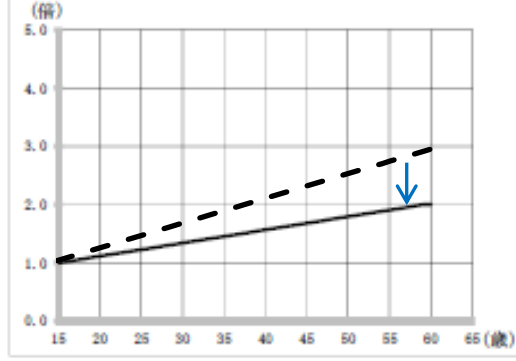
標準掛金率	特別掛金率	掛金率合計
4.3%	8.8%	13.1%

① 予定昇給率の上昇



標準掛金率	特別掛金率	掛金率合計
4.7% ↑	9.4% ↑	14.1%

② 予定昇給率の低下



標準掛金率	特別掛金率	掛金率合計
3.8% ↓	8.4% ↓	12.2%

① 予定昇給率の上昇

《標準掛金率》

予定昇給率の上昇によって、特定年齢者における**通常予測給付現価**および**給与現価**が増加。一般的に、予定昇給率が上昇すると、「**通常予測給付現価の増加 > 給与現価の増加**」となるため、**標準掛金率**（＝通常予測給付現価÷給与現価）が増加。

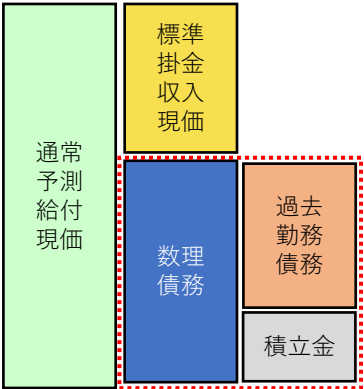
《特別掛金率》

予定昇給率の上昇によって、制度全体での給付見込額の増加により数理債務が増加して過去勤務債務が増加するため、**特別掛金率**が増加。

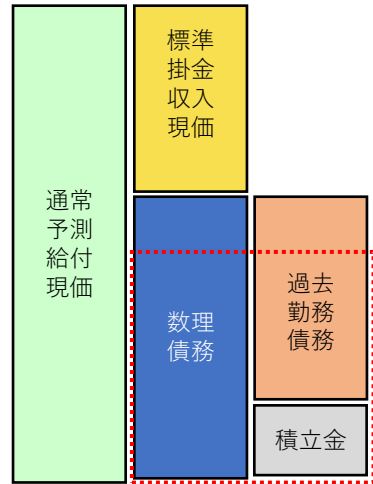
② 予定昇給率の低下

標準掛金率、特別掛金率それぞれについて、①と逆の要因によりそれぞれ掛金率が低下。

【現行】



【① 予定昇給率の上昇】



8-3. 特定年齢が変動した場合

以下は一例であり、制度内容等により掛金率の増加・減少は異なる場合がある。

現行

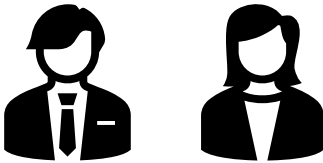
特定年齢 30 歳



標準掛金率	特別掛金率	掛金率合計
4.3%	8.8%	13.1%

①特定年齢の上昇

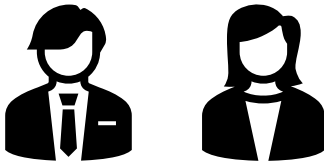
特定年齢 35 歳



標準掛金率	特別掛金率	掛金率合計
4.7% ↑	6.5% ↓	11.2%

②特定年齢の低下

特定年齢 25 歳



標準掛金率	特別掛金率	掛金率合計
3.8% ↓	8.4% ↑	12.2%

①特定年齢の上昇

《標準掛金率》

特定年齢が上昇すると、特定年齢者における通常予測給付現価および給与現価が減少。特定年齢者の掛金拠出期間が短くなり一般的に「給与現価の減少 > 通常予測給付現価の減少」となるため、標準掛金率（＝通常予測給付現価÷給与現価）が増加。

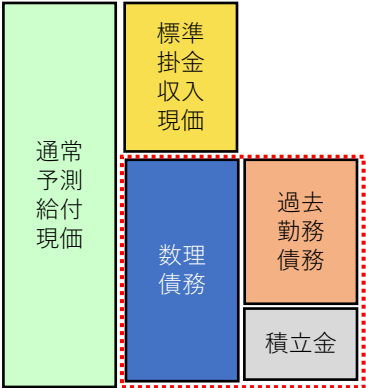
《特別掛金率》

特定年齢の上昇によって、標準掛金率が上がり、標準掛金収入現価が増加することで数理債務が減少して過去勤務債務が減少するため、特別掛金率が減少。

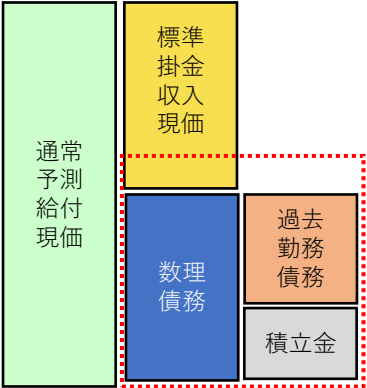
②特定年齢の低下

①と逆の要因により、標準掛金率は低下、特別掛金率は上昇。

【現行】

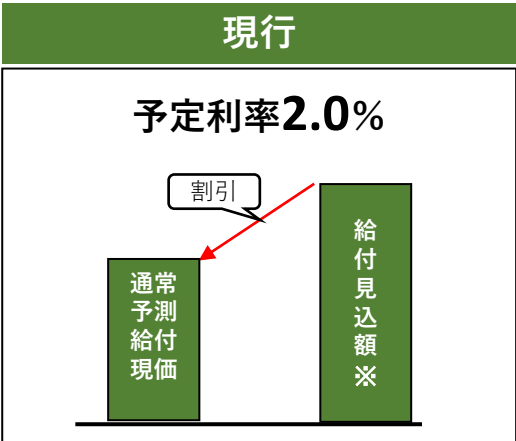


【①特定年齢の上昇】

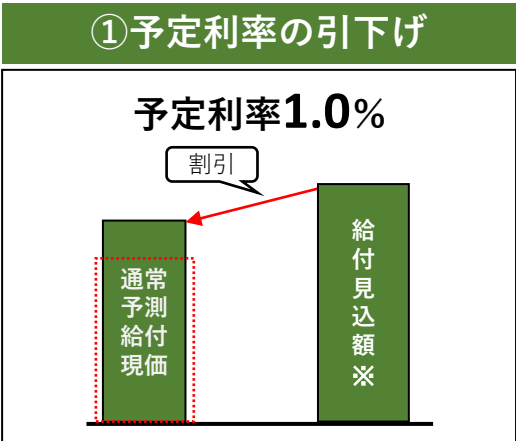


<参考> 予定利率を変更した場合

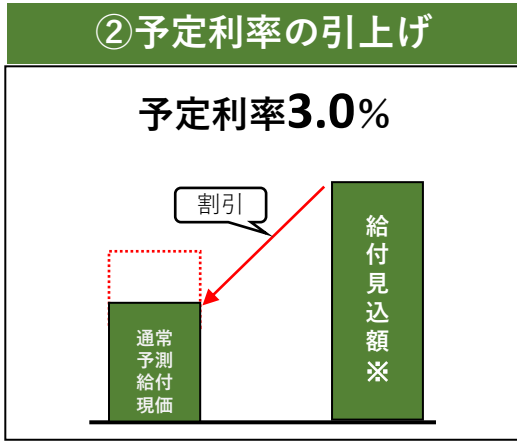
以下は一例であり、制度内容等により掛金率の増加・減少は異なる場合がある。



標準掛金率	特別掛金率	掛金率合計
4.3%	8.8%	13.1%



標準掛金率	特別掛金率	掛金率合計
5.2% ↑	12.1% ↑	17.3%



標準掛金率	特別掛金率	掛金率合計
3.5% ↓	5.0% ↓	8.5%

① 予定利率の引下げ

《標準掛金率》

予定利率を引き下げると、特定年齢者における通常予測給付現価および給与現価が増加。

一般的に、「通常予測給付現価の増加 > 給与現価の増加」となるため標準掛金率（＝通常予測給付現価÷給与現価）が増加。

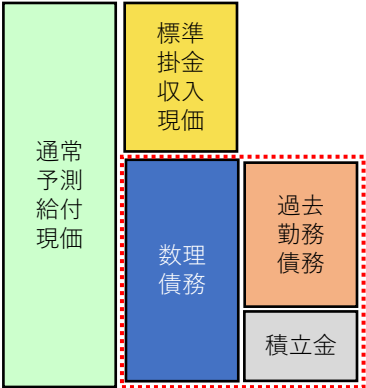
《特別掛金率》

予定利率を引き下げると、制度全体での通常予測給付現価の増加により数理債務が増加して過去勤務債務が増加するため、特別掛金率が増加。

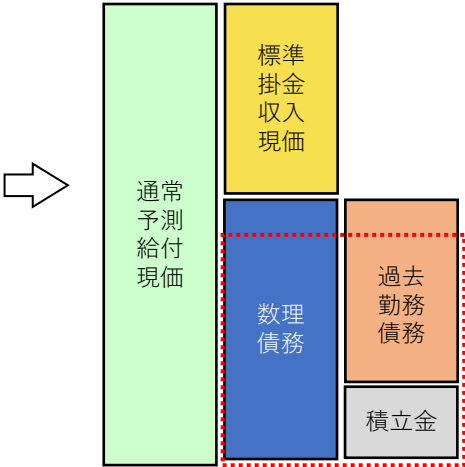
② 予定利率の引上げ

標準掛金率、特別掛金率それぞれについて、①と逆の要因によりそれぞれ掛金率が低下。

【現行】



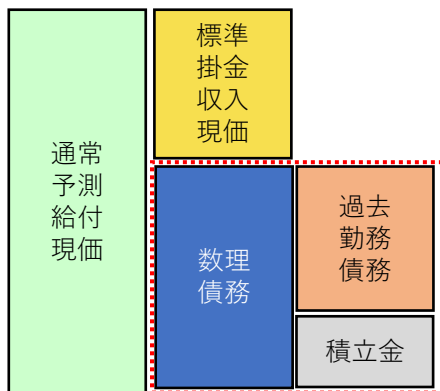
【① 予定利率の引下げ】



9. 標準掛金と特別掛金の変動パターン

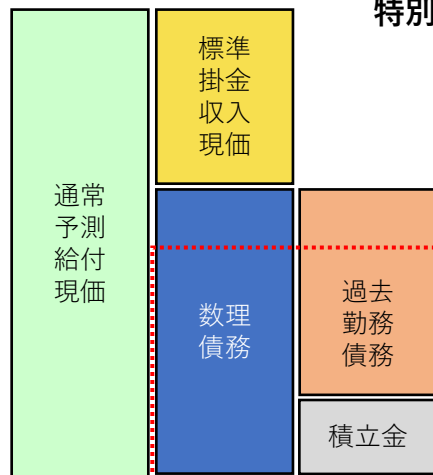
➤ 標準掛金と特別掛金の変動パターンは以下の4通りである。

【現行】



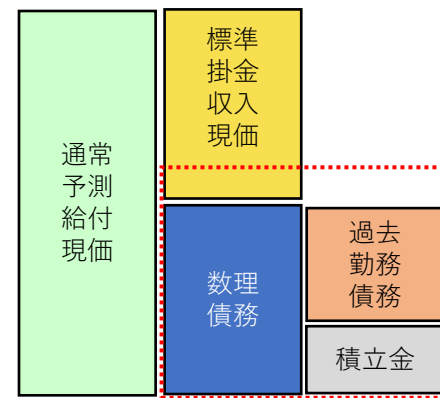
【パターン①】

標準掛金↑
特別掛金↑



【パターン②】

標準掛金↑
特別掛金↓



パターン①

→ 予定脱退率の低下や予定昇給率の上昇、
予定利率の引下げ等を行った場合等

パターン②

→ 特定年齢が上がった場合等

パターン③

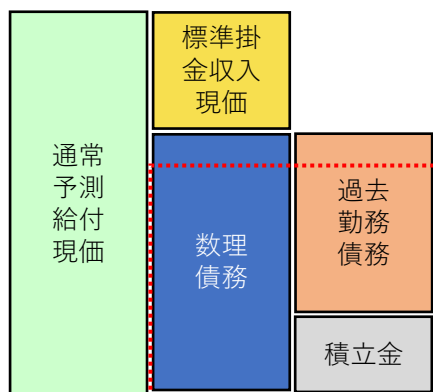
→ 特定年齢が下がった場合等

パターン④

→ 予定脱退率の上昇や予定昇給率の低下、
予定利率の引上げ等を行った場合等

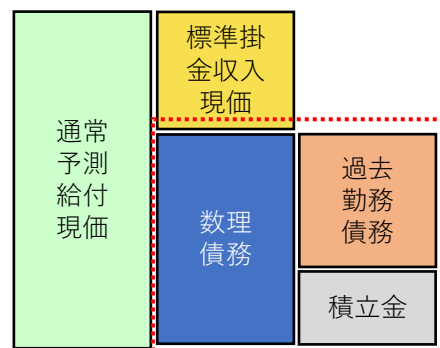
【パターン③】

標準掛金↓
特別掛金↑



【パターン④】

標準掛金↓
特別掛金↓



※上記は一例であり、制度内容等により掛金率の増加・減少は異なる場合がある。

V. 金利上昇が退職給付会計に与える影響 ～DB財政運営との比較を含め～

1. はじめに（本章の内容）
2. 退職給付会計とDB財政運営との違い
3. 退職給付会計の概要
 - 3-1. 財務会計における決算報告書
 - 3-2. 財務会計における引当金
 - 3-3. 退職給付引当金
 - 3-4. 数理計算上の差異
 - 3-5. 退職給付費用
4. 金利上昇による退職給付会計への影響
 - 4-1. 金利上昇による割引率への影響
 - 4-2. 割引率上昇による退職給付債務および退職給付引当金への影響
 - 4-3. 割引率上昇による退職給付費用および退職給付引当金への影響
5. DB財政運営の概要
 - 5-1. DB財政運営
 - 5-2. 標準掛金と数理債務
6. 金利上昇による予定利率への影響
＜参考＞簡便法における予定利率変更について

1. はじめに（本章の内容）

- 2016年に日本銀行が「マイナス金利付き量的・質的金融緩和」を導入して以降、例えば10年国債の利回りが概ね0%程度となっていた。
- 2022年12月の日本銀行の金融政策の見直し後、国債の利回りが上昇し、導入前の水準程度に戻りつつある。
- 国債の利回りの上昇が、退職一時金制度や確定給付企業年金（以下「DB」）制度に与える影響を「退職給付会計」と「DB財政運営」それぞれの側面で解説する。

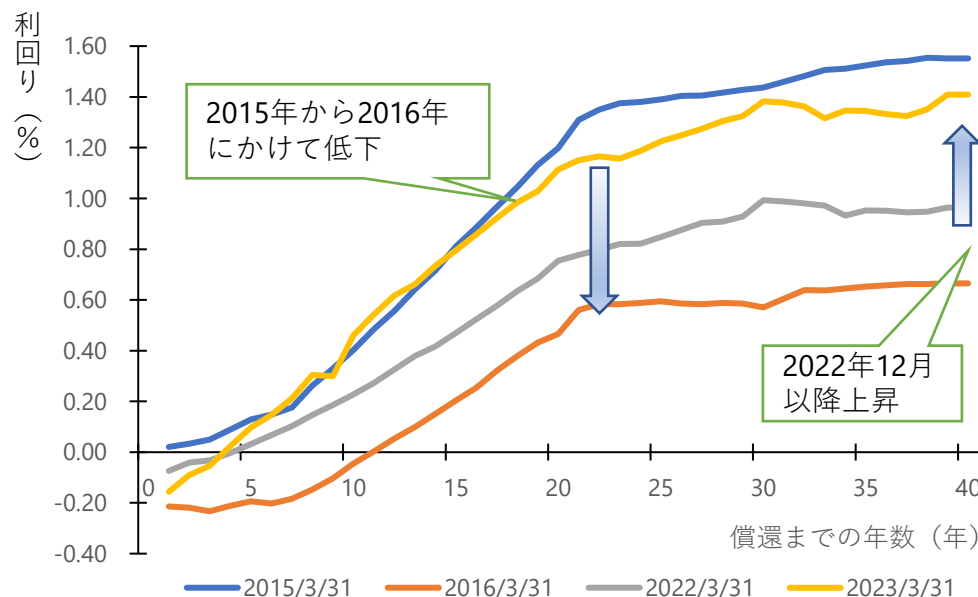
10年国債金利の推移

（出所：財務省HP 国債金利情報
過去の金利情報より当社作成）



国債の利回り曲線

（当社作成）



✓ 国債の利回りが上昇し、マイナス金利付き量的・質的金融緩和前の水準に戻りつつある。

2. 退職給付会計とDB財政運営との違い

- 退職給付会計とDB財政運営は目的が異なっており、それぞれの目的を果たすための債務、費用等も異なっている。
- 退職給付会計は、企業の財務会計の一部であるため、企業の退職金等に関する負債、費用を**利害関係者（株主等）に情報提供することを目的**としており、退職一時金制度やDB制度を対象としている。
- DB財政運営は、**従業員の将来の給付を確実に行うことを目的**としており、掛金を定期的に見直し、積立状況を毎年確認している。

退職給付会計とDB財政運営との違い

退職給付会計		DB財政運営
目的	✓ 財務状況の適切な開示（比較可能性） ✓ 費用の適性な配分	✓ 確実な給付支払（受給権保護） ✓ 平準的な掛金拠出
計算対象制度	✓ 退職一時金制度 ✓ DB制度 等	✓ DB制度
債務	✓ 退職給付債務	✓ 数理債務
割引率	✓ 国債、社債の利回りに基づき決定	✓ 積立金の運用収益の長期の予測に基づき事業主が決定
費用	✓ 退職給付費用	✓ 掛金
予想とのズレ	✓ 数理計算上の差異 等	✓ 過去勤務債務

退職給付会計は、企業の財務会計の一部となっている。次頁では退職給付会計について解説する前に、まず財務会計について解説する。

3. 退職給付会計の概要

3-1. 財務会計における決算報告書

- 企業は社外の利害関係者に対し企業の財務状況等の情報提供を行う必要があり、そのための会計を財務会計という。
- 情報提供するための決算報告書として貸借対照表（以下「B/S」）と損益計算書（以下「P/L」）がある。
- B/Sは企業の財務状況、P/Lは企業の経営成績を利害関係者に報告するための書類である。

B/Sの例

資産の部	負債の部
流動資産	流動負債
現金	支払手形
受取手形	...
...	固定負債
固定資産	長期借入金
建物	退職給付引当金
...	...
	純資産の部
	資本金
	利益剰余金
	...



企業の資産、負債、純資産といった財務状況を報告するための決算書類

P/Lの例

売上高
売上原価
売上総利益
販売費及び一般管理費
営業利益
営業外収益
営業外費用
経常利益
特別利益
特別損益
税引前当期純利益
法人税等
当期純利益



企業の売上と費用から、企業の1年間の経営成績を報告するための決算書類

次にB/Sに計上する「引当金」について解説する。

3-2. 財務会計における引当金

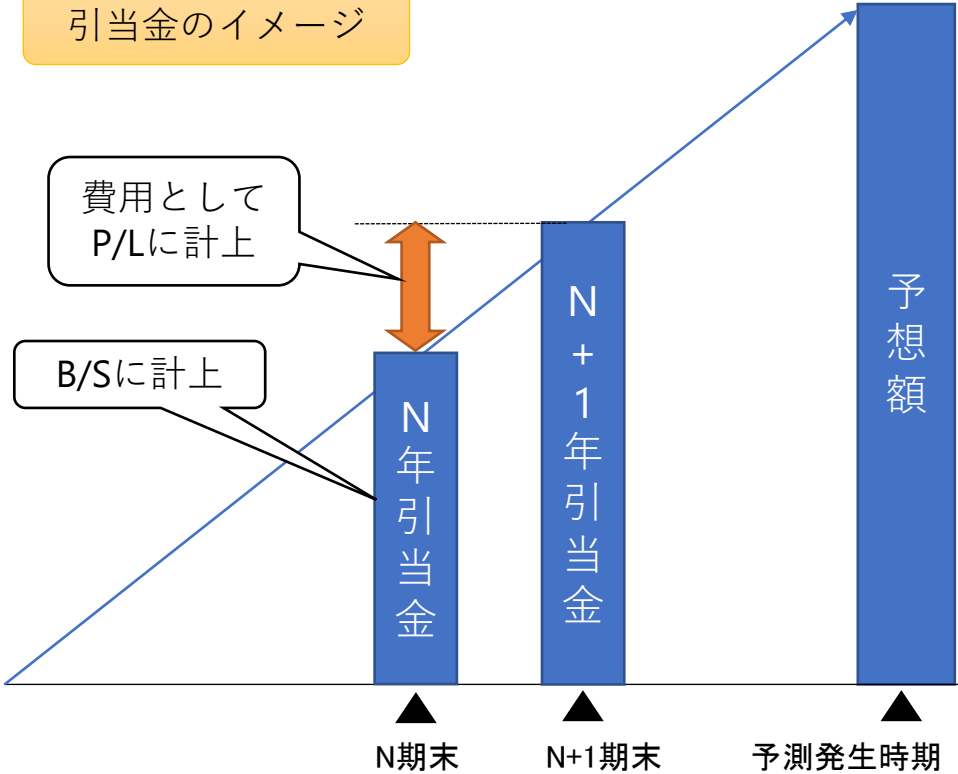
- 財務会計では、将来発生する費用又は損失に備えて、あらかじめその金額を見積もって、B/Sに計上する必要がある。これを引当金という。
- 従業員に対する退職金も将来発生する費用であるため、引当金を計上する必要があり、計上すべき見積金額を退職給付引当金という。また、1会計年度に発生する退職金等、退職給付引当金の増加見込額を退職給付費用という。
- 退職給付引当金、退職給付費用を算定し、財務諸表に反映する一連の処理を退職給付会計という。

引当金の例

例	内容
貸倒引当金	取引先の倒産により発生する損失額に備えて見積もった金額
修繕費引当金	建物等の将来の修繕費用に備えて見積もった金額
退職給付引当金	従業員への将来の退職金支払いに備えて見積もった金額

次頁から退職給付引当金と退職給付費用について解説する。

引当金のイメージ



3-3. 退職給付引当金

➤ 退職給付引当金は以下のステップで算定される。

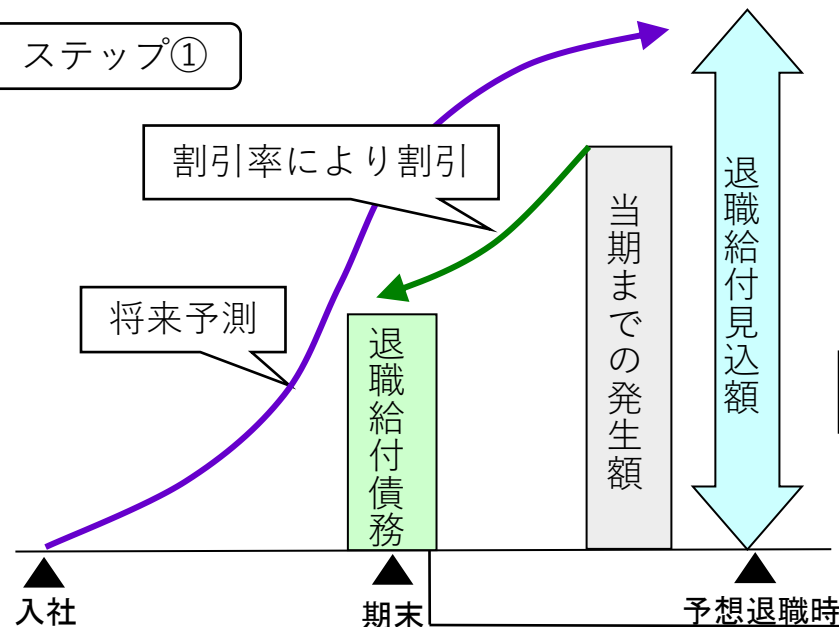
①将来発生する退職金見込額のうち当期までに発生していると認められる額の現在価値（**退職給付債務**）を算定（現在価値の算定に使用する利率を**割引率**という。）

②退職給付債務から年金資産と未認識債務（**未認識数理計算上の差異**（次頁参照）等の累計。負値の場合もある）を控除した額を退職給付引当金とし、B/Sに計上する。（個別財務諸表の場合）

➤ 未認識債務は每期発生するがB/Sにすぐには計上されない。一定年数にわたり費用として処理するとともに、処理額を退職給付引当金に繰り入れていく。これを**遅延認識**という。（遅延認識をせず、発生年度に全額を費用として処理することも可能）

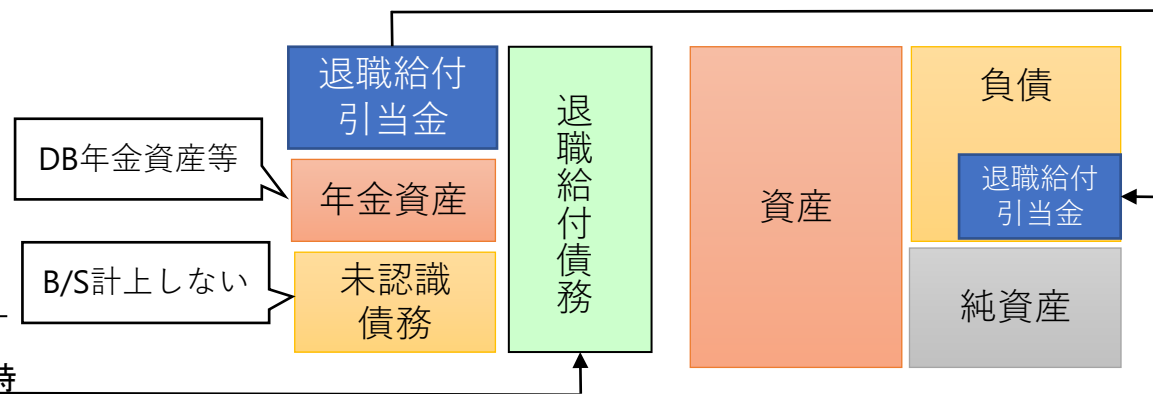
退職給付引当金計上の流れ（個別財務諸表）

ステップ①



- ✓ 未認識債務は一定年数にわたり費用として処理する。
- ✓ 処理額分、毎年退職給付引当金に繰り入れていく（B/S計上）
- ✓ 次頁にて、未認識債務のうち、数理計算上の差異について解説する。

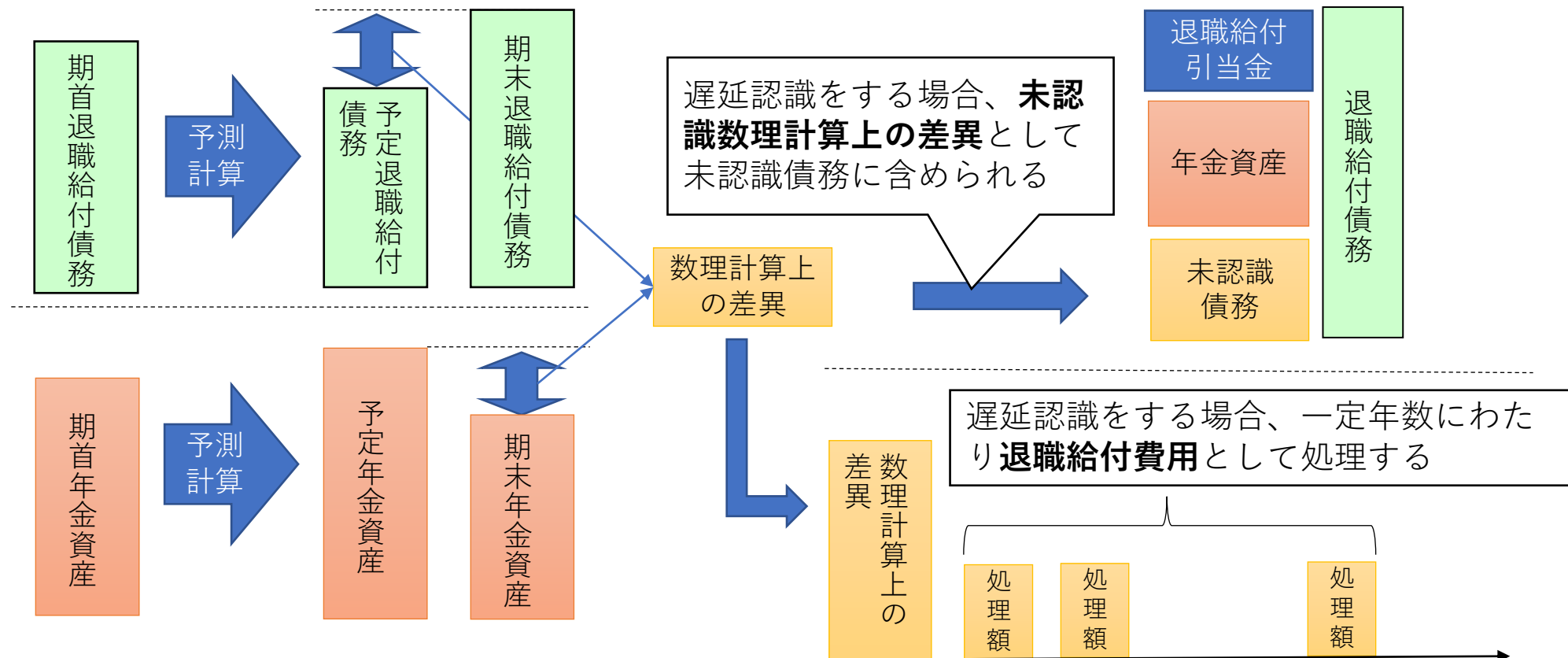
ステップ②



3-4. 数理計算上の差異

- 数理計算上の差異とは、期首の退職給付債務・年金資産が期末まで予定どおり推移した場合の額と期末のそれぞれの実績値との差額をいう。
- 数理計算上の差異は、一定年数にわたり費用として処理する。（発生年度に全額を費用として処理することも可能）

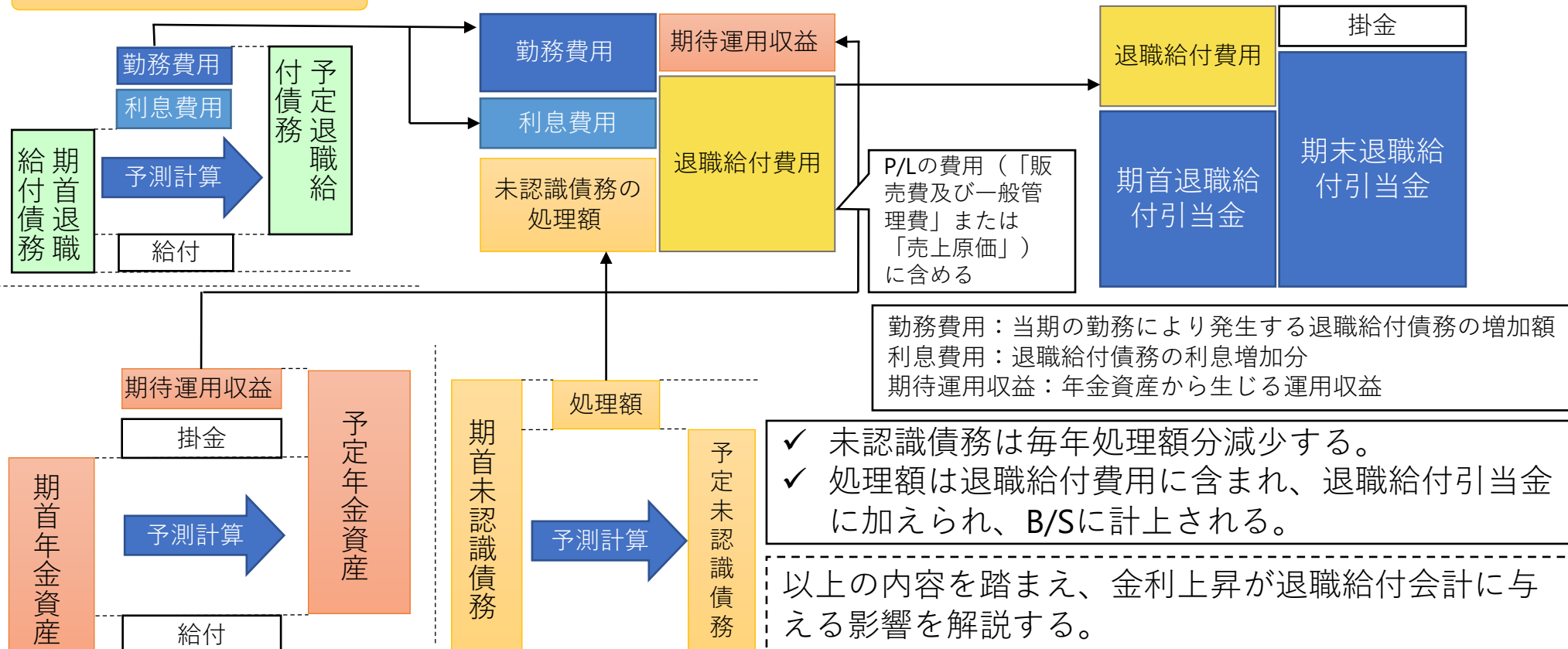
数理計算上の差異の例



3-5. 退職給付費用

- 退職給付債務、年金資産、未認識債務の予測計算に用いる各金額から、退職給付費用を算定する。退職給付費用はP/Lの費用に含めるとともに、退職給付引当金を増加させる。
- 遅延認識をする場合には、数理計算上の差異は発生年度において未認識債務に含められるため、B/Sに計上されない。主に発生年度の翌期から未認識債務の処理額が退職給付費用に含められ、退職給付引当金に加えられることで、B/Sに計上される。このように遅延認識をする場合には、**過去に発生した数理計算上の差異は一定年数にわたってB/Sに計上される。**

退職給付費用の例



4. 金利上昇による退職給付会計への影響

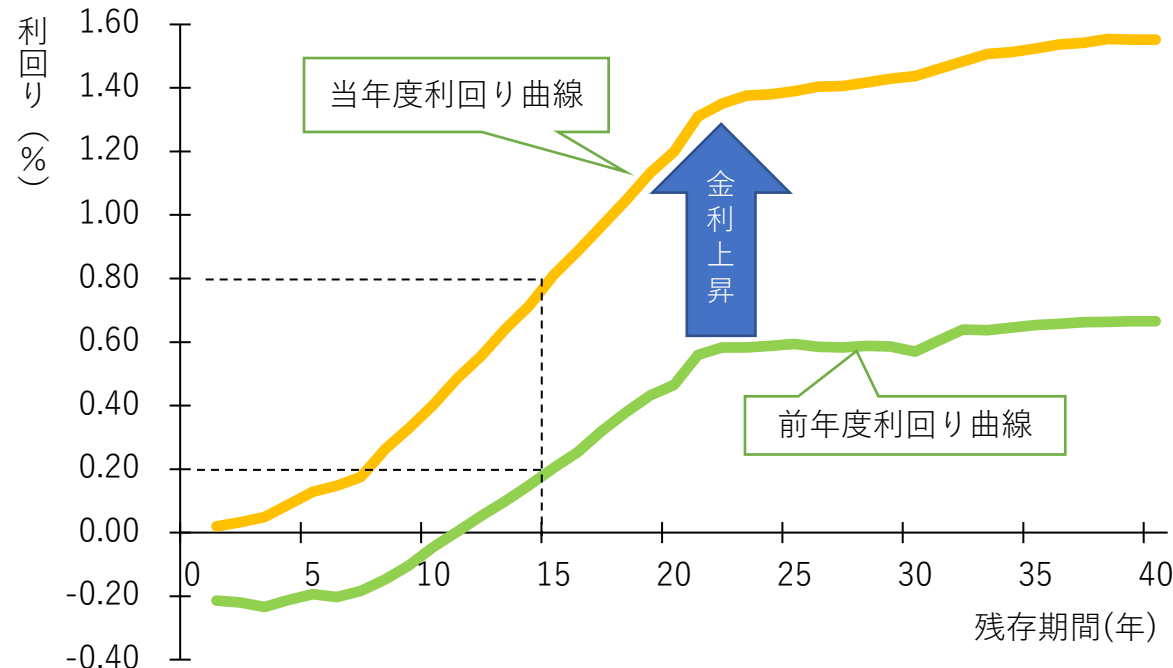
4-1. 金利上昇による割引率への影響

- 退職給付債務の計算に使用する割引率は、決算日時点の安全性の高い債券（日本国債、優良社債等）の利回りを元に決定されるため、**金利が上昇すると割引率も上昇する**。ただし、割引率変更の重要性基準（※）があり、この基準に抵触せずかつ割引率の変動が退職給付債務に重要な影響を及ぼさないと判断した場合には、前年度に使用した割引率を継続使用するため、金利が上昇しても割引率は変わらない。

（※）当期の退職給付債務について、前年度の割引率と当年度の割引率それぞれで計算した結果を比較し、10%以上変動すれば、割引率を変更する。

割引率決定の例

※割引率決定方法として「退職金の平均支払い期間に対応する利回りを割引率とする方法」の場合の例とする。



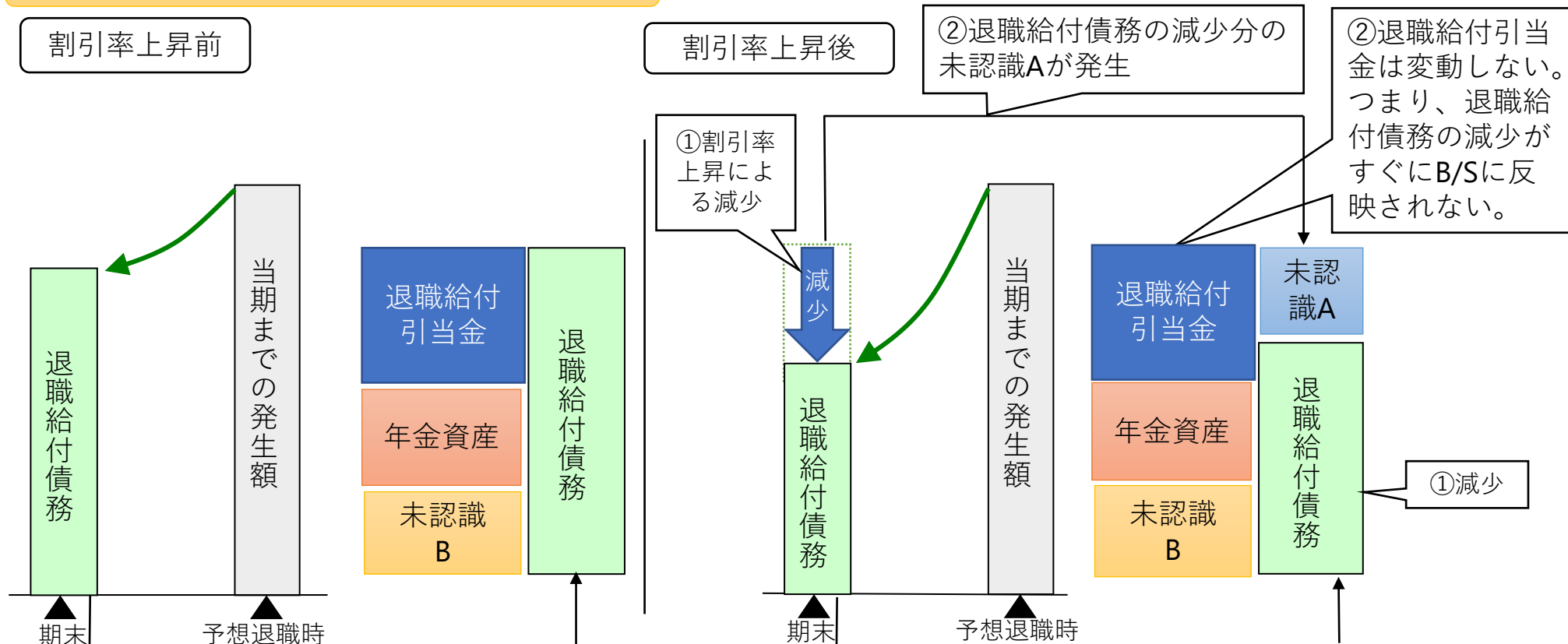
- ✓ 退職金の平均支払い期間が15年の場合、15年に対応する利回りを割引率とする。左図の場合、前年度が0.2%、当年度が0.8%となる。
- ✓ 割引率変更の重要性基準を適用している場合、0.2%での退職給付債務と0.8%での退職給付債務が10%以上変動すれば、0.8%を当年度の割引率として採用する。変動が10%未満かつ割引率の変動が退職給付債務に重要な影響を及ぼさないと判断した場合、0.2%を継続使用する。

4-2. 割引率上昇による退職給付債務および退職給付引当金への影響

- ①割引率が上昇すると、現在価値が小さくなるため、退職給付債務は減少する。
 - ②個別財務諸表の場合、退職給付債務の減少分相当の未認識数理計算上の差異（以下「未認識A」）が発生するため、**割引率が上昇しても退職給付引当金はすぐには減少しない**（B/Sへの影響はない）。
- 未認識Aについては、割引率上昇後に一定年数で遅延認識される。（発生年度に全額を費用として処理することも可能）

割引率上昇による退職給付引当金への影響例

※金利上昇前の未認識債務（以下「未認識B」）と未認識Aは通常合算されるが、今回は金利上昇の影響を図示するため、分けて表示している。



4-3. 割引率上昇による退職給付費用および退職給付引当金への影響

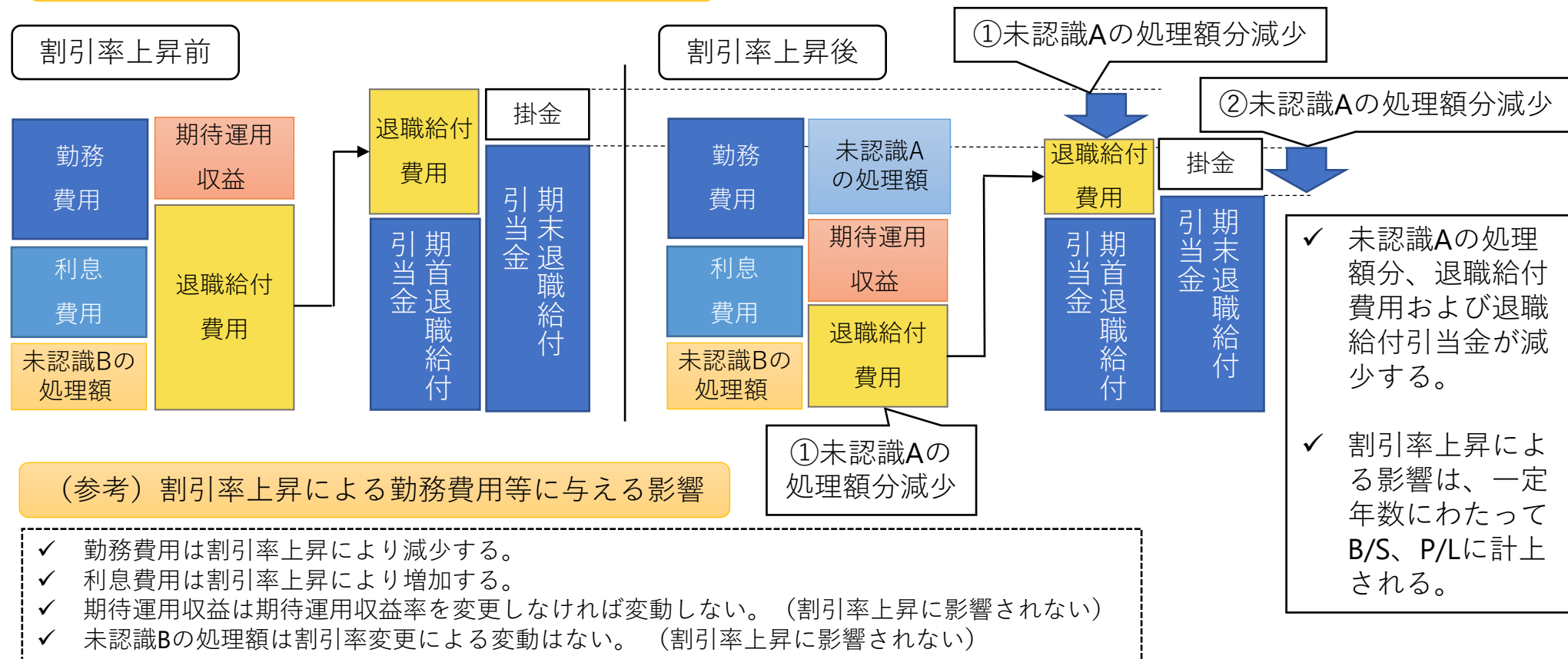
①未認識Aの処理額分、退職給付費用が減少する。（P/Lの費用の減少）

②未認識Aの処理額分、退職給付引当金が減少する。（B/Sの負債の減少）

➤ 割引率上昇による影響は、一定年数にかけてB/S、P/Lに計上される。（発生年度に全額を費用として処理することも可能）

未認識Aの処理額が退職給付引当金に与える影響

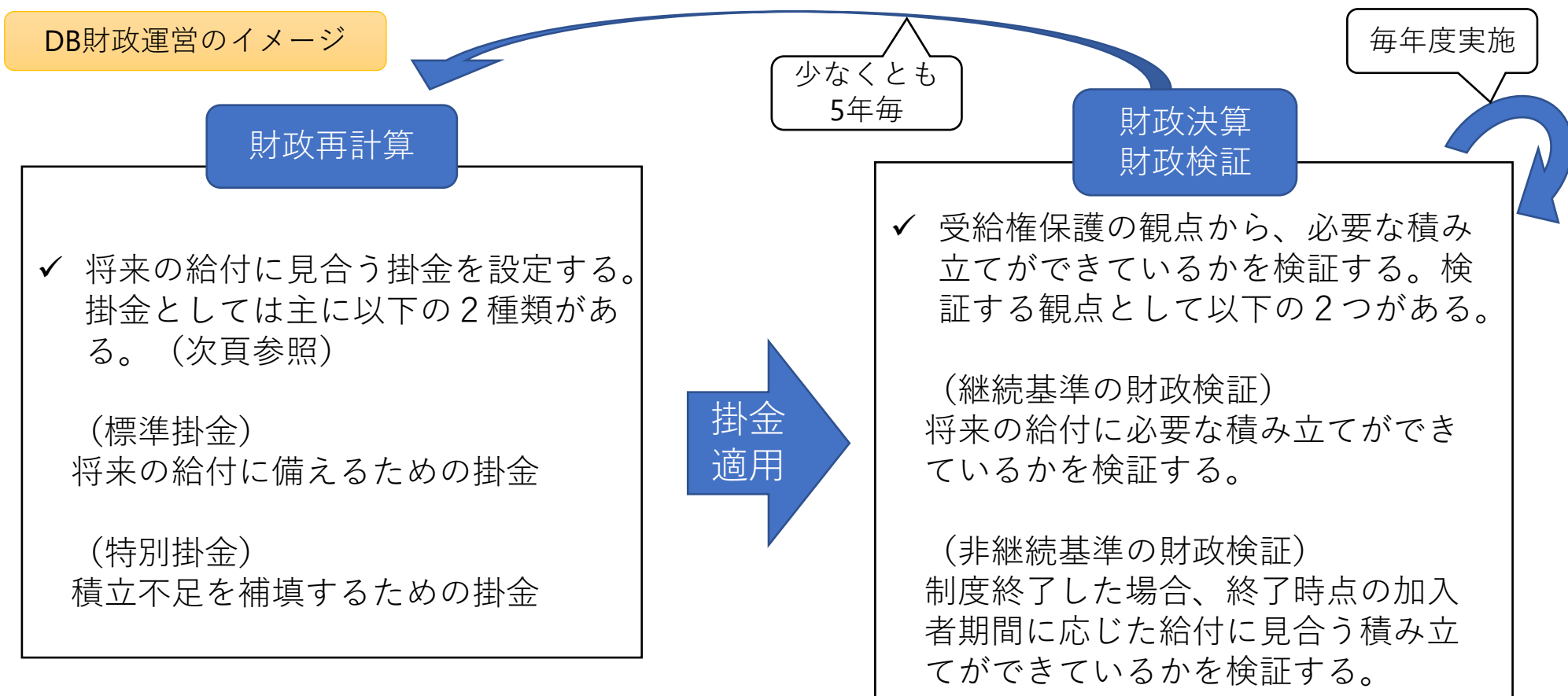
※割引率上昇により、勤務費用・利息費用にも影響があるが、下図ではそれら影響がないものとしている。



5. DB財政運営の概要

5-1. DB財政運営

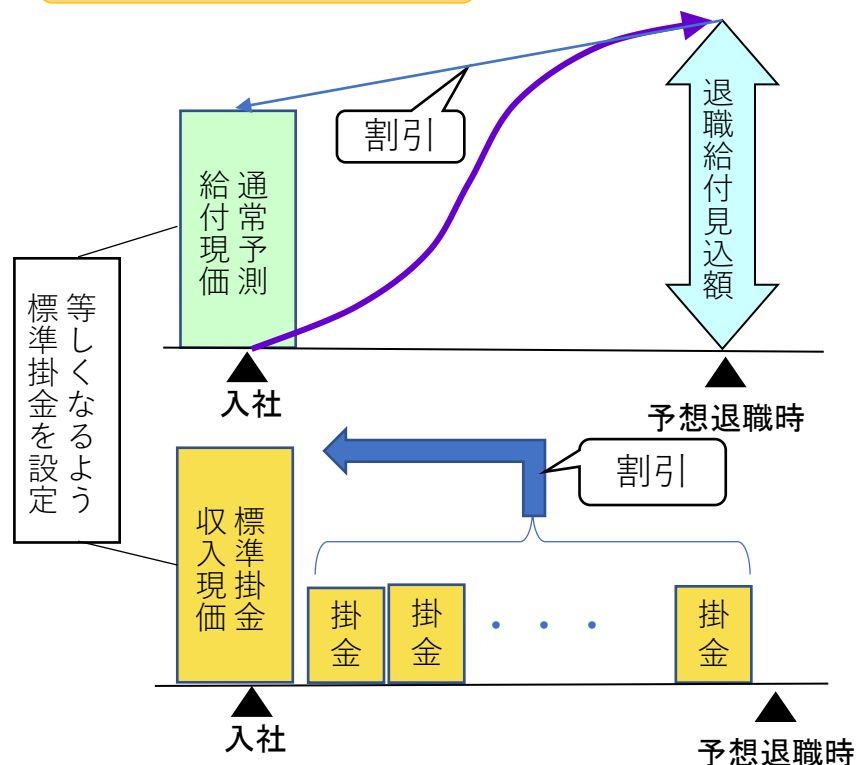
- DB制度は、将来発生する給付に充てるため掛金を平準的に拠出し積み立て、運用し、給付が発生すれば、その積立金から支払う制度である。
- 必要な積み立てができていないかを毎年チェックし、定期的に掛金の見直しをする。この一連の流れをDB財政運営という。



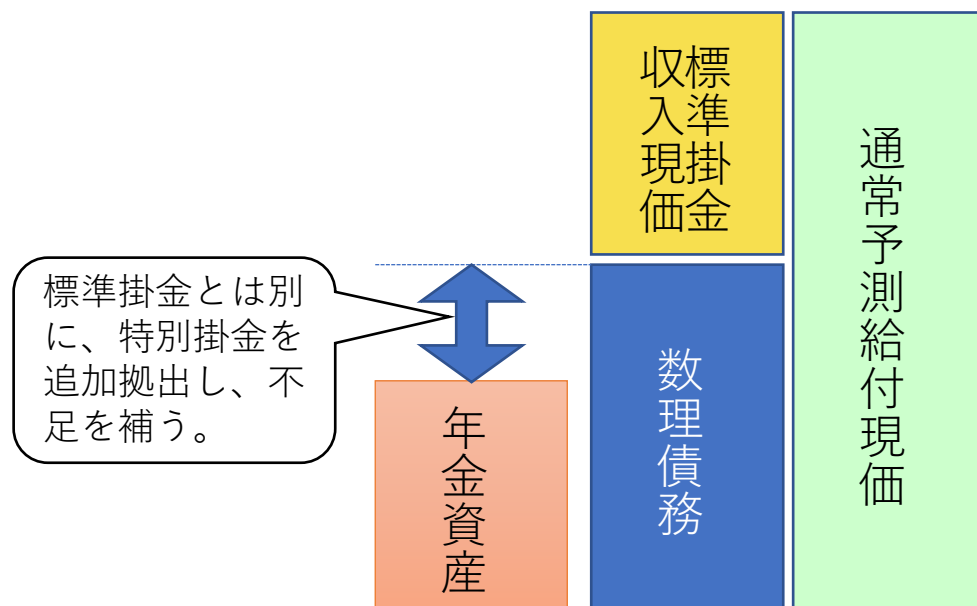
5-2. 標準掛金と数理債務

- ①標準掛金は、標準的な新規加入者の将来の給付と将来の標準掛金収入が等しくなるように設定される。
 - ②特別掛金は、将来の給付の現価総額（通常予測給付現価という。）と標準掛金収入の現価総額（標準掛金収入現価という。）の差額（数理債務という。）と、年金資産との差額を補うよう設定される。
- 将来の給付および掛金の現在価値の計算に使用する利率を**予定利率**といい、**積立金の運用収益の長期の予測を元に事業主が設定する。**

①標準掛金のイメージ



②数理債務と特別掛金のイメージ

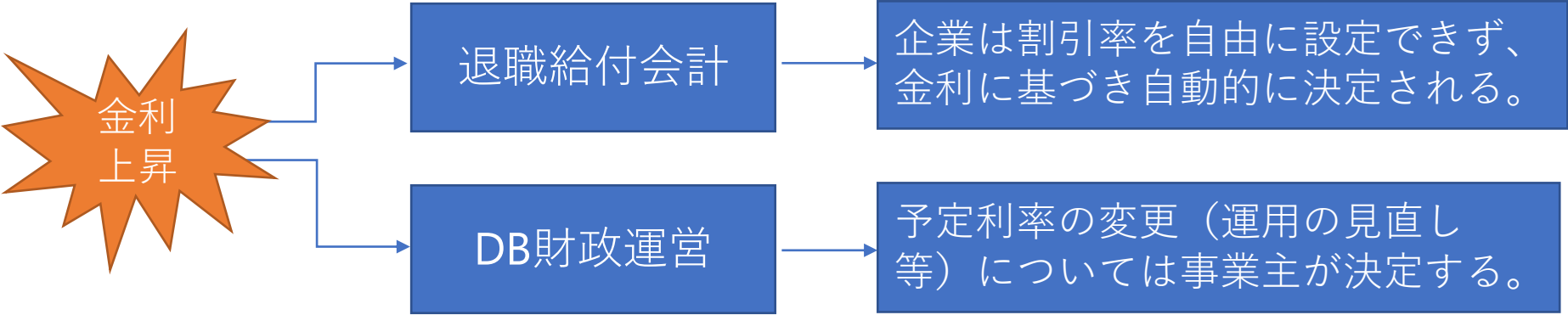


6. 金利上昇による予定利率への影響

- 退職給付会計の割引率は、金利から自動的に決定されるものであり、企業が選択できるものではない。
- 一方で、**DB財政運営の予定利率は、運用収益の長期の予測を元に事業主が決定するものである。**
- 従って、運用収益の長期の予測が変わらず、事業主が予定利率を変更しなければ、金利上昇が予定利率に与える影響はない。結果、標準掛金、数理債務、特別掛金に与える影響もない。

割引に使用する利率の設定に関する考え方の違い

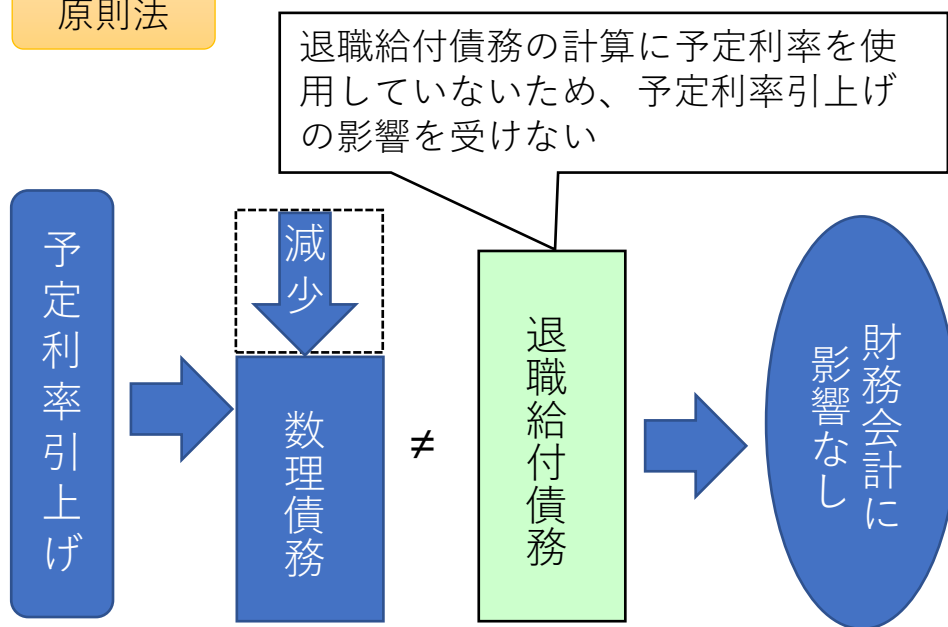
退職給付会計	DB財政運営
利害関係者が他社と比較することを目的としているため、企業が意図的に選択できないよう自動的に決定される。	事業主が将来の給付を確実に行うことを目的としているため、事業主が決定した運用収益の長期の予測に基づいて事業主が決定する。



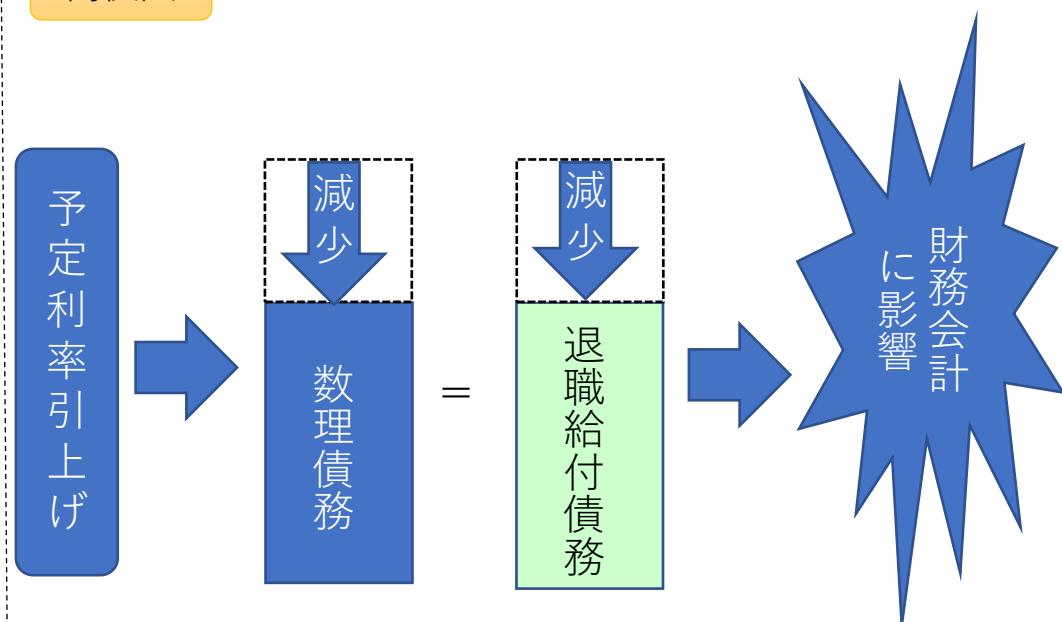
<参考> 簡便法における予定利率変更について

- 退職給付会計では、小規模企業等に対して、簡便法という会計処理を行うことが認められている。
- 簡便法では、退職給付債務としてDB制度の数理債務を使用することも認められている。
- 例えば、予定利率の変更は、簡便法でない（原則法適用の）企業の場合には、退職給付債務に影響を与えない。一方で、簡便法かつ数理債務を退職給付債務として使用している企業の場合には、予定利率の変更は数理債務に影響を与えるため、退職給付債務にも影響がある。

原則法



簡便法



- 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、2023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2023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。

2024年1月発行

企業年金REPORT 2024

住友生命保険相互会社 年金事業部

(連絡先) 東京都中央区八重洲2-2-1 電話(03)6664-8630

Copyright © 2024 住友生命保険相互会社