

2025年の年金制度改革の方向性 と中小企業に与える影響について

令和6(2024)年財政検証を踏まえつつ、
今後の年金改正等の影響を解説します。

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS

2025年2月20日
神奈川県社会保険労務士会
川崎北支部 一般向け講演会資料

【講師】

Sunshine consulting office

特定社会保険労務士 大西 浩

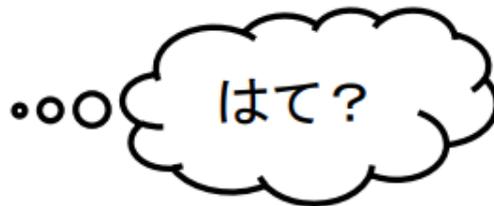


1. オープニング（年金とは？）
2. 令和6(2024)年財政検証について
3. 2025年年金法改正の方向性
4. 投資教育の重要性と年金との付き合い方
5. クロージング



1.オープニング （年金とは？）

年金とは？



そこで Chat GPTに聞いてみたら・・・

年金とは、老後の生活を支えるための収入源として、一定の年齢に達したり特定の条件を満たしたりした際に定期的に支給される金銭のことを指します。



さらに
同じ「年金」でも性格・役割は異なる

「賃金後払い」
「論功行賞」
「老後生活保障」
「永年勤続勸奨」
「退職勸奨・手切れ金」

個人年金

貯蓄・投資
自助努力、自己責任

(広義の)退職金制度

企業年金

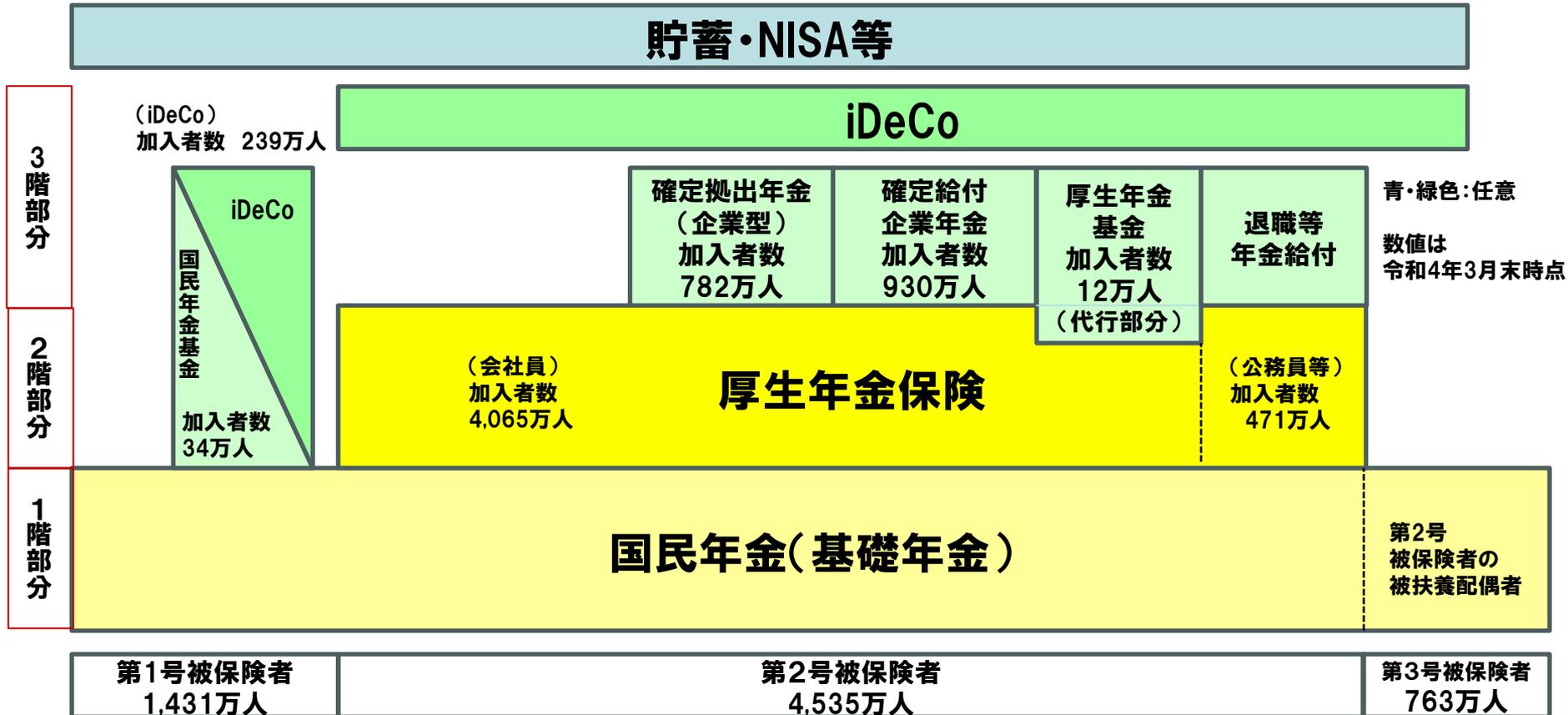
報酬(給与・退職金)
人事・労務管理施策の一環

退職金
(一時金)

公的年金

保険(社会保険)
社会保障制度の一環

日本の年金制度の体系

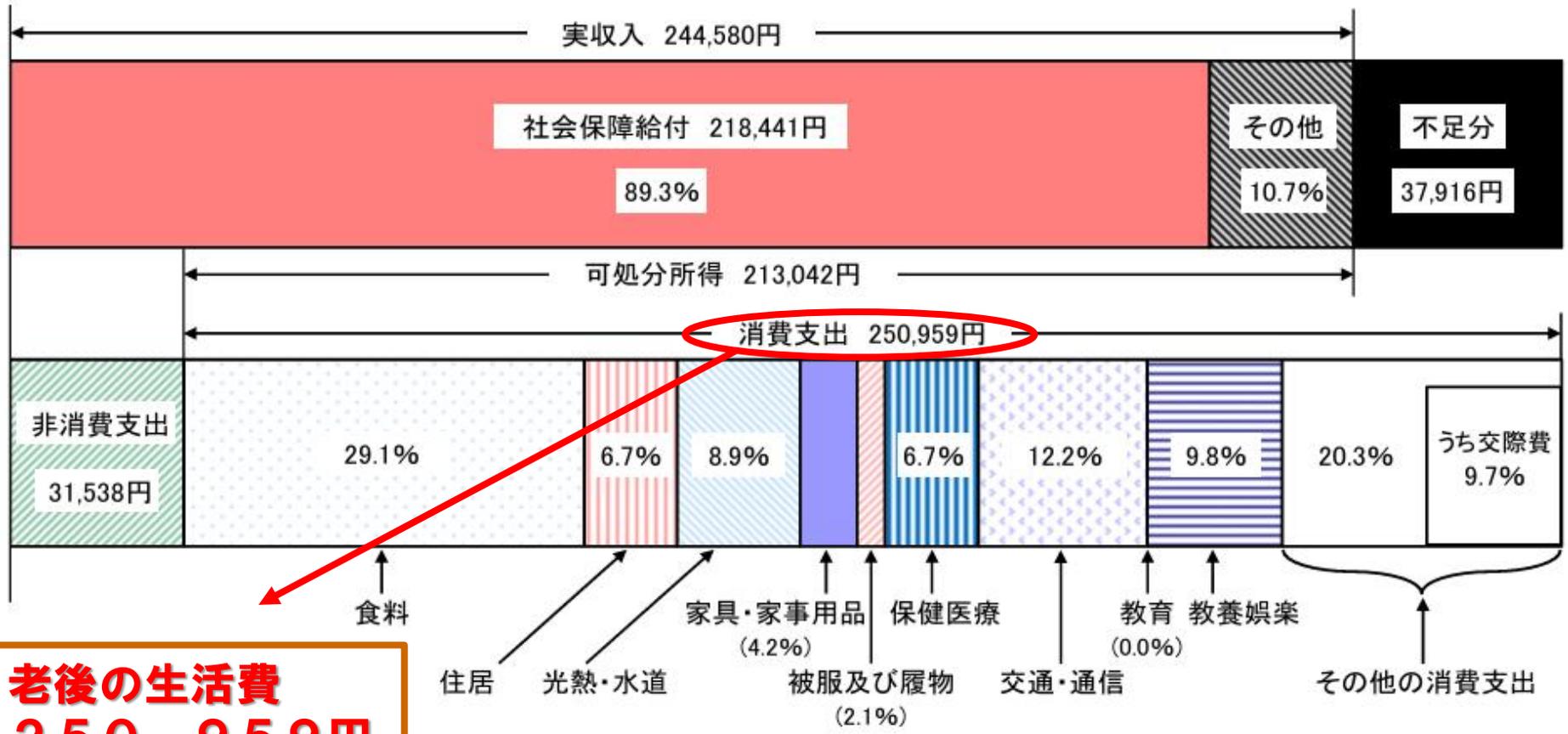


(出所)厚生労働省「第10回社会保障審議会年金部会、第30回社会保障審議会企業年金・個人年金部会合同開催 資料「公的年金と私的年金の現状と課題について」

○年金制度は「3階建て」の構造

○1・2階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、個人年金と合わせて老後生活の多様なニーズに対応

65歳以上の夫婦のみの無職世帯(夫婦高齢者無職世帯)の家計収支 - 2023年 -



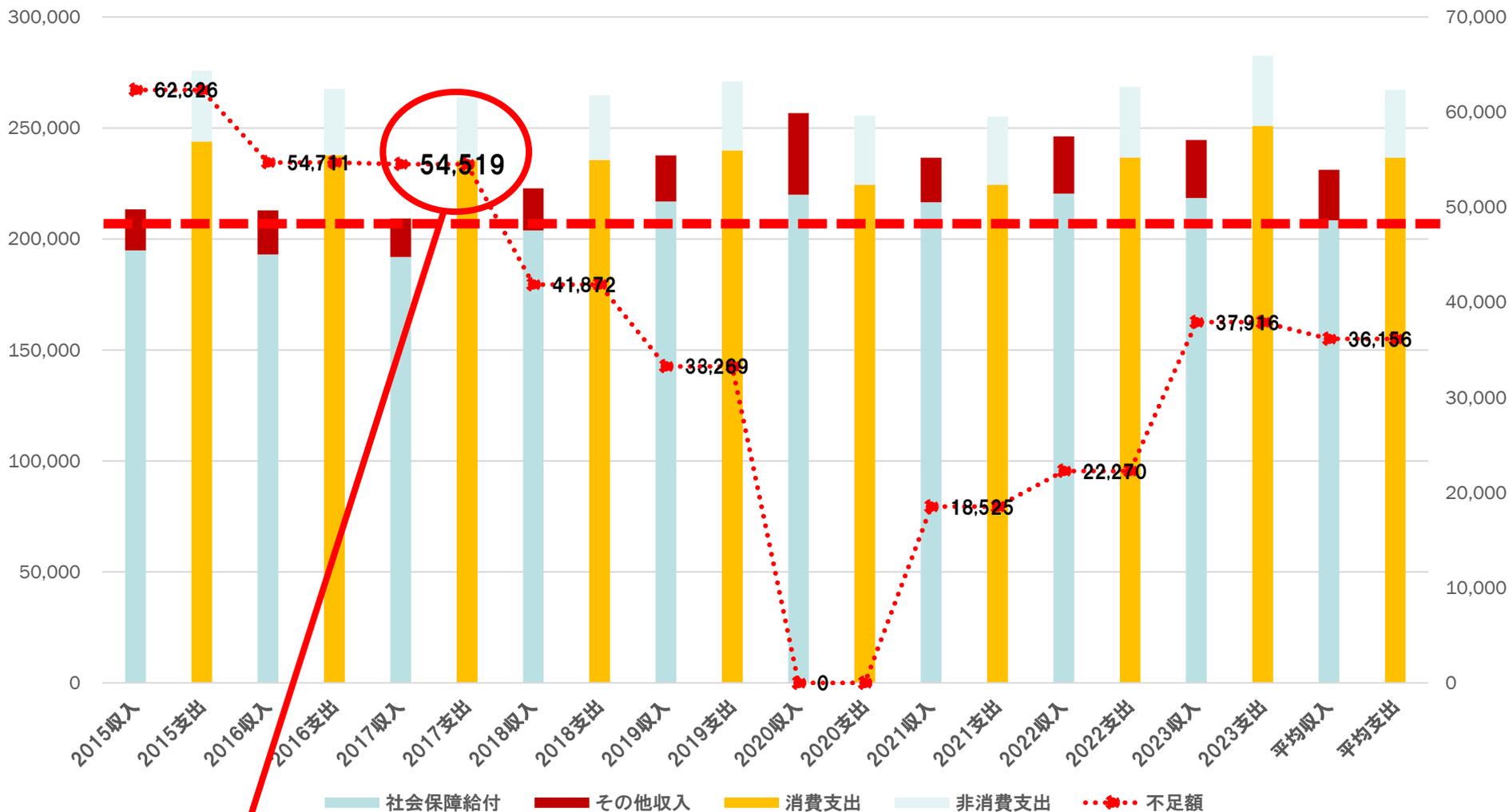
**老後の生活費
250,959円**

- (注)
- 1 図中の「社会保障給付」及び「その他」の割合 (%) は、実収入に占める割合である。
 - 2 図中の「食料」から「その他の消費支出」までの割合 (%) は、消費支出に占める割合である。
 - 3 図中の「消費支出」のうち、他の世帯への贈答品やサービスの支出は、「その他の消費支出」の「うち交際費」に含まれている。
 - 4 図中の「不足分」とは、「実収入」と、「消費支出」及び「非消費支出」の計との差額である。

出典: 家計調査報告(家計収支編)2023年(令和5年)平均結果の概要
(2024年3月8日掲載)

高齢無職世帯の家計収支推移

65歳以上の夫婦のみの無職世帯(夫婦高齢者無職世帯)



54,519円 × 12ヶ月 × 30年 = 19,626,840円 ←これが2000万円問題

公的年金は予測できない将来に備える生涯にわたる保険

貯金(積立方式)ではなく、社会全体の仕送り(賦課方式)

老後に備えて貯蓄をしても...

自分が何歳まで生きるかは予測できない。
(どれだけ貯蓄をすればよいのかわからない)

50年後の物価や賃金の変動は予測できない。
(貯蓄しても、将来目減りするかもしれない)

いつ、自分が障害を負ったり、子どもがいる時に
配偶者を亡くす(=所得を失う)かわからない。

公的年金なら...

終身(亡くなるまで)の支給

実質的な価値に配慮した
年金の支給

障害年金や遺族年金の支給



「1万円」年金の時代

- ・国民年金 約6万8千円
- ・厚生年金 約16万2千円※

※平均的な収入(平均標準報酬(賞与含む月額換算)43.9万円)で40年間就業した場合(基礎年金満額含む)

昔と今の物価

品目	1965年	→	2020年
鶏肉 100g	71.8円		128円(1.8倍)
牛乳 瓶1本	20円		133円(6.7倍)
カレーライス 1皿	105円		714円(6.8倍)
コーヒー(喫茶店) 1杯	71.5円		512円(7.2倍)
ノートブック 1冊	30円		162円(5.4倍)

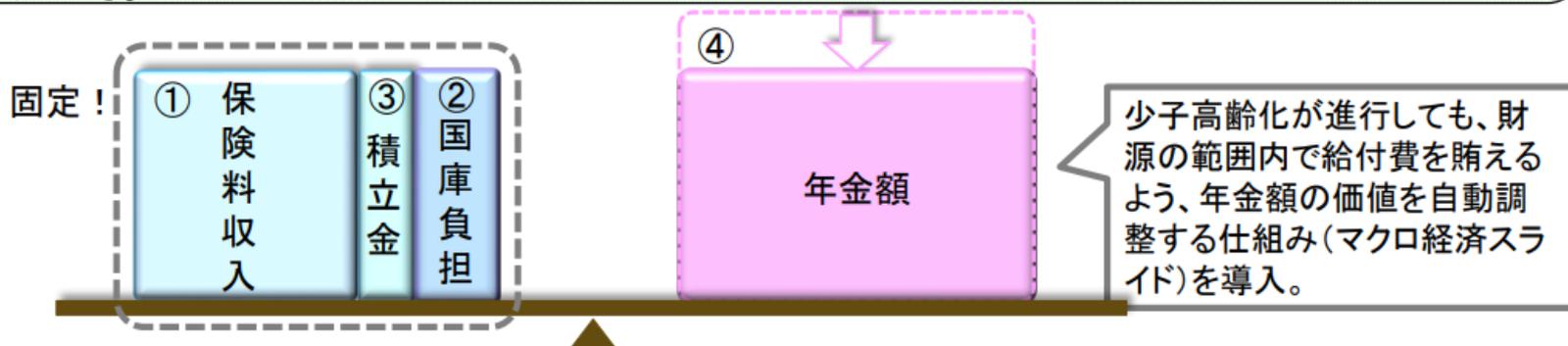
一般に、民間金融機関が販売する個人年金保険(金融商品)は、将来の物価上昇を考慮しておらず、有期の支給が中心となっている。

小売物価統計調査より

(出所)第10回社会保障審議会年金部会(2023年12月11日)資料

年金制度の長期的な財政の枠組み

- 平成16(2004)年の制度改正で、今後、更に急速に進行する少子高齢化を見据えて、将来にわたって、制度を持続的で安心できるものとするための年金財政のフレームワークを導入。
- 保険料の引上げが終了したことで、基礎年金国庫負担の2分の1への引上げと合わせ、収入面では、財政フレームは完成をみている。



① 上限を固定した上での保険料の引上げ

平成29(2017)年度以降の保険料水準の固定。(保険料水準は、引上げ過程も含めて法律に明記)

・厚生年金 : 18.30%(労使折半) (平成16年10月から毎年0.354%引上げ)

・国民年金 : 16,900円※平成16年度価格 (平成17年4月から毎年280円引上げ)

※産前産後期間の保険料免除の開始に伴い、令和元年度以降は17,000円(平成16年度価格)

② 基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ

[平成21年度以降、基礎年金給付費に対する国庫負担割合を2分の1とする。]

③ 積立金の活用

[概ね100年間で財政均衡を図る方式とし、財政均衡期間の終了時に給付費1年分程度の積立金を保有することとして、積立金を活用し後世代の給付に充てる。]

④ 財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み(マクロ経済スライド)の導入

[現役世代の人口減少とともに年金の給付水準を調整。標準的な年金の給付水準について、今後の少子高齢化の中でも、年金を受給し始める時点で、現役会社員世帯の平均所得の50%を上回る。]



2.令和6(2024)年財政検証について

財政検証とは？（公的年金の定期健康診断）

2004(平成16)年法改正：「将来世代の過重な負担を回避する観点から、**保険料水準の上限を固定し、これに、国庫負担・積立金の活用(運用収益・取り崩し)**を加えた**3つを年金給付の財源とし、当該財源の範囲内で給付を賄う仕組みに刷新。**」

⇒ 「マクロ経済スライド」の導入

将来の給付と負担を均衡させるため、人口減少や平均余命の伸びに合わせて給付水準を自動調整

→ 以下を検証するのが財政検証

- ① 概ね100年という長期の財政収支の見通し
- ② マクロ経済スライドの終了年度の見通し
- ③ 給付水準(所得代替率)の見通しを5年に1度検証

【具体的内容】 (1)財政見通しの作成
(2)マクロ経済スライドの開始・終了年度の見通し
(3)オプション試算(公的年金の今後の課題を検証)

財政検証の前提条件と所得代替率

【検証の前提】

人口：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」より、出生・死亡・入国超過数を各3パターン設定

労働力：独立行政法人労働政策研究・機構「2023年度版 労働力需給推計」より、シナリオ3パターンを設定

経済：足下10年間は内閣府「中長期の経済財政に関する試算(2024年1月試算)」それ以降は社会保障審議会年金部会専門委員会検討結果をもとに4通り設定

所得代替率

= (夫婦2人の基礎年金 + 夫の厚生年金) / 現役男子の平均手取り収入額

→ 給付水準は所得代替率で検証

年金受給開始時点(65歳)における現役世代の平均手取り収入額(賞与含)に対するモデル年金額の比率。

→ 所得代替率は長期的に50%を確保することが政策目標

(2024年時点61.2%から低下が予測されるが・・・)

財政の見通しとマクロ経済スライドの終了年度見通し

【検証結果：人口前提：出生中位・死亡中位・入国超過数16.4万人の場合】

	足元所得代替率(2024年)	所得代替率(5年後)	所得代替率(マクロ経済スライド終了時点)	マクロ経済スライドの終了時期	実質経済成長率
①高度成長実現	61.2%	60.3%	56.9%	2039年	1.6%
②成長型経済移行・継続		60.3%	57.6%	2037年	1.1%
③過去30年投影		60.1%	50.4%	2057年	▲0.1%
④1人当たりゼロ成長		59.4%	(50.1%) ※	(2059年) ※	▲0.7%

※ 機械的に給付調整を続けると、国民年金は2059年に積立金が無くなり完全な賦課方式に移行

前回の財政検証結果との比較(所得代替率比較)

① 経済前提が良好なケース (2019年ケースⅠ～Ⅲ VS 2024年①②)

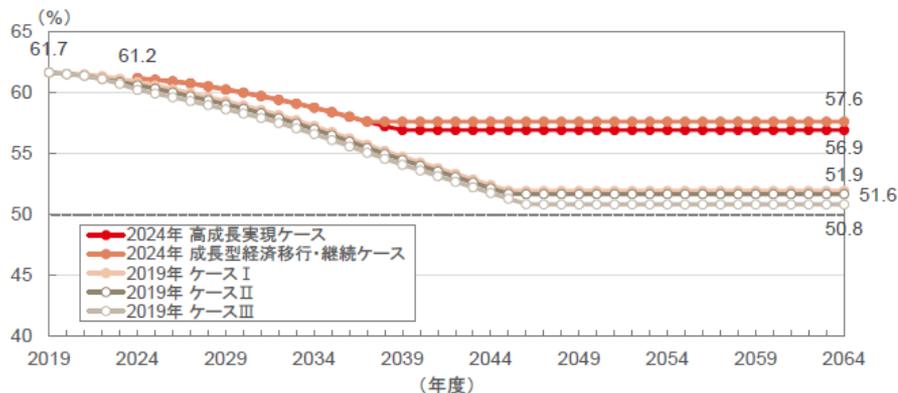
→ 最終的な所得代替率は前回よりも5～6%程度上昇
調整期間も12～15年程度短縮

② 経済前提が芳しくないケース(2019年ケースⅣ～Ⅴ VS 2024年③)

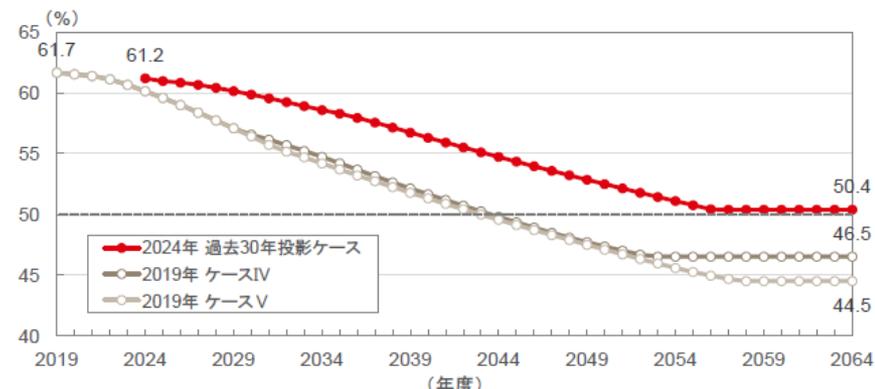
→ 50%を切っていた所得代替率が50%台確保となった。

※ 経済前提は相違するため単純比較はできないが、概ね改善傾向
※ 女性・高齢者の労働参加の進展、積立金の運用結果が良好だったとの説明

<経済前提が良好なケース>



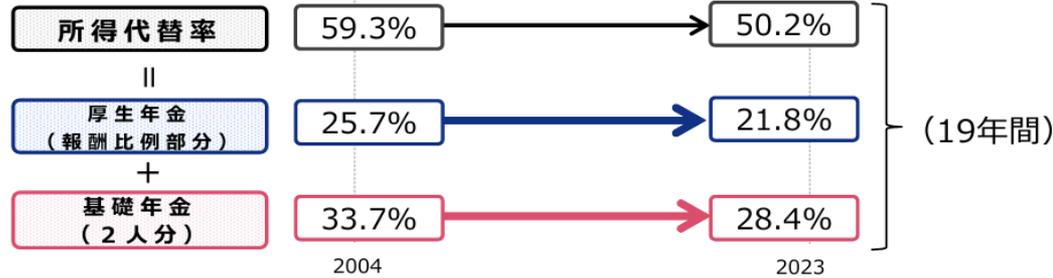
<経済前提が芳しくないケース>



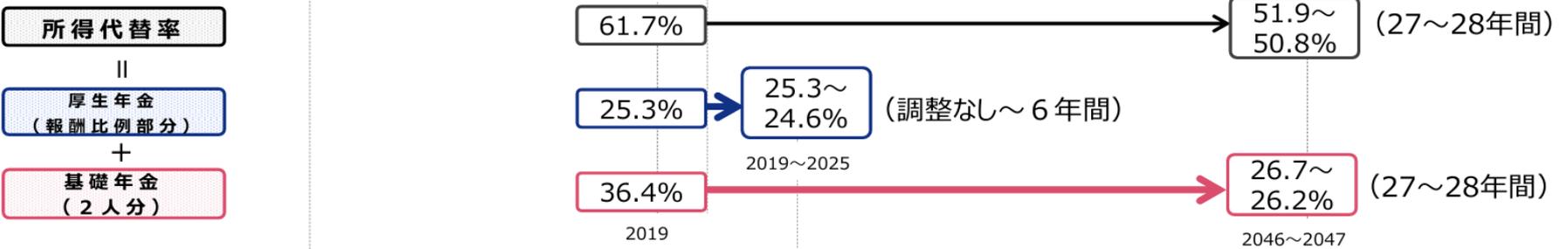
※ 2019年は出生中位・死亡中位のケース、2024年は出生中位・死亡中位・入国超過数16,4万人のケース。
(出所)厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し:令和6(2024)年財政検証結果」に基づき作成

所得代替率の見通しの変化

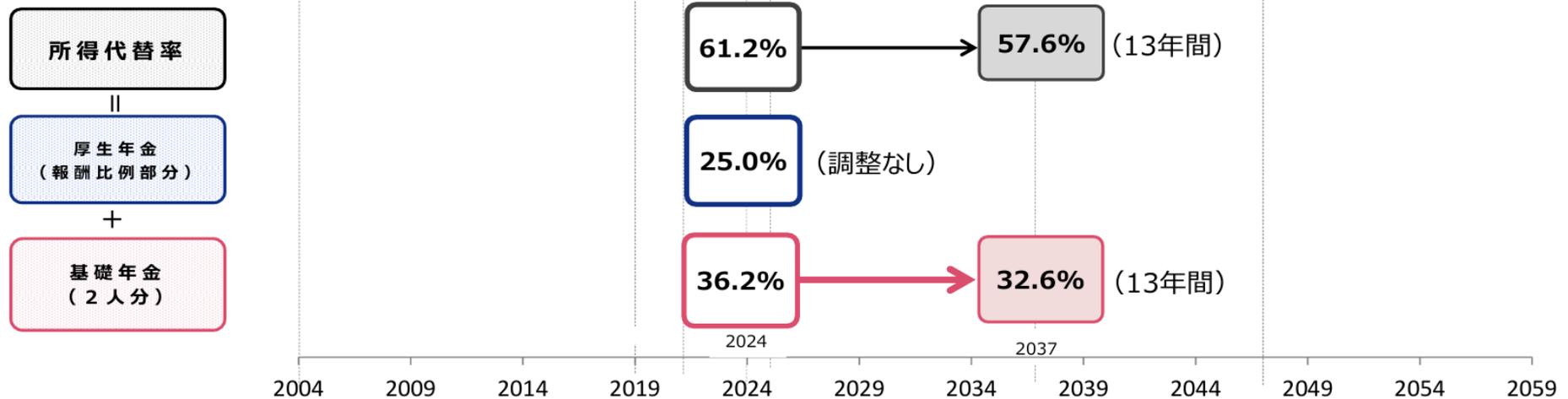
《平成16(2004)年財政再計算》【基本ケース】



《令和元(2019)年財政検証》【ケースI~III】



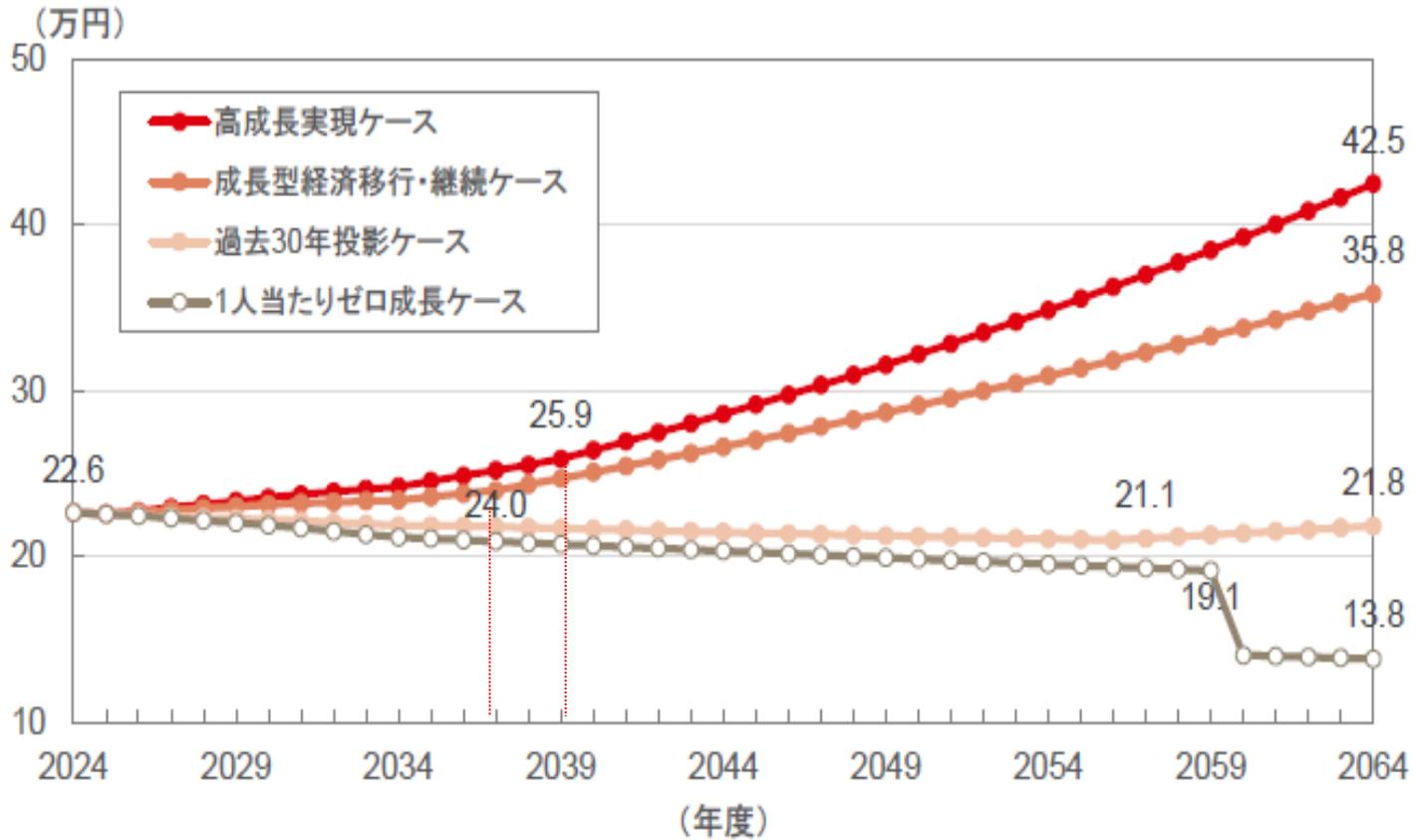
《令和6(2024)年財政検証》【成長型経済移行・継続ケース】



年金額が2割減るのは本当か？

「将来の年金は2割減」「経済が良好でも給付減は不可避」との報道あり…？？？
 所得代替率の減少((50%/61.2%)-1s≒18.3%)を年金額に当てはめ2割減？

図表5 新規裁定者の年金額の見通し



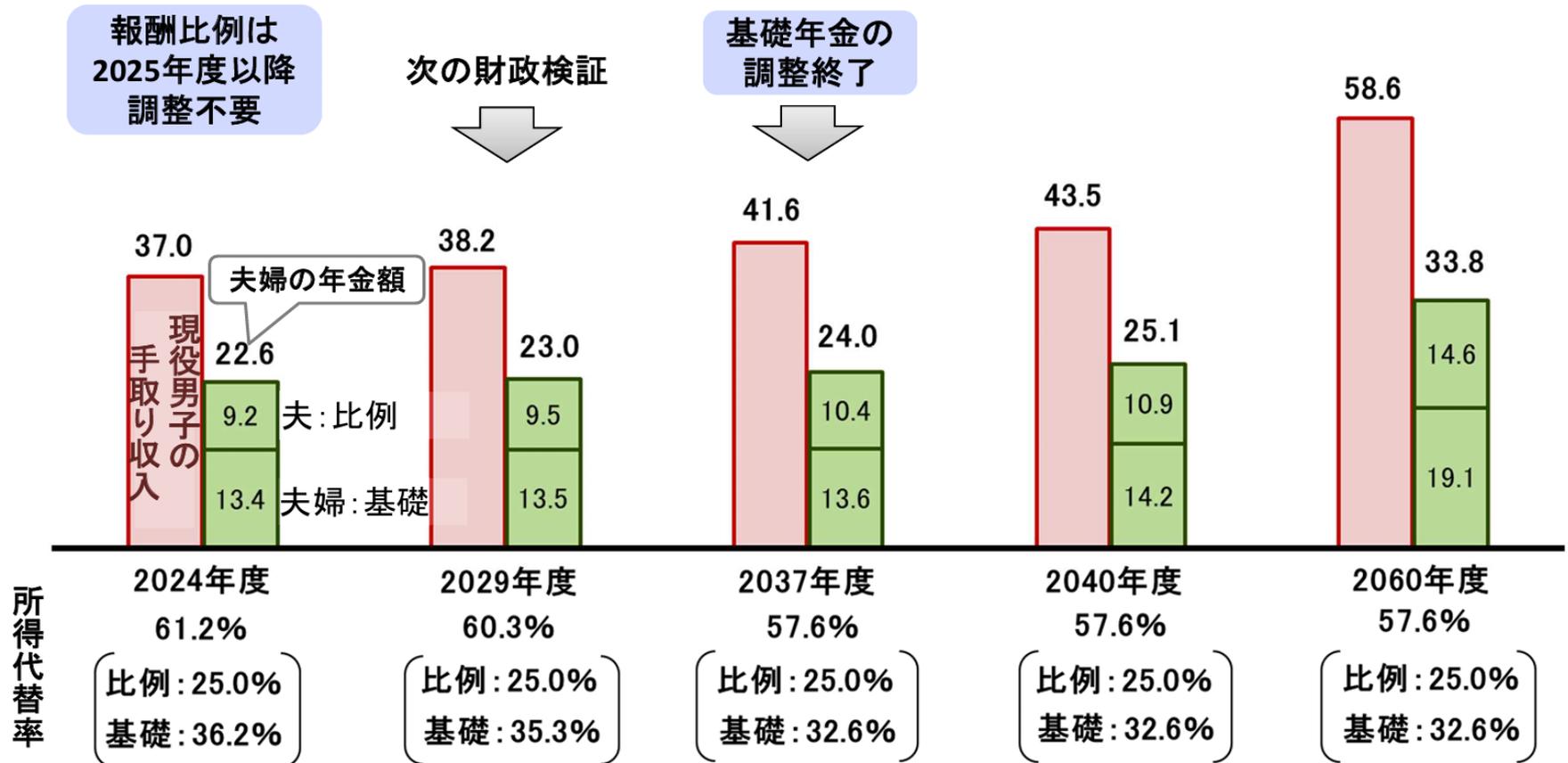
※1 年金額(月額)は、各時点の名目額を物価上昇率で2024年度時点に割り戻した実質額。
 ※2 出生中位・死亡中位・入国超過数16,4万人のケース。
 (出所)厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し:令和6(2024)年財政検証結果」に基づき作成

所得代替率及びモデル年金の将来見通し（令和6(2024)年財政検証）

成長型経済移行・継続ケース（実質賃金上昇率（対物価）1.5%）

単位：万円（月額）

※物価上昇率で2024年度に割り戻した実質額



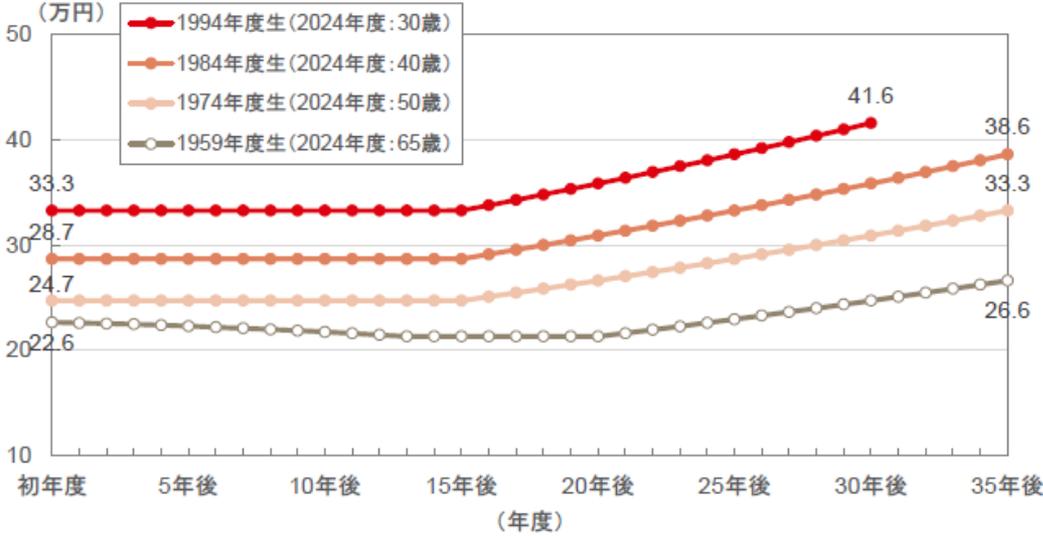
出典：厚生労働省 令和6(2024)年7月3日公表 令和6(2024)年財政検証結果より

所得代替率及びモデル年金の将来見通し(まとめ)

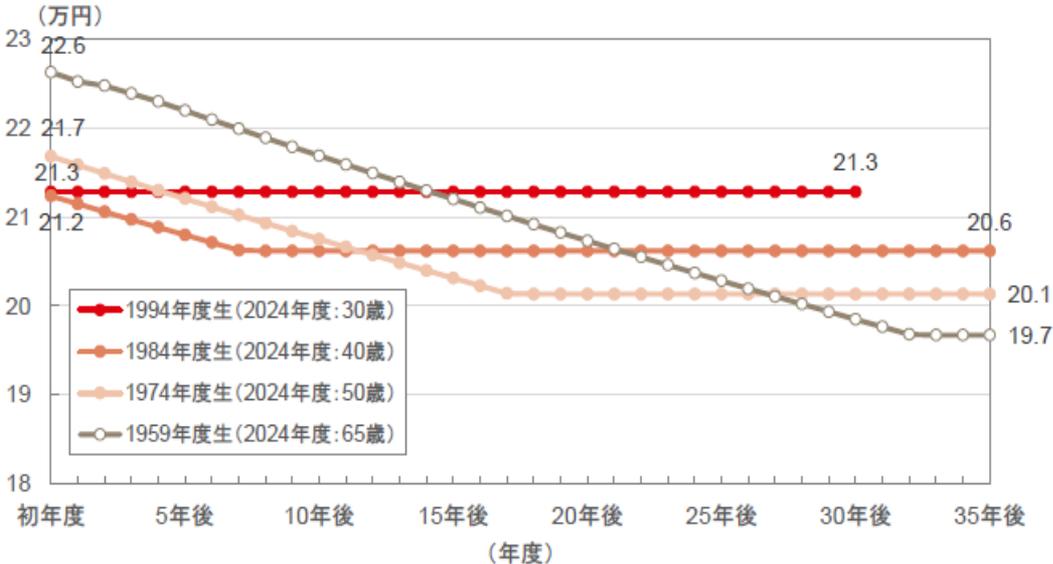
<成長型経済移行・継続ケース>

**既裁定者の
年金額の見通し**

**→既裁定者の年金額の減少
は将来世代ほど限定的**



<過去 30 年投影ケース>



※1 年金額(月額)は、各時点の名目額を物価上昇率で2024年度時点に割り戻した実質額。

※2 出生中位・死亡中位・入国超過数16,4万人のケース。

(出所)厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し:令和6(2024)年財政検証結果」に基づき作成

財政検証の「オプション試算」とは？

オプション試算(関連計算)とは法律で要請されている「**財政の現況及び見通し**」に加えて、**一定の制度改革を行うことを仮定した試算。**

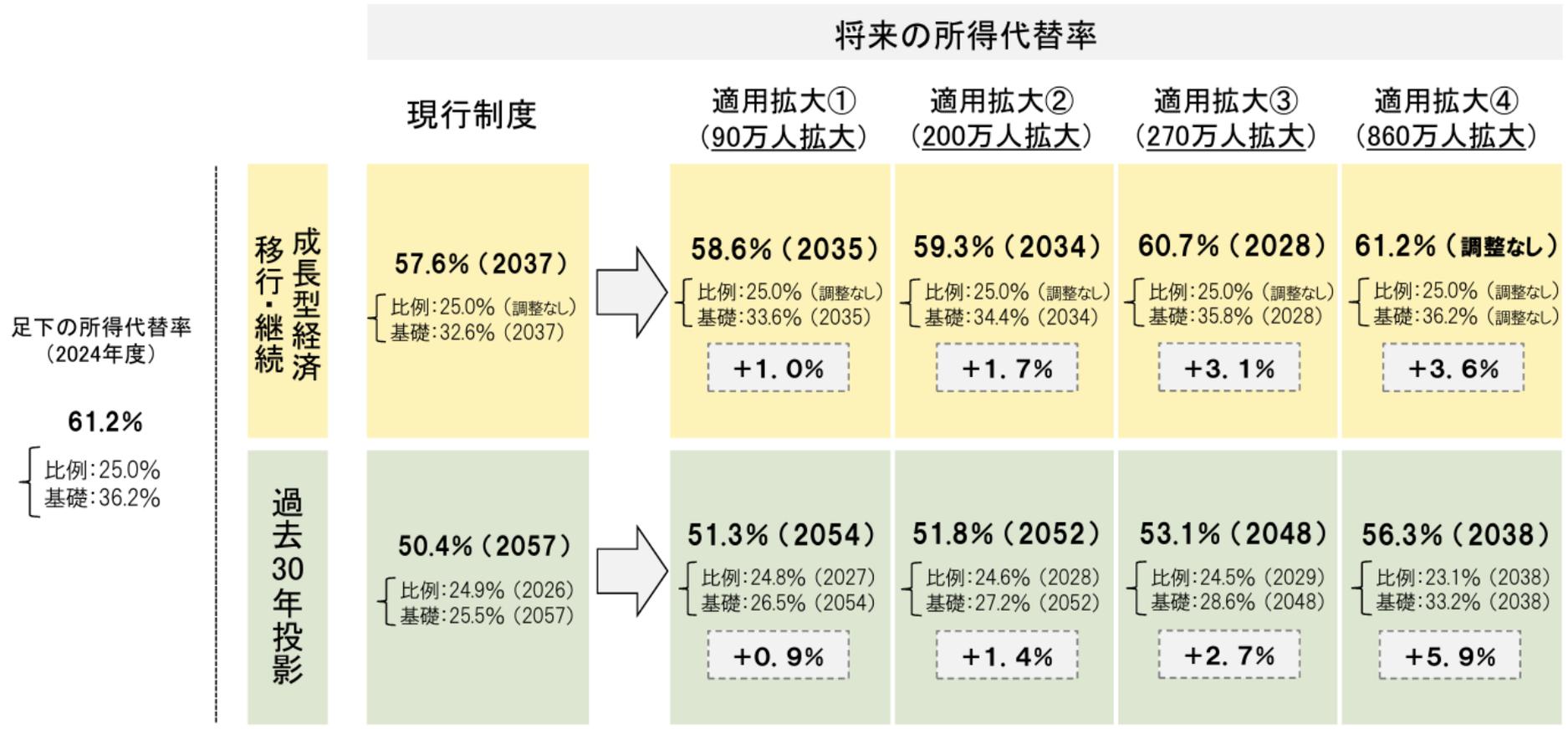
本計算は前提条件に左右されがちだが、オプション試算は公的年金制度の課題検討に資するための検証作業として2014(平成26)年の財政検証から実施

→ 厚生年金の給付水準自動調整は所得代替率ベースでは約2割の減少が見込まれるものの、金額ベースでは軽微であることが伺えた。

しかし、基礎年金の給付水準の減少は深刻で、本体試算だけでなく様々な制度改革を盛り込むオプション試算は重要となっている

(1) 被用者保険の更なる適用拡大 【制度改革が有力】

- ① 被用者保険の適用対象となる企業規模要件(2024年10月51人以上)の廃止と5名以上個人事業所に係る非適用業種の解消を行う場合。
- ② ①に加え短時間労働者の賃金要件(月収8.8万円以上)の撤廃又は最低賃金の引上げにより同等の効果を得られる場合
- ③ ②に加え、5人未満の個人事業所も適用事業所とする場合
- ④ 所定労働時間が週10時間以上の全ての被用者を適用する場合



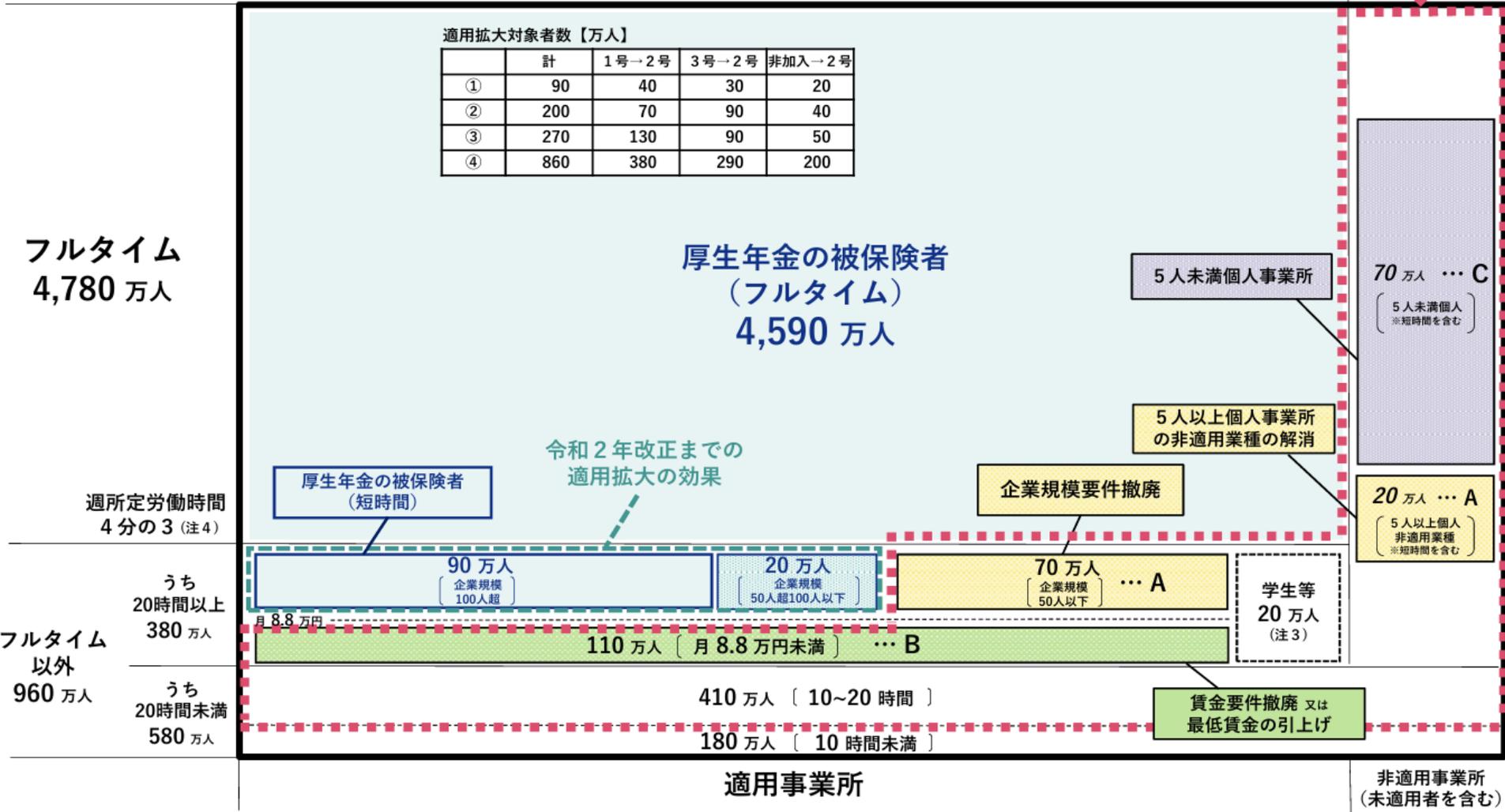
注1: 給付水準調整終了後の所得代替率であり、()内は給付水準の調整終了年度である。
 注2: 試算における人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人)。

(出所)厚生労働省「令和6(2024)年財政検証結果の概要」に基づき作成

(参考) 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合の適用拡大対象者数

雇用者全体 (2023年度時点)
5,740万人 ※70歳以上を除く

- ① 90万人・・・企業規模要件撤廃+非適用業種の解消 (A)
- ② 200万人・・・①+賃金要件撤廃又は最低賃金の引上げ (A+B)
- ③ 270万人・・・②+5人未満個人事業所 (A+B+C)
- ④ 860万人・・・週10時間以上の全ての被用者へ適用拡大 (D)

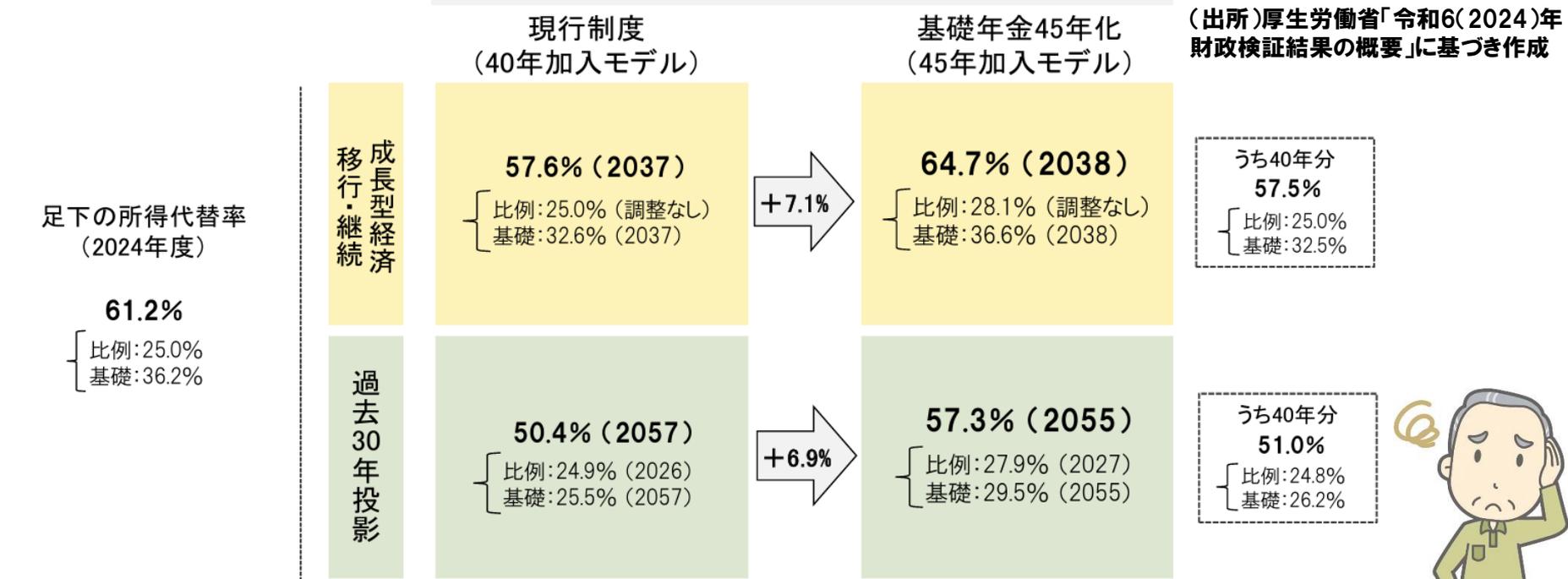


注1. 「労働力調査2023年平均」、「令和4年公的年金加入状況等調査」、「令和4年就業構造基本調査」、「令和3年経済センサス」等の特別集計等を用いて推計したもの。
 注2. 斜体字は、「令和3年経済センサス」等を基にした推計値であり、他の数値と時点が異なることに留意が必要。
 注3. 学生等には、雇用契約期間2ヶ月以下の者（更新等で同一事業所で2ヶ月以上雇用されている者は除く）が含まれている。
 注4. 通常の労働者の週所定労働時間は、「令和5年就労条件総合調査」における労働者1人平均の値(39時間04分)としている。

(2) 基礎年金の拠出期間延長と給付の増額

基礎年金の保険料拠出期間を現行の40年(20~59歳)から45年(20~64歳)に延長し、拠出期間が伸びた分に合わせて基礎年金額を(24年度月6万8千円)よりも増額する場合。

将来の所得代替率



注1: 給付水準調整終了後の所得代替率であり、()内は給付水準の調整終了年度である。
 注2: 試算における人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人)。
 注3: 現行の仕組みの下で厚生年金に20歳から64歳まで45年加入した場合は、報酬比例部分の給付水準のみ、40年加入した場合の45/40倍となる。

→ 給付増を無視して、負担増のみを切り取ったマスメディア報道やインターネット上の批判が根強いことから……

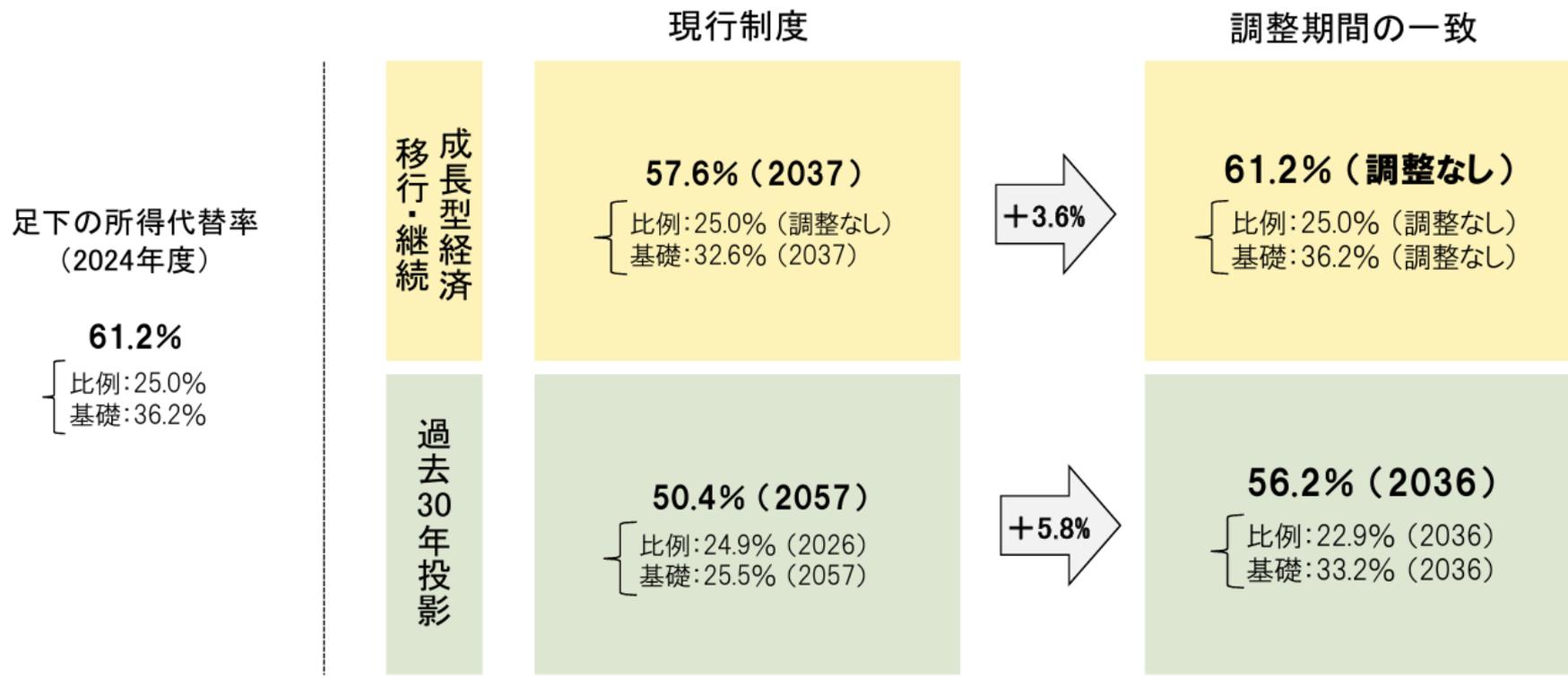
→ 2024年7月3日開催の第16回社会保障審議会年金部会で厚生労働省事務方責任者(年金局長)より本施策見送りの異例の公表

(3) マクロ経済スライドの調整期間の一致

厚生年金(報酬比例)と基礎年金との財政を調整するなどして両制度のマクロ経済スライドによる調整期間を一致させた場合

(出所)厚生労働省「令和6(2024)年財政検証結果の概要」に基づき作成

将来の所得代替率



注1: 給付水準調整終了後の所得代替率であり、()内は給付水準の調整終了年度である。
注2: 試算における人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人)。

→ 基礎年金の給付水準改善は、適用拡大と合わせた優先課題であるが、国庫負担の引上げを伴う。

(4) 在職老齢年金 高在老(65歳老齢厚生年金受給者停止額24年50万円)

一定以上の賃金を得ている65歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に老齢厚生年金の一部または、全額を支給停止する仕組み(在職老齢年金制度)の見直しを行った場合

高在老の撤廃

所得代替率への影響

比例：▲0.5%

※ 基礎は影響なし

【参考】高在老の撤廃による給付増(報酬比例部分)

- 2030年度：5,200億円
- 2040年度：6,400億円
- 2060年度：4,900億円

※ 賃金上昇率により2024年度の価格に換算したもの

- 高在老は高齢者の就労延長の阻害要因
- 働く年金受給者の給付増加の一方 将来受給世代の給付水準低下
- 高齢者の就労促進効果を踏まえた 組み合わせ試算も検討必要か？

(出所)厚生労働省「令和6(2024)年財政検証結果の概要」に基づき作成

(5) 標準報酬月額の上限見直し

厚生年金の標準報酬月額の上限(現行65万円)について、以下のとおり見直した場合
①75万円、②83万円、③98万円 (出所)厚生労働省「令和6(2024)年財政検証結果の概要」に基づき作成

標準報酬月額上限	上限該当者数 (注1) ※()内は上限該当者の割合	保険料収入の増加額 (注2) ※()内は事業主負担分	所得代替率への影響 (注3)
現行 65万円	259万人 (6.2%)	-	-
上限の見直し① 75万円	168万人 (4.0%)	4,300億円 (2,150億円)	比例: +0.2% ※ 基礎は影響なし
上限の見直し② 83万円	123万人 (3.0%)	6,600億円 (3,300億円)	比例: +0.4% ※ 基礎は影響なし
上限の見直し③ 98万円	83万人 (2.0%)	9,700億円 (4,850億円)	比例: +0.5% ※ 基礎は影響なし

＜参考＞ 上限該当者に係る (注4) 老齢厚生年金の給付増
※10年間、見直し後の標準報酬上限に該当した場合の例
6.1万円/年 (終身)
11.0万円/年 (終身)
20.1万円/年 (終身)

注1: 上限該当者数は2022年度末時点における現行の上限(65万円)該当者数259万人(1号厚年のみ)を、「健康保険・船員保険被保険者実態調査(令和4年10月)」による健康保険・船員保険の標準報酬月額等級別被保険者数の分布をもとに按分して推計。()内は被保険者全体(4,200万人)に占める上限該当者の割合。
 注2: 保険料収入の増加額は満年度1年分。2022年度末時点におけるデータをもとに試算したもの。
 注3: 所得代替率への影響は、過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率への影響を示している(人口の前提は、出生低位・死亡中位・入国超過数16.4万人)。過去30年投影ケース(出生低位・死亡中位・入国超過数16.4万人)における給付水準調整終了後の所得代替率(比例):
 ※()内は調整終了年度
 [現行]23.9%(2031年度) → [上限の見直し①:75万円]24.2%(2030年度)、[上限の見直し②:83万円]24.3%(2030年度)、[上限の見直し③:98万円]24.5%(2029年度)
 なお、成長型経済移行・継続ケースや、過去30年投影ケース(出生中位・死亡中位・入国超過数16.4万人)においては、現行制度の下で報酬比例部分の調整がかからない(又は調整期間が短い)見直しとなっているため、所得代替率への影響を計測することができない。
 注4: 見直し後の上限該当者について、令和6年度の年金額を前提として試算したもの。

→ 上限該当者・企業の保険料負担増加により所得代替率も改善



3. 2025年年金法改正の方向性

オプション試算による法改正の方向性

(1)被用者保険の更なる適用拡大 【制度改革が有力】

→106万円・130万円の壁も解消か？(金額から労働実態へ)

(2)基礎年金の拠出期間延長と給付の増額 【見送り】

(3)マクロ経済スライドの調整期間の一致 【要検討】

今後は(1)を基本に(2)(3)も検討されるか？

(4)在職老齢年金【要検討】

【検討継続】

(5)標準報酬月額の上限見直し

【検討継続】

オプション試算の概要（まとめ）

令和6(2024)年オプション試算による所得代替率

試算内容		所得代替率 (過去30年投影ケース)
現行制度		50.4% (2057年) <比例 24.9%・基礎 25.5%>
1 被用者保険 の更なる 適用拡大	① 企業規模要件廃止・非適用業種解消	51.3% (2054年) <比例 24.8%・基礎 26.5%>
	② ①+賃金要件撤廃等	51.8% (2052年) <比例 24.6%・基礎 27.2%>
	③ ②+5人未満の個人事業所への拡大	53.1% (2048年) <比例 24.5%・基礎 28.6%>
	④ 所定労働時間が週10時間以上の 全ての被用者への拡大	56.3% (2038年) <比例 23.1%・基礎 33.2%>
2 基礎年金の拠出期間延長・給付増額		57.3% (2055年) <比例 27.9%・基礎 29.5%>
3 マクロ経済スライドの調整期間の一致		56.2% (2036年) <比例 22.9%・基礎 33.2%>
4 在職老齢年金制度		▲0.5% <基礎影響なし>
5 標準報酬月額の上限	① 上限 75万円	+0.2% <基礎影響なし>
	② 上限 83万円	+0.4% <基礎影響なし>
	③ 上限 98万円	+0.5% <基礎影響なし>

※1 いずれも出生中位・死亡中位・入国超過数16,4万人のケース。

※2 給付水準調整終了後の所得代替率であり、()内は給付水準の調整終了年度。

(出所)厚生労働省「令和6(2024)年財政検証結果の概要」に基づき作成

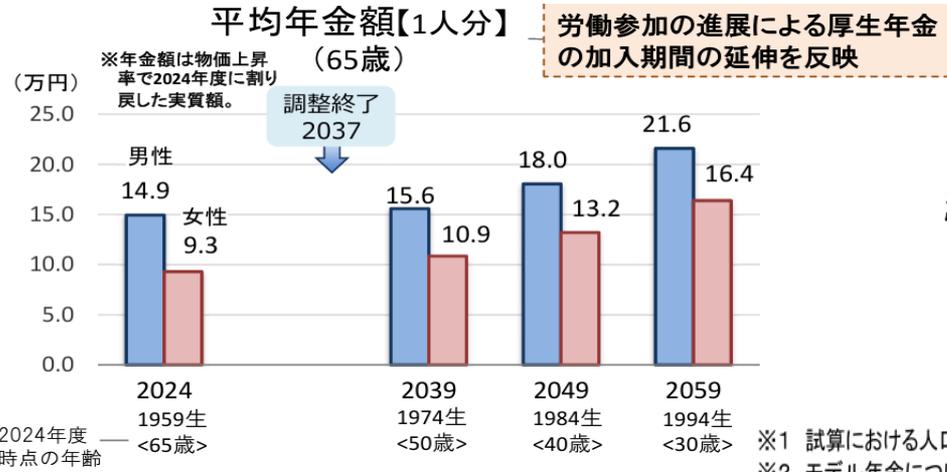
一人当たりの平均年金額の公表

【一人当たりの平均年金額の公表】

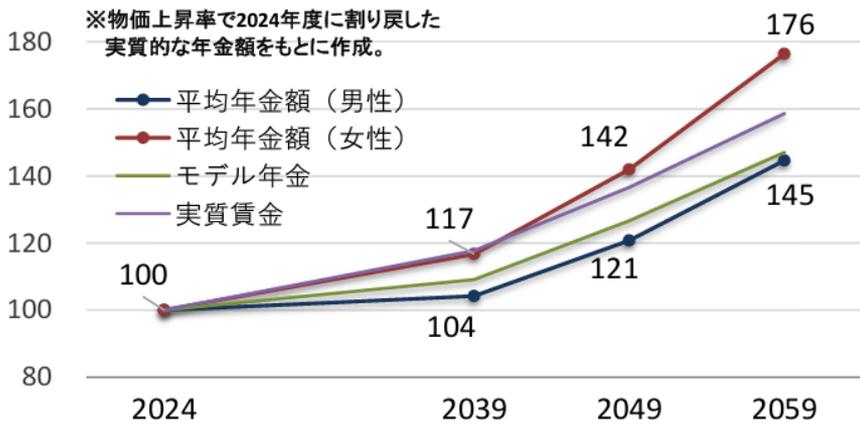
従来のモデル年金額は(夫のみ40年間厚生年金に加入・妻は専業主婦)としていたが、今回財政検証では、2021年度までの個人単位での公的年金加入履歴を出発点として、65歳到達年度までの毎年度の加入制度や標準報酬等の変遷を踏まえたシミュレーションとして計算した一人当たり平均年金額を公表

→ 被用者の更なる適用拡大が若年世代及び女性の給付水準改善に寄与することが確認される。

成長型経済移行・継続ケース(実質賃金上昇率(対物価)1.5%)



年金の伸び



※1 試算における人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人)。
 ※2 モデル年金については、平成16年改正法附則第2条の規定に基づき前年度までの実質賃金上昇率を全て反映したものの。

(出所)厚生労働省「令和6(2024)年財政検証結果の概要」に基づき作成

社会保障審議会企業年金・個人年金部会の議論

(2024年3月同部会中間整理)

【視点1】 国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築****

- ①拠出・運用・給付一体での議論、②拠出の在り方、③給付の在り方、④iDeCo加入可能年齢の引上げ、⑤iDeCo受給開始年齢の引上げ、⑥国民年金基金制度、⑦運用期間中税制

【視点2】 私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が、私的年金制度を活用することができる環境整備****

- ①私的年金の普及拡大、②iDeCoプラス、③簡易型DC制度、④手続きの簡素化、⑤その他

【視点3】 制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備****

- ①DC・DB共通の論点、②DB制度の環境整備、③DC制度の環境整備

その他、公的年金・私的年金の役割分担・連携の在り方、存続厚生年金基金の在り方

私的年金制度の改正の方向性

【議論のポイント】

1. iDeCo加入可能年齢、拠出限度額・受給開始年齢の引上げ

→「iDeCo加入者＝国民年金の被保険者」の現行がどの様に調整されるか？

→企業型DCの拠出限度額への影響の検討

2. 企業型DCの拠出限度額の引上げ

→ 現行拠出限度額(月5.5万円)がどの様に上がるのか？

3. DB・DCの資産運用の見える化(情報公開)

→ 厚生労働省が情報集約し公表することも含め次期年金制度改革に合わせ
検討(対外説明の重要性)

4. 企業年金の加入者等の利益の最大化

→ DCのみならず、DBについても運用益の加入者還元施策が要検討。

5. 給付の見える化

→ あらゆる年金制度を一元管理できる仕組み構築

6. 私的年金の普及拡大

→ 広報活動や窓口設置策にとどまらず、現場意見に基づく具体策検討

7. 公的年金と私的年金の役割分担・連携の在り方

→ 企業年金・個人年金部会と年金部会双方委員からなる専門委員会も必要か。

私的年金制度の改正の方向性

【財政検証結果を踏まえた企業年金の制度改正の方向性】

1. iDeCoの制度改正

- ① 加入可能年齢の引上げ
- ② 拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限引上げ
 - ・ iDeCoの加入者＝国民年金被保険者の中での調整
 - ・ 国民年金被保険者期間延長は先送り
 - ・ 任意加入70歳までを容認するか、ideco加入70歳まで一律容認か？

2. DB・DCの資産運用の見える化(情報公開)

- ・ 企業開示情報による見える化推進
- ・ DB:「事業報告書」「決算に関する報告書」
→ 制度別に厚生労働省が集約・公表
- ・ DC:「事業報告書」「運営管理機関業務報告書」
→ 事業主・規約・運営管理機関別に厚生労働省が集約・公表

その他、運用状況(運用の基本方針等)や専門人材の活用に係る取組状況を含む情報他、開示対象となる制度の要件等の公表も検討中

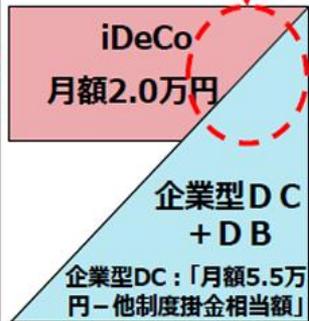
(参考) DCの拠出限度額①(令和6年12月以降)

(出所)厚生労働省HP 確定拠出年金の拠出限度額

DB等の他制度掛金相当額の反映後 (令和6 (2024) 年12月～)

- | | | | |
|-------------|--------------------|------------------------|-----------------------------|
| ①企業型DCのみに加入 | ②企業型DCと、DB等の他制度に加入 | ③DB等の他制度のみに加入 (公務員を含む) | ④企業型DC、DB等の他制度のいずれにも加入していない |
|-------------|--------------------|------------------------|-----------------------------|

●企業年金(企業型DC・DB)に加入する者のiDeCoの拠出限度額を公平化。
 ●事業主の拠出額(各月の企業型DCの事業主掛金額とDB等の他制度掛金相当額)が3.5万円を超えると、iDeCoの拠出限度額が逡減。



厚生年金保険

国民年金(基礎年金)

国民年金
 第1号被保険者・任意加入被保険者

国民年金
 第2号被保険者等

国民年金
 第3号被保険者

(参考) DCの拠出限度額②(令和7年度税制改正予定)

(出所)厚生労働省社会保障審議会企業年金・個人年金部会 参考資料

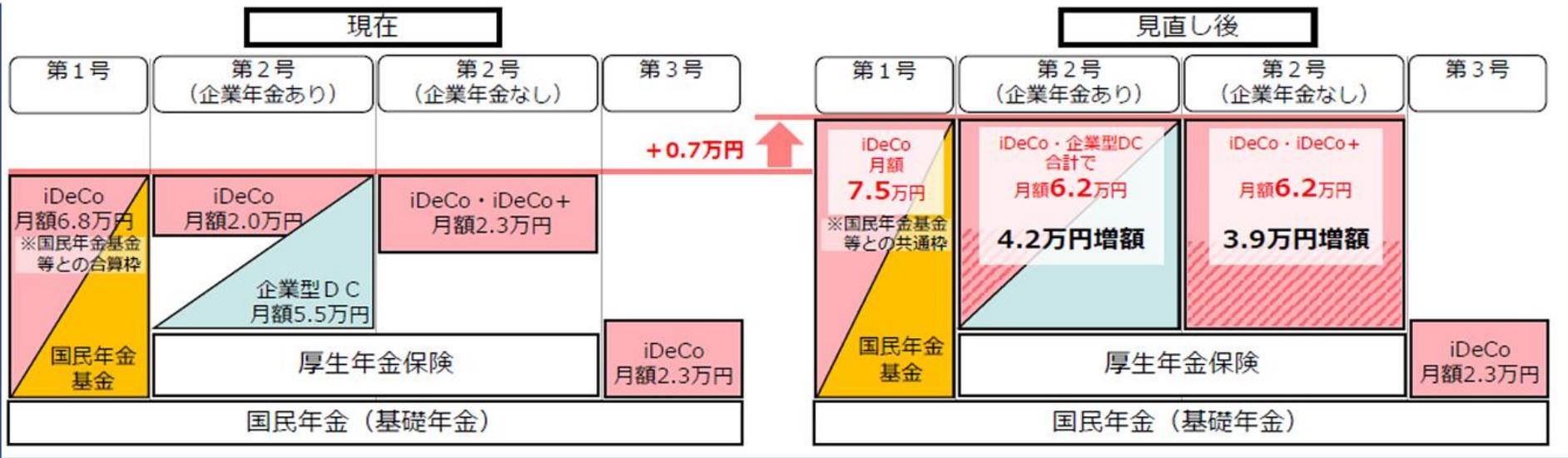
1 大綱の概要

確定拠出年金法等の改正を前提に、企業型確定拠出年金（企業型DC）・個人型確定拠出年金（iDeCo）等の拠出限度額の引上げやiDeCoの加入可能年齢の引上げ等の見直しが行われた後も、現行の税制上の措置を適用する。

(主な見直し内容)

- 第2号被保険者の企業型DCの拠出限度額を月額6.2万円に引き上げる（現行：月額5.5万円）。
- 第2号被保険者のiDeCoの拠出限度額を月額6.2万円に引き上げる（現行：月額2.0万円又は2.3万円）。
- 第1号被保険者の拠出限度額（iDeCoと国民年金基金で共通）を月額7.5万円に引き上げる（現行：月額6.8万円）。
- iDeCoについて、60歳以上70歳未満であって現行の個人型確定拠出年金に加入できない者のうち、個人型確定拠出年金の加入者・運用指図者であった者又は私的年金の資産を個人型確定拠出年金に移換できる者であって、老齢基礎年金及び個人型確定拠出年金の老齢給付金を受給していない者を新たに制度の対象とすることとし、その拠出限度額を月額6.2万円とする。
- 企業型DCのマッチング拠出について、加入者掛金の額が事業主掛金の額を超えることができないとする要件を廃止する。

2 制度の内容





4. 投資教育の重要性と年金との付き合い方

公的・私的年金を包摂する投資教育の必要性①

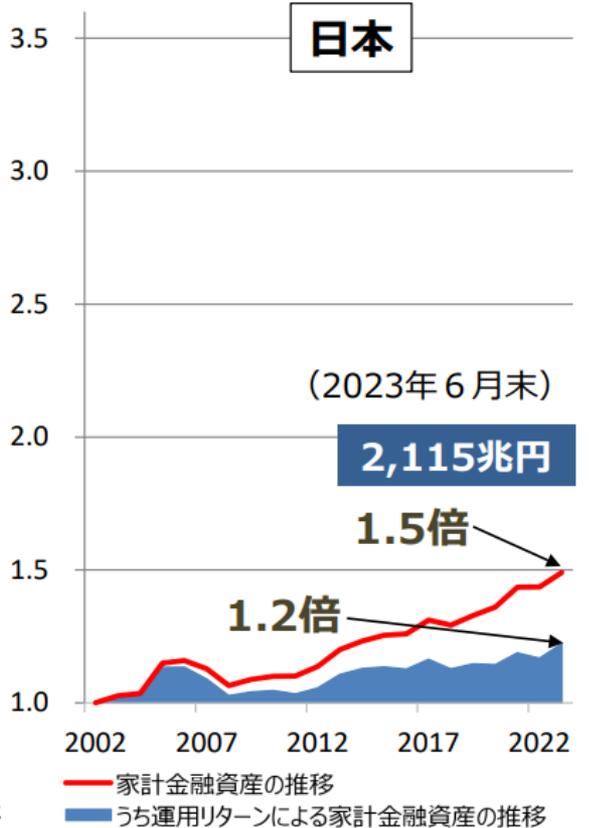
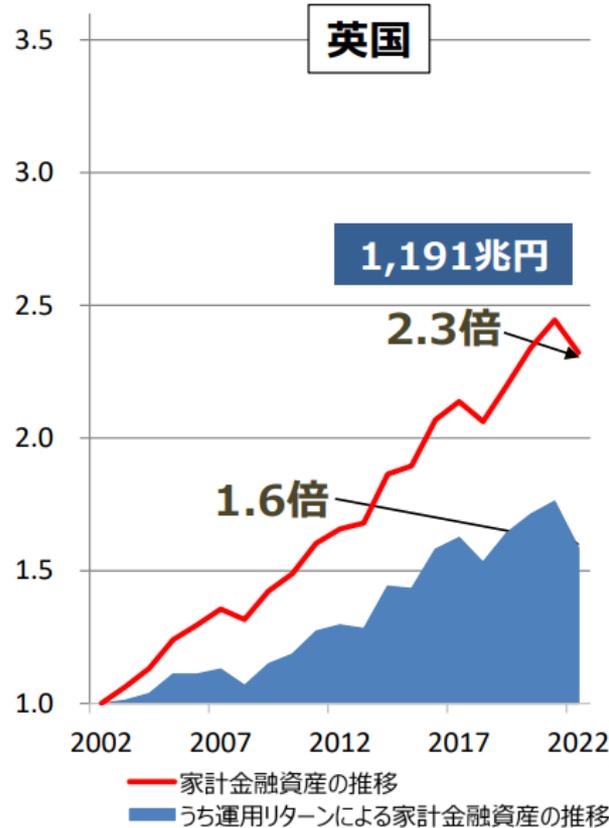
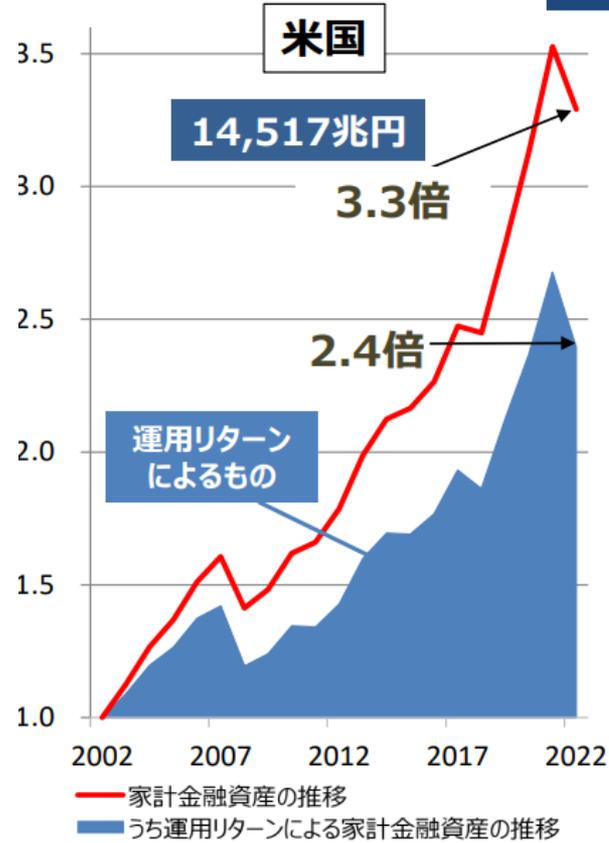
公的年金制度の将来不安を煽り、私的年金等の投資に踏み切れない日本の風潮

各国の家計金融資産の推移

1978年/401K
1988年/529プラン

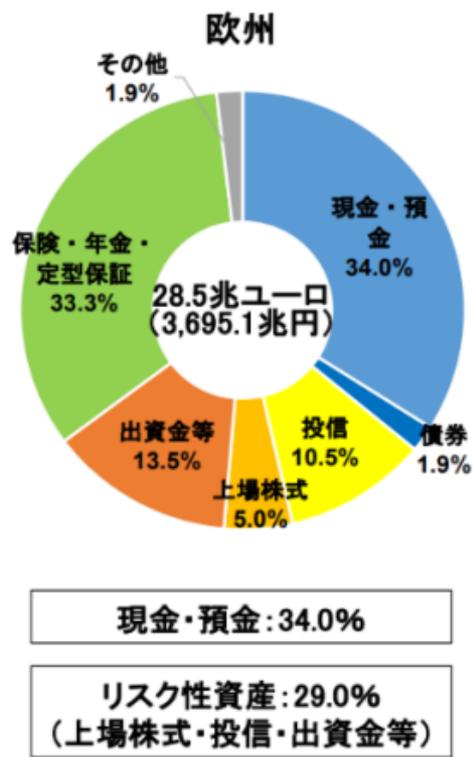
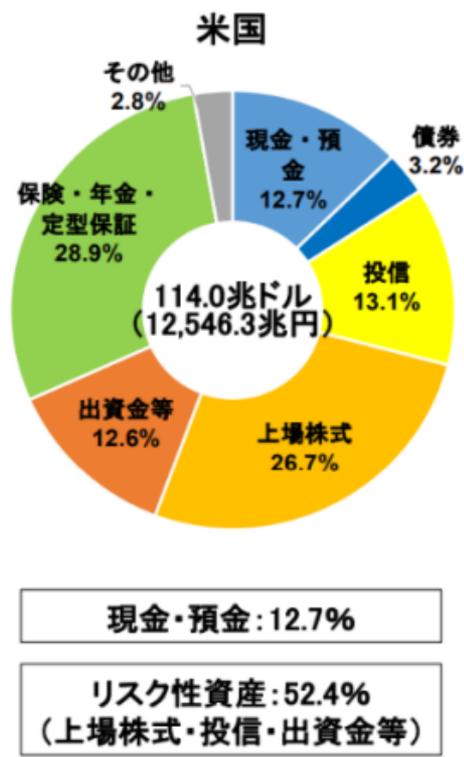
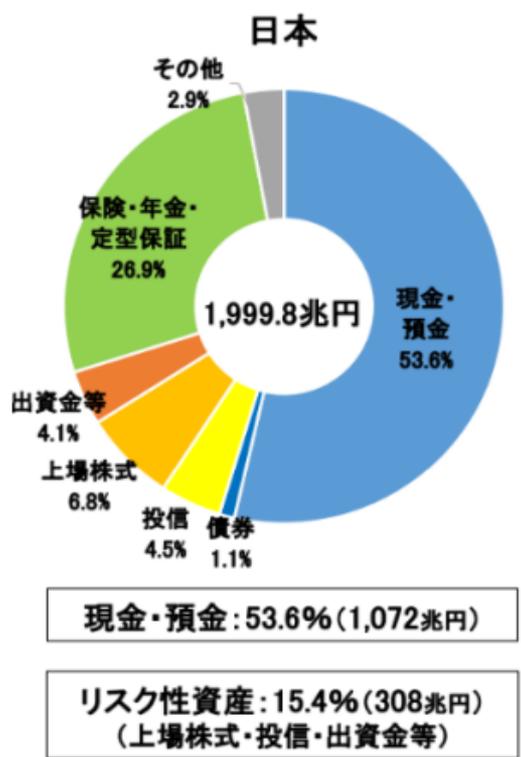
1999年/ISA制度
2001年/ステークホルダー年金

2014年/NISA
2017年/iDeCo
2018年/つみたてNISA



(出所) FRB、BOE、日本銀行の統計資料より金融庁作成
 (注) 上記の運用リターンによる資産の伸びは、資産価格の変動による伸びから算出しており、利子や配当の受取りを含まない。
 (注) 22年末時点の値。米国、英国については、22年12月末の為替レートにて換算(1ドル=131.12円、1ポンド=158.47円)

公的・私的年金を包摂する投資教育の必要性②



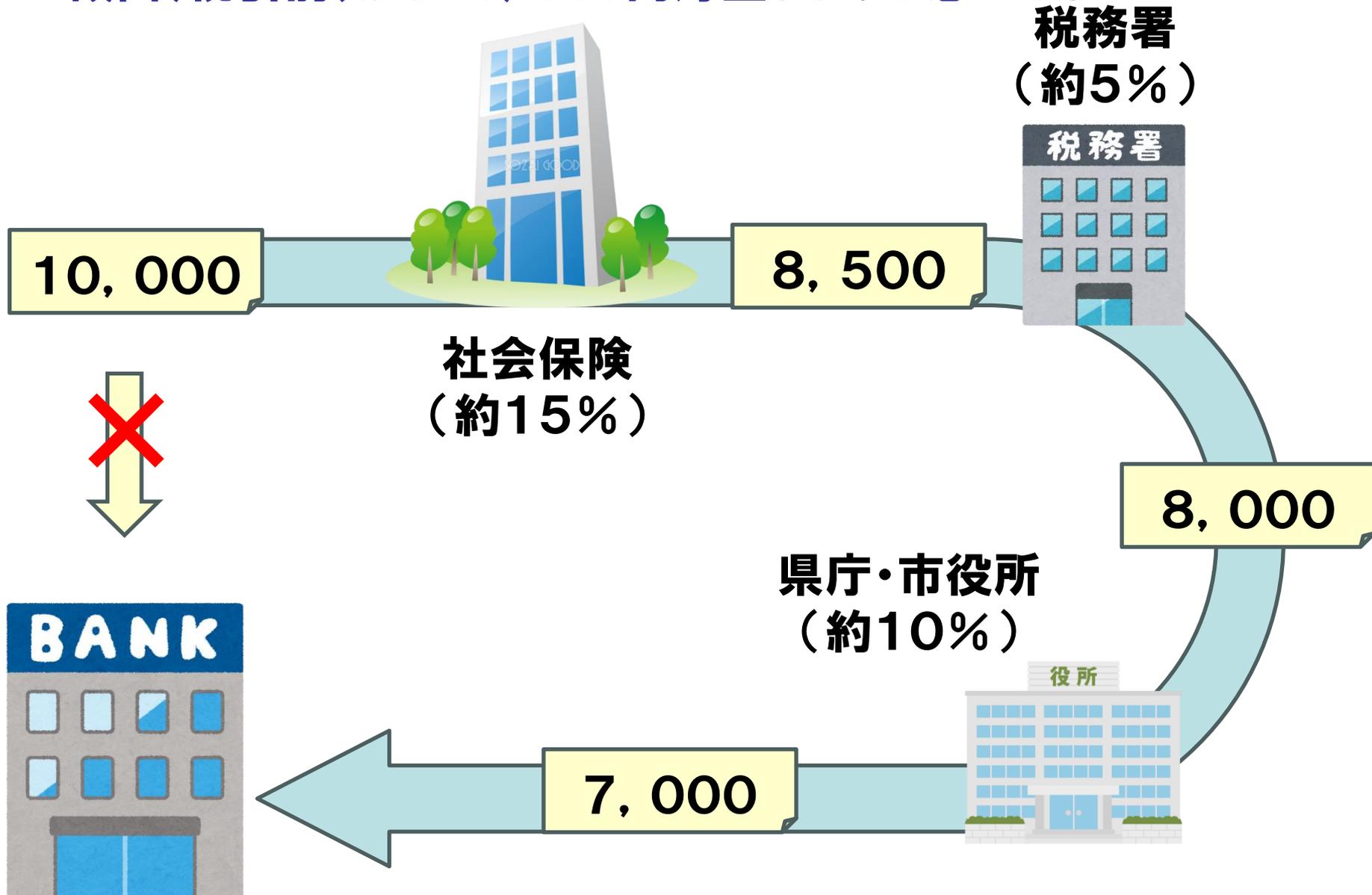
(出所)日本銀行、FRB、ECB (注)1ドル=110円、1ユーロ=129.8円で換算

- 日本の家計金融資産は、半分以上が現預金
- 現預金は利回りが低いため、金融資産全体としてはあまり投資されておらず、リターンが低くなっている
- 日本の家計所得は、9割弱が勤労所得であり、財産所得は1割強にとどまっている
- ⇒ **家計金融資産の生産性を高めるとともに、人々からお金についての不安を取り除く必要性が高い**

出所: 日本証券業協会「格差の国際比較と資産形成の課題について」(2022年2月)

【税制優遇の効用】

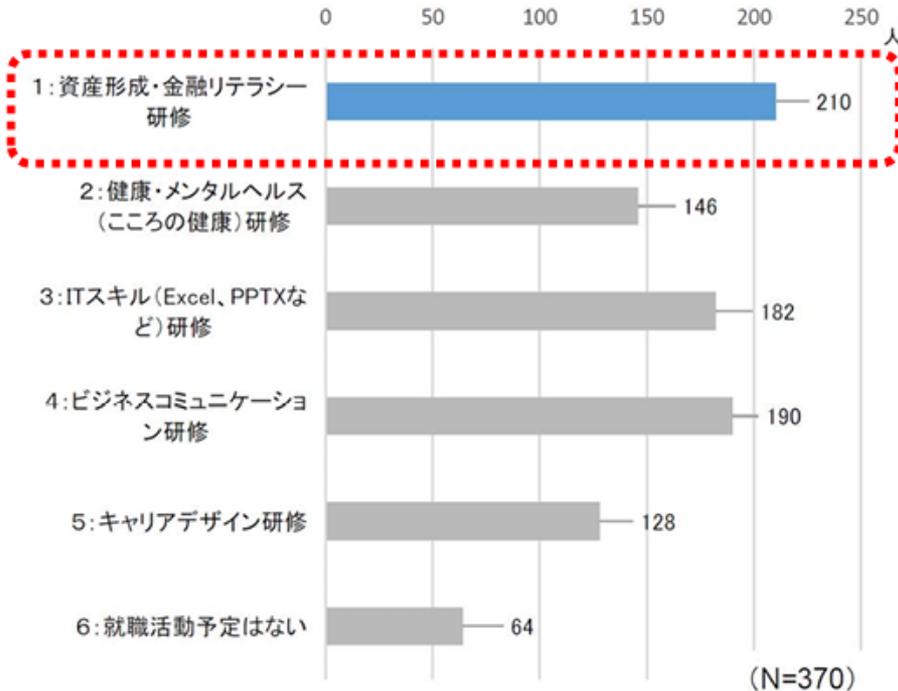
額面(税引前)から10,000円貯金しようと思っても...



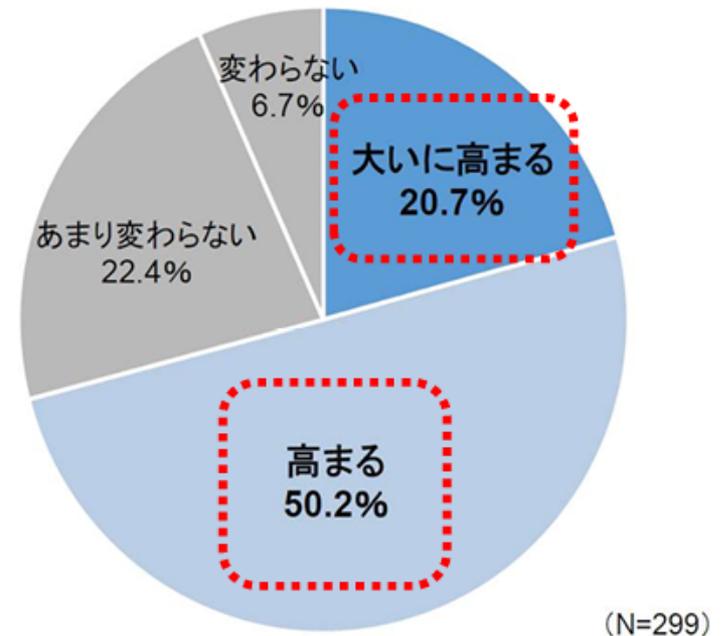
資産形成・金融リテラシー研修への関心が高い若者たち

- Z世代と呼ばれる学生が企業や職場を選ぶ際に用意してくれたら良いと思う研修としては、「資産形成・金融リテラシー研修」への関心度が高く、それを企業が積極的に導入している場合には、学生の志望度が高まることが見込まれる。
- 企業による従業員向け「資産形成・金融リテラシー研修」の実施など、職域教育の積極的展開は、従業員の新規採用やリテンションの強化に寄与し得るものと考えられる。

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



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



(出所) 2023年11月～12月に金融庁が行った大学生向け授業でのアンケート結果及び2023年9月～2024年1月に金融経済教育推進会議が行った大学連携講座でのアンケートより金融庁作成

資産運用の大きな2つの種類

老後のお金を
作る・守る！



長期で増やす

長期・分散・積立
+ 取崩し運用

世界経済の成長

継続できれば簡単・ほったらかし運用

ゴール

戦略

成功
要因



一発勝負で
儲けたい！

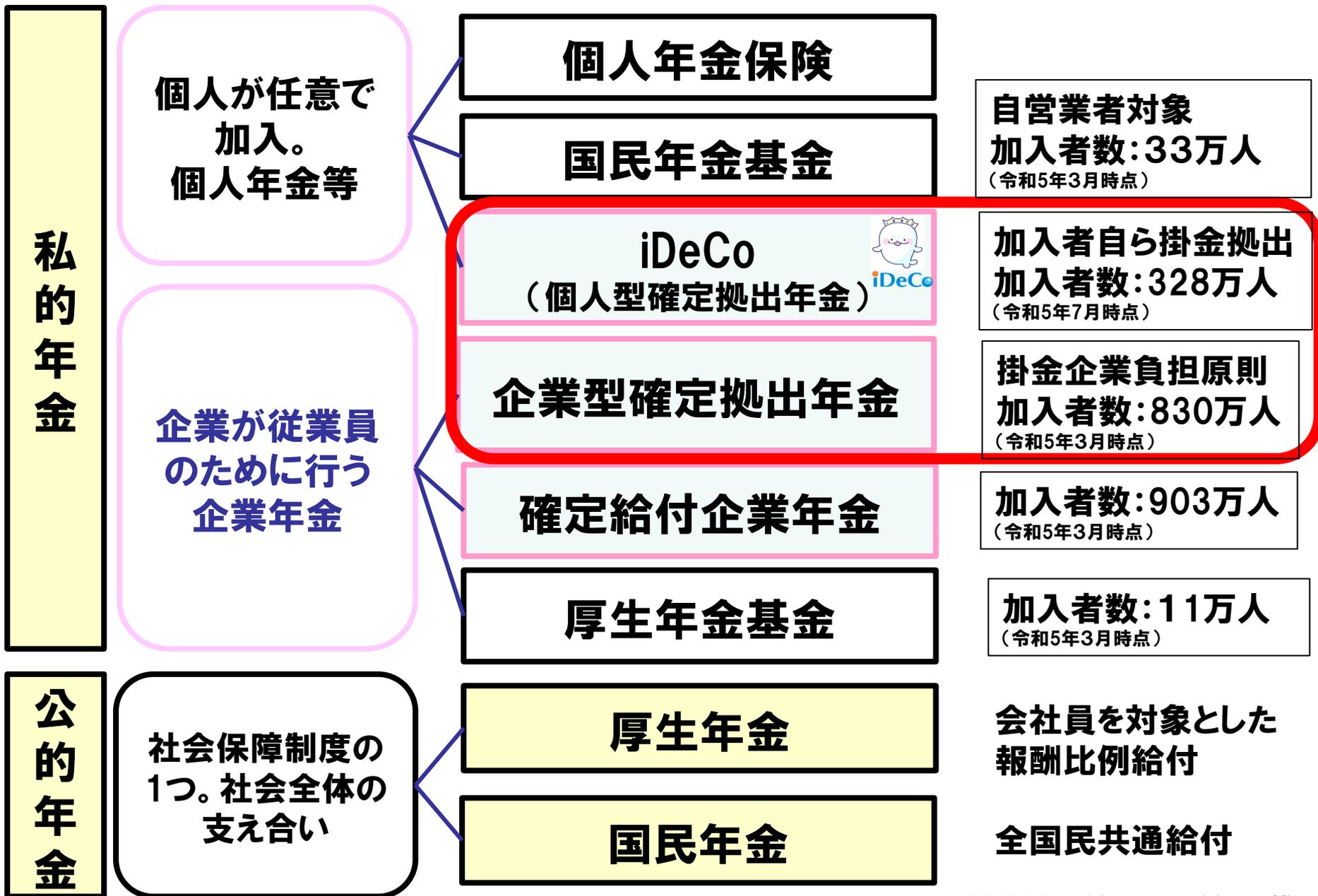
短期で増やす

経済・市場**予測**

予測が当たる

難易度高い・仕事に集中できない

老後所得確保からみた年金制度の全体像(主なもの)



中小企業への導入が増加しているDC

→人手不足への対策として…

人財の採用・定着のための福利厚生を補強

多様性を尊重する若年層に対応

働きやすい会社(ホワイト企業)の演出にも有効

大手企業との退職金制度の格差縮小

**DCの投資教育を通じて社員個人の資産形成
支援しエンゲージメントを高める**

組織の健全な新陳代謝を促進する機能として

選択制確定拠出年金独特のメリット・デメリット

従業員の選択で給与相当額の一部を掛金とする拠出制度の場合従来制度とは相違する以下のメリット・デメリットもある。

従業員メリット

給与を掛金に振替えた分、**所得税・住民税に加え、社会保険料も軽減**できる

従業員デ・メリット

給与を掛金に振り替えた分、**将来受け取る厚生年金が減少する可能性がある**（DC積立分でカバーを検討）

掛金分が給与とならず**残業代等の減少**（給与規程で対応検討）

会社メリット

企業の追加負担なしで、新しい退職金制度を導入できる。

現金給与が減少するので、**社会保険料の負担が軽減**できる

企業年金制度を有する企業として**求人、従業員の定着化**が図れる

会社デ・メリット

掛金拠出により**最賃法に抵触の恐れ**

中小企業で普及している選択制の課題

- ◎ 経営者(もしくはその親族)のみ加入で従業員に制度が周知されていない。
- ◎ 事業主掛金なのに掛金を給与控除している。
- ◎ 投資教育が実施されていない(選択制だけの問題ではない)
- ◎ 未指図資産がそのまま放置されている(選択制だけの問題ではない)
- ◎ 法改正対応できていない(選択制だけの問題ではない)
- ◎ その他法令対応 環境変化に対応するための制度の見直しができていない
(選択制だけの問題ではない)

**制度を適正に普及し、フォローできる
「法律や実務に熟知している専門家」の不足**

社会保障審議会 企業年金個人年金部会の議論から その他論点について

**選択制DCの導入は制度趣旨に合った(節税や社保削減のみを目的
としない)導入が企業の持続可能性を高めることとなります。導入検討
の際は、是非、専門家の意見に耳を傾けることをお勧めします。**

選択される企業年金の導入ポイント

■ ライフプラン支援としての確定拠出年金(DC)

- ・ 確定拠出年金を活用して従業員満足度を上げる
- ・ 従業員個々人の人生100年時代をサポート

■ 人生100年時代に向けた経営課題として

- ・ 従業員にどの様な人生を送って欲しいか考える。
(企業エンゲージメントへつなげる)
- ・ 経営者自身がどの様に老後を送りたいか考える。

■ 従業員を引き留める福利厚生の本質キーワード

従業員の自立・・・自助

個々人の選択・・・個別管理

持続可能性・・・退職給付債務等の不確定要素の排除

■ 企業型DC導入で社員にどの様なメッセージを送るか

→ 自分のライフプランは、自分で決められるようになって欲しい。



5. クロージング

企業が従業員資産形成を支援すべき背景①

資産所得倍増プランの7つの柱

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

雇用者の経済的な安定(Financial Well-Being)を支援する取り組みは世界的に広まっている

雇用主としての企業は雇用者からの信頼度が高く、世界では、人々の幸福を目指すうえで心身の健康のみならず、企業を通じた経済的な安定を支援する取り組みが広がりつつある。我が国においても雇用主による雇用者の経済的な安定の向上に向けた取り組みが推進されつつある。

企業が従業員資産形成を支援すべき背景②

Wellbeingの要素	概要
① 健康 (Health)	身体的・精神的に健康な状態であること
② 仕事環境 (Work environment)	担当業務が充実していること 自身の状況に応じた柔軟な働き方(時間・場所)が選択できること
③ キャリア (Career)	現在の環境が将来のキャリアにつながると思えること 成長実感、貢献感が感じられること
④ 人間関係 (Relationship)	仕事の関係者、周囲と互いに学び合う状況であること 相互貢献により、他者につながっていると感じられること
⑤ お金 (Financial)	将来や老後に向けて資金・資産面で不安な状態にないこと 会社からの資産形成にかかるサポートがあり、満足していること

企業にとってWellbeingの要素を確保することは、従業員の新規獲得、定着化のみならず企業エンゲージメント向上に大きく寄与する。

Financial Wellbeing とは？

「当面の支払いを着実に行うことができ、将来のお金について安心しており、人生を楽しむためにお金の面で幅広い選択ができる状態」

“**financial well-being** can be defined as a state of being wherein a person can fully meet current and ongoing financial obligations, can feel secure in their financial future, and is able to make choices that allow enjoyment of life”

	現在 (Present)	将来 (Future)
安心感 Security	毎日や毎月の支払いを管理できる Control over day-to-day, month-to-month finances	金銭的なショックを吸収できる能力 (サポートの仕組み：親族・友人、貯蓄、保険など) Capacity to absorb a financial shock
選択の自由度 Freedom of choice	人生を楽しむためにお金の面で幅広い選択ができること (ニーズに加えてウォンツ。友人・家族・コミュニティに対して寛容など。学び直しや働く時間を少なくするなど) Financial freedom to make the choices to enjoy life	金銭的な面での目標に向けて軌道に乗っていること (車やマイホーム、奨学金の返済、老後資金など) On track to meet your financial goals

出所：“Financial well-being: The goal of financial education”(Consumer Financial Protection Bureau /消費者金融保護局, January 2015)

なお、日本語はすべてウェルスペント訳

確定拠出年金は導入から活用の時代へ

Financial Wellbeing の実現へ

→安心して満足するような生活ができるために資産管理・運用が席しているか

資産形成支援制度の導入(確定拠出年金)に留まることなく、退職までの資産蓄積及び退職後に資産を取り崩しながら運用する方法(資産活用)も見据えたマネープランを自分事として作成し、実践することを支援する。

その際、従業員が適切に利用し、資産形成を実践できる**ように**金融教育**を行う。**

まとめ

今回の財政検証結果は、前回と比較して総じて良好な結果となり、**適用拡大などの法改正は今後も粛々と継続**されると想定されます。

一方、政府は資産倍増計画を方針として進めており、今後も**公的年金・私的年金を相互に連携させた改正**が進められるとされます。

法改正の中には会社にとって費用負担増となる改正もあるものの、少子高齢化が進む中で企業エンゲージメントの高い**人材確保のため、コストから投資への変換**を図る企業も増加するものと思われれます。

その際、専門家などの意見にも耳を傾け、**企業エンゲージメントに繋がる正しい金融教育**の実施が重要となると思います。

(参照) 確定拠出年金と新NISAの比較

		確定拠出年金		NISA	
		企業型DC	iDeCo	つみたて投資枠	成長投資枠
対象者		70歳未満の 厚生年金加入者	65歳未満の 国民年金加入者	日本に住む18歳以上の人	
金融機関		会社が選択	個人が選択	個人選択	
口座管理 手数料		企業負担	個人負担 (年間2,000円程度～)	なし	
最低積立金		会社・個人で異なる	月額5,000円以上	金融機関によって異なる	
投資上限		月額55,000円 (会社・個人で異なる)	属性・個人で異なる (月額5,000円～68,000円)	年間120万円 年間240万円 (合計年間360万円)	
対象商品		定期預金、保険商品、投資信託		一定条件満たす 投信・ETF	上場株式 ETF・REIT等
税優遇	購入 拠出時	非課税(掛金が所得控除の対象)			
	運用時	非課税		非課税	
	給付時	課税 (退職所得控除や公的年金等控除が適用)			
新規投資 期間		70歳になるまで (厚生年金加入・会社次第)	65歳になるまで (国民年金加入が条件)	恒久化(生涯投資枠1,800万円)	
引き出し		原則60歳以上		いつでもできる	
非課税運用 期間		原則75歳まで		無制限	

今日のご受講ありがとうございます。
今回の研修で学んだことが、皆様の活躍に役立って
いただければ幸いです♪

働き方改革を支援する

サンシャイン・コンサルティングオフィス

