

神奈川県社会保険労務士会川崎北支部
2025年8月8日第2回支部研修会

2025年の年金制度改革の方向性 と社労士に期待される役割について

令和6(2024)年財政検証を踏まえつつ、
年金法改正をスッキリ！解説します

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS

【講師】

Sunshine consulting office

特定社会保険労務士 大西 浩

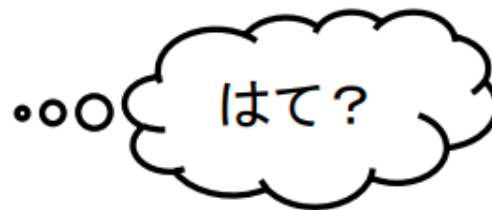


1. オープニング（年金とは？）
2. 公的年金のよくある誤解10選
3. 令和6(2024)年財政検証について
4. 2025年年金法改正の方向性(公的年金)
5. 2025年年金法改正の方向性(私的年金)
6. 確定拠出年金(企業型DC)について
7. 投資教育の重要性と年金との付き合い方
8. クロージング



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

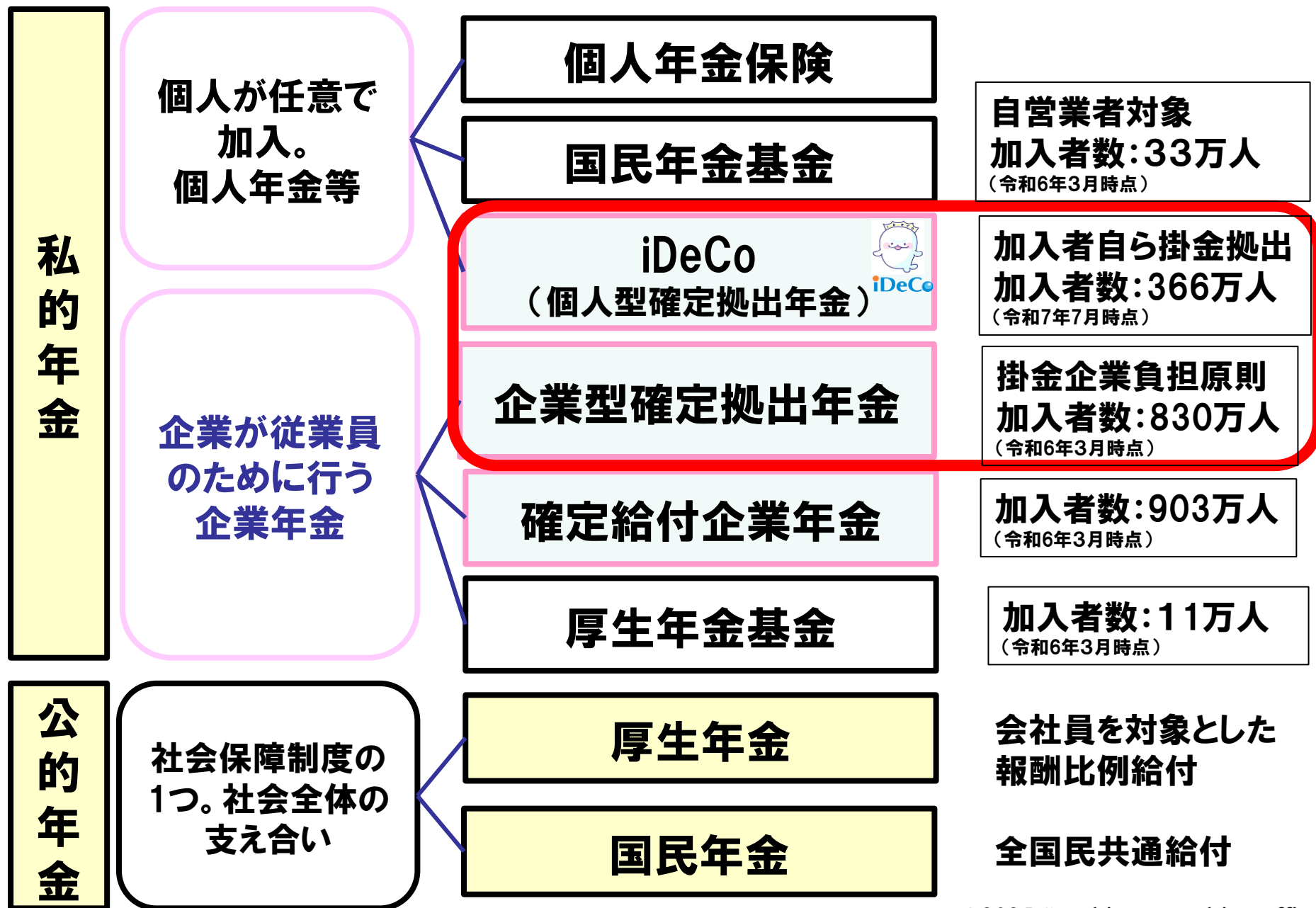
報酬(給与・退職金)
人事・労務管理施策の一環

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

老後所得確保からみた年金制度の全体像(主なもの)





2. 公的年金のよくある誤解10選

誤解【その一】 年金を貯蓄だと思っている

→将来もらえる額よりも支払う保険料の方が多いので損(元が取れない)

誤解【その二】 国の年金制度は破綻すると思っている

→年金は破綻する(に違いない)できれば保険料は払いたくない(無駄になる)

誤解【その三】公的年金は100年保証される

→100年安心なんて嘘では?(信じられない)

誤解【その四】賦課方式より積立方式のほうがよい

→超高齢化社会において、賦課方式では受給者を支え切れない。
(自分の年金は自分で積み立てる積立方式の方が良い。)

誤解【その五】民間の保険に入った方が安心

→民間の保険では・・・物価上昇、平均余命の延長には耐えられない。
(経営上相当の負荷) 保険料は割高(国庫負担による補助がないため)

民間の保険で老後に備えるためには・・・

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。

誤解【その六】 年金の支え手は減り負担がますます増える

→実は就業者と非就業者の比率は減っていない。

誤解【その七】 支給開始年齢は引き上げられる

→日本の年金制度には「マクロ経済スライド」という優れた制度が導入されているため支給開始年齢を引き上げる必要がない。

誤解【その八】 繰下げしたら長生きしなければ元が取れない

→公的年金は長生きリスクの保険であることを心得よ

誤解【その九】 世代間で負担が不公平

→昔は家族が親の生活を支えていた。

誤解【その十】 企業年金は難しい

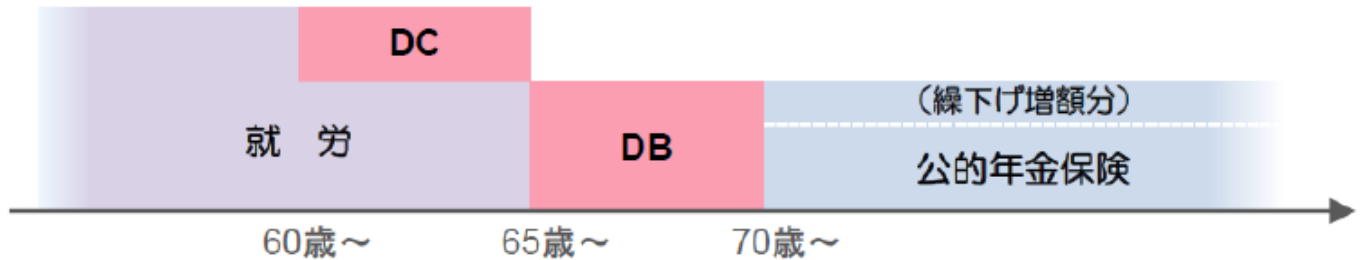
→企業年金は社会保険の領域 企業年金は難しい

WPPによる「継投」のバリエーション

(出所)第21回社会保障審議会企業年金・個人年金部会
2023年4月12日 資料3より

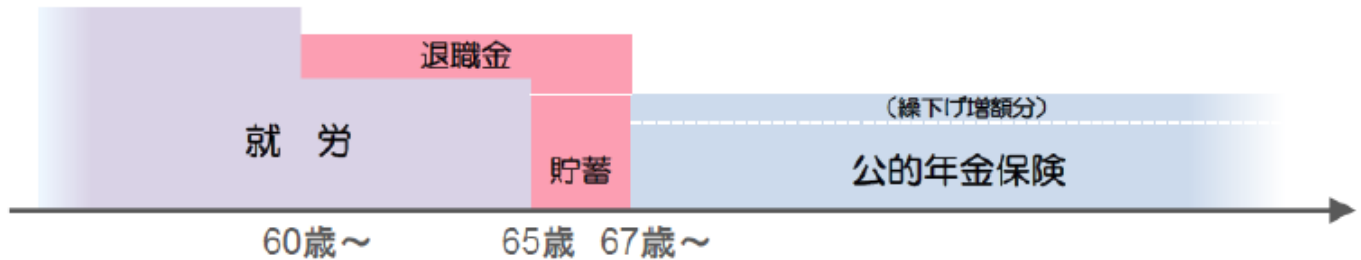
<パターン①>

60歳以降の給与減は
DCで補い、70歳まで
はDBでつなぐ



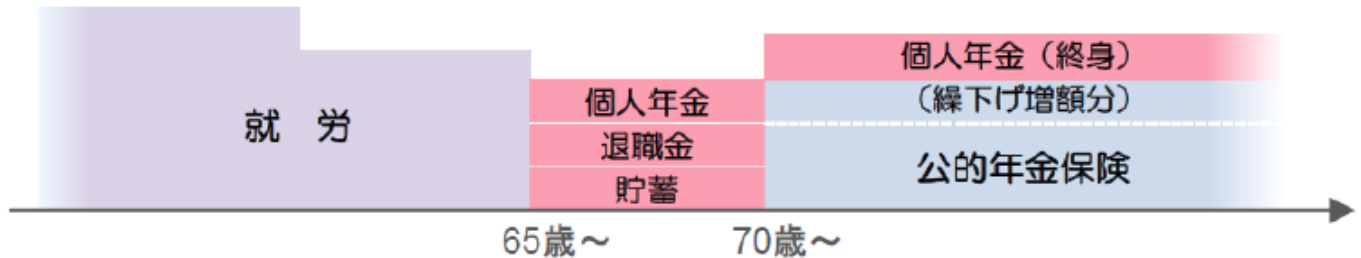
<パターン②>

就労と貯蓄の取り崩し
で凌ぎ、頃合いを見て
公的年金の受給開始
を前倒し



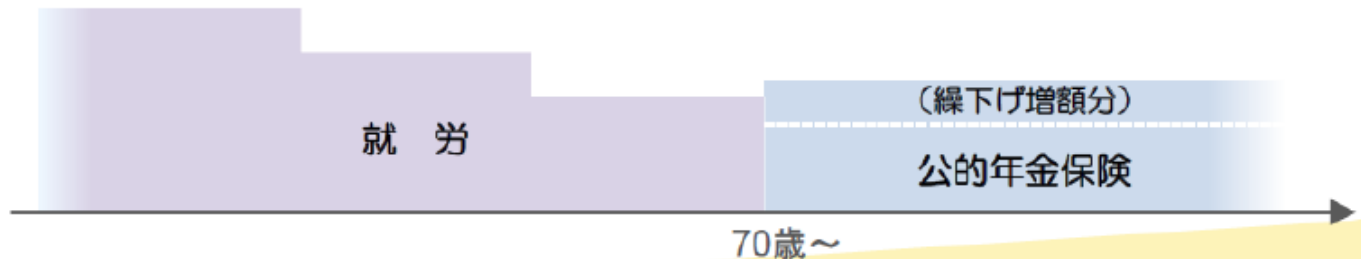
<パターン③>

老後資金が想定以上
に積み上がったため、
私的年金も終身給付
(完投)で備える



<パターン④>

公的年金の受給開始
までの期間を就労の
みで乗り切る(貯蓄は
臨時的出費への備え)



(出所) 谷内陽一『WPP: シン・年金受給戦略』(中央経済社)p.143より抜粋



3. 令和6(2024)年財政検証について

財政検証とは？

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

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。

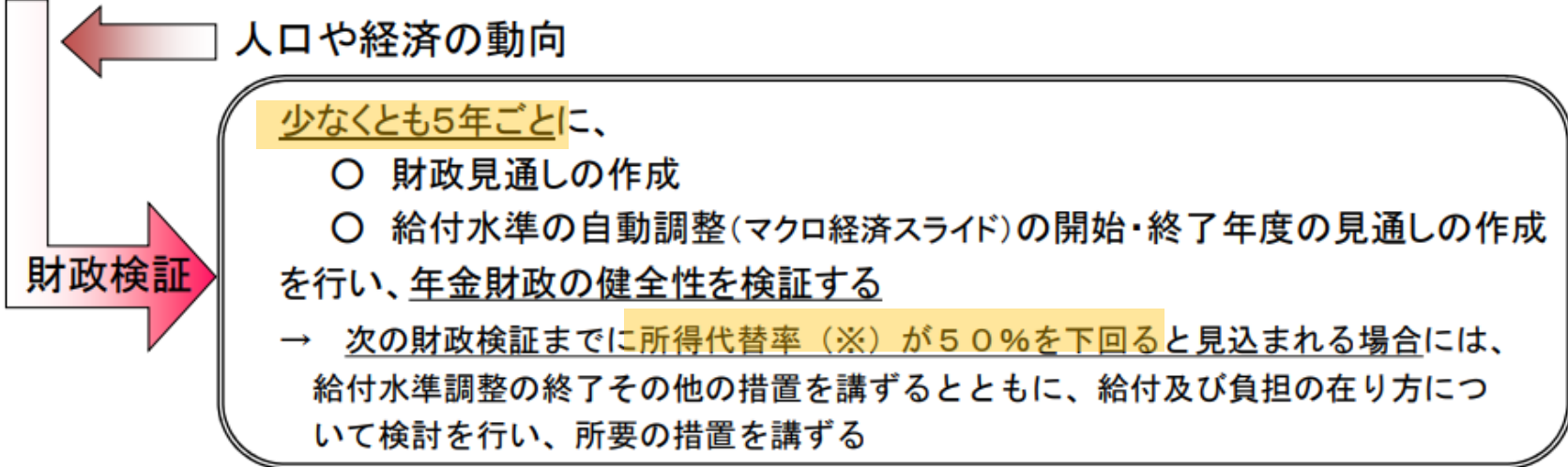
→ 所得代替率は長期的に50%を確保することが政策目標

(2024年時点61.2%から低下が予測されるが・・・)

(参考) 平成16年年金制度改革における年金財政のフレームワーク

平成16(2004)年年金制度改革における年金財政のフレームワーク

- 上限を固定した上での保険料の引上げ
(最終保険料(率)は国民年金17,000円(2004年度価格)、厚生年金18.3%)
※産前産後期間の保険料免除による保険料の引上げ100円分含む(国民年金)
- 負担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
- 積立金の活用 (おおむね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、積立金を活用して後世代の給付に充てる)
- 基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ



※所得代替率… 公的年金の給付水準を示す指標。現役男子の平均手取り収入額に対する年金額の比率により表される。

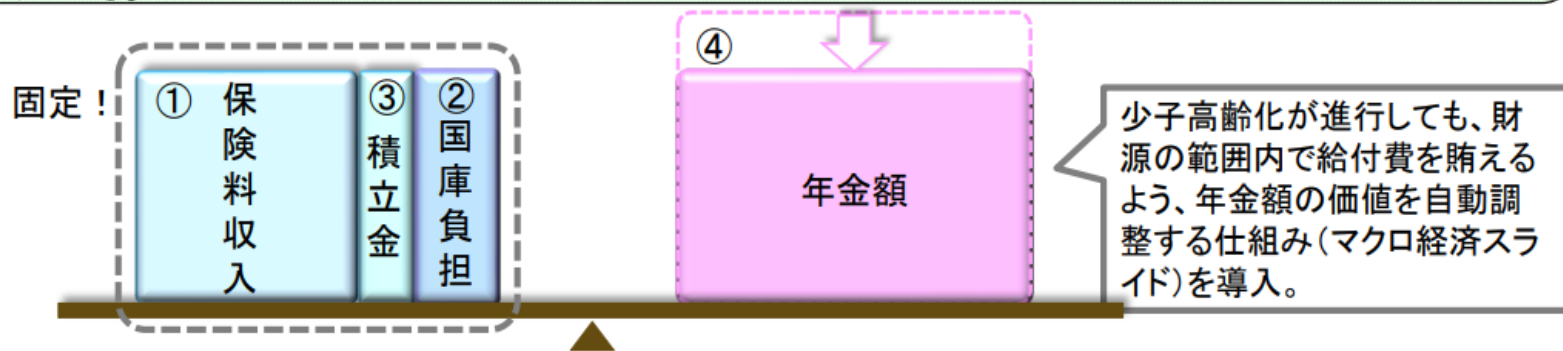
所得代替率 = (夫婦2人の基礎年金 + 夫の厚生年金) / 現役男子の平均手取り収入額

2024年度: 61.2% 13.4万円 9.2万円 37.0万円

注: 所得代替率に用いる年金額は、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。

(参照) 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。

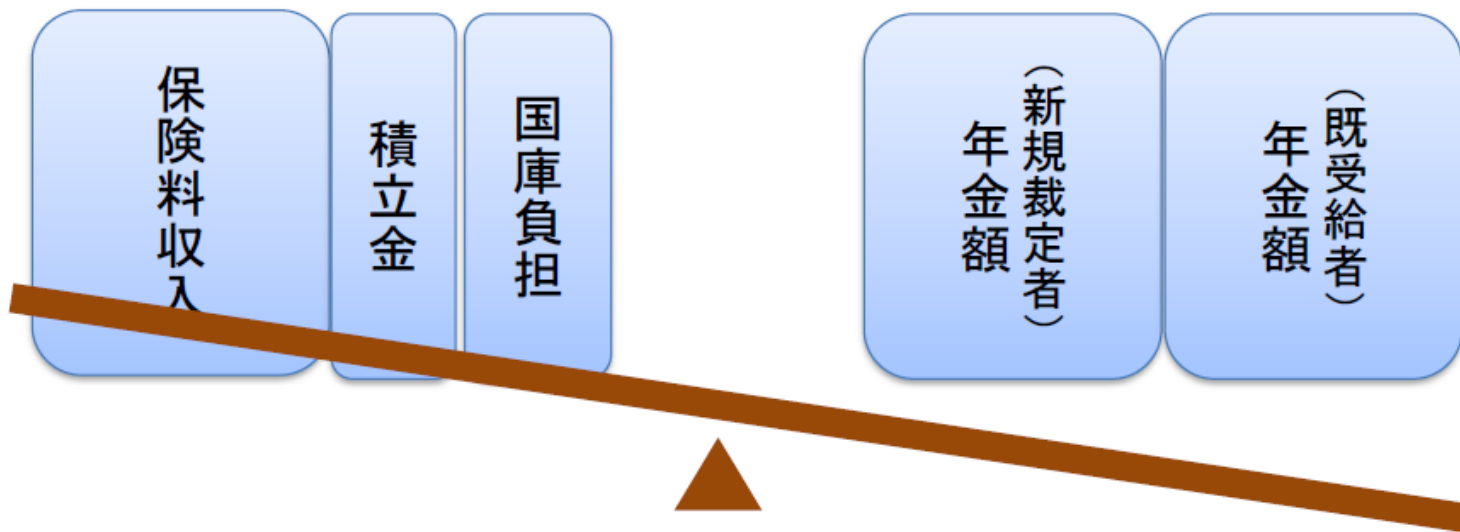
③ 積立金の活用

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。

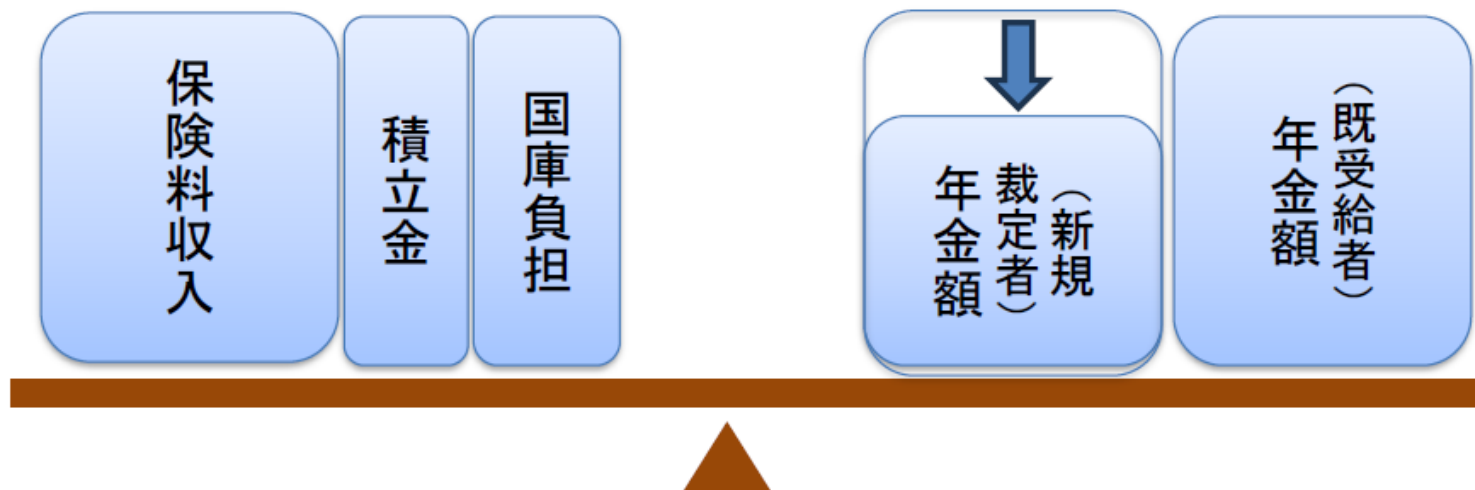
④ 財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み(マクロ経済スライド)の導入

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。

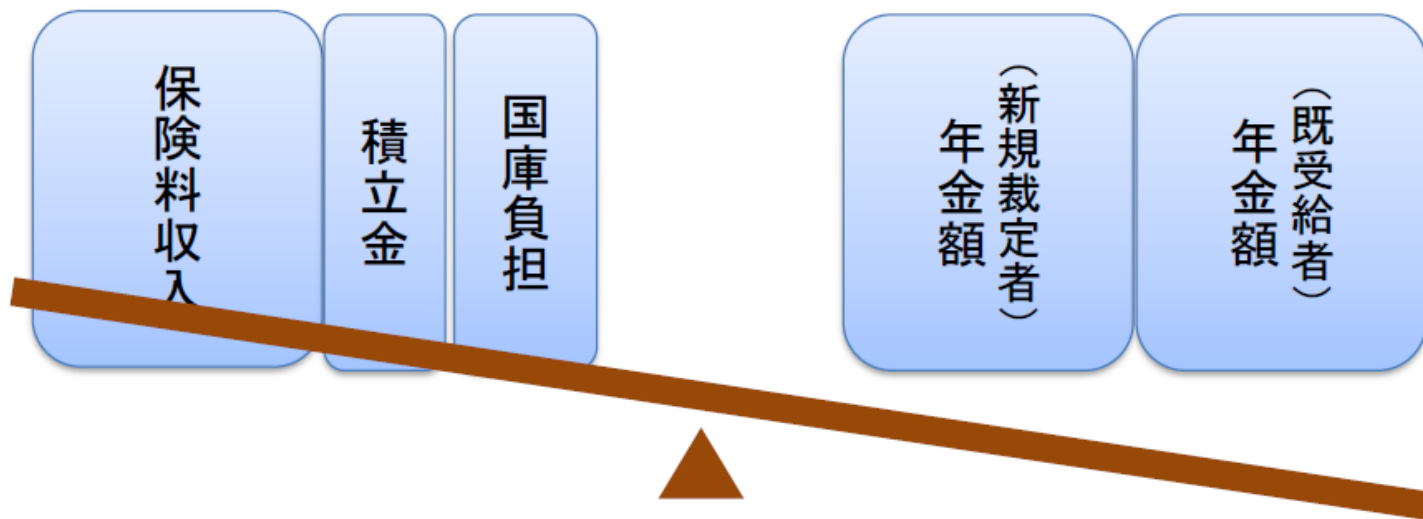
(参照) 支給開始年齢引上げによる調整



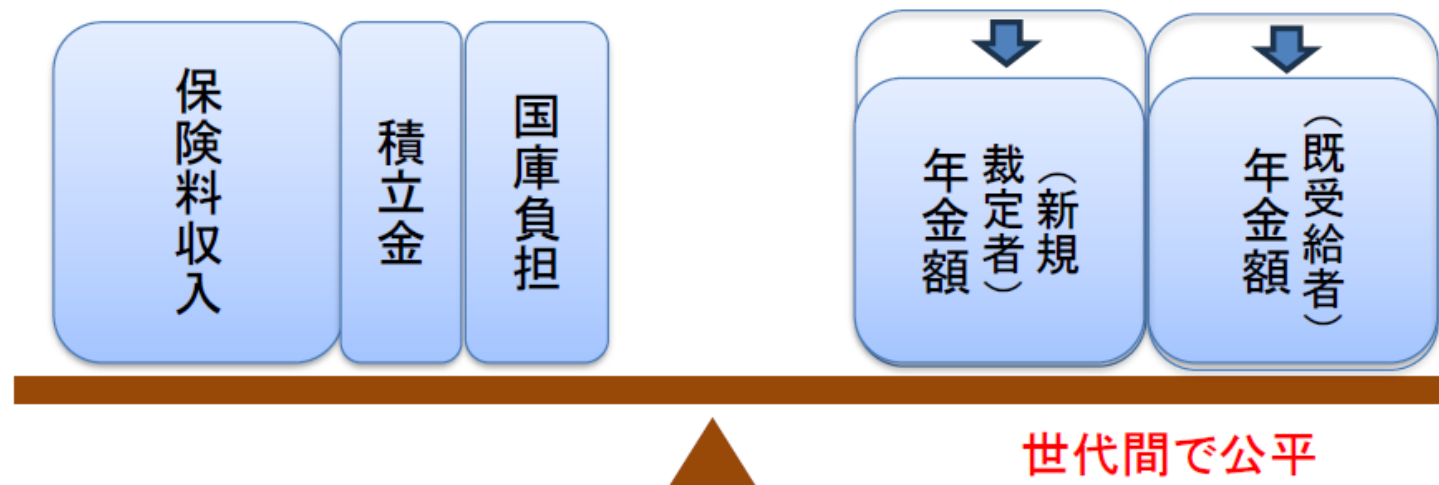
新規裁定者の年金減額だけでバランスさせる
(既存の受給者には影響ない)



(参照) マクロ経済スライドによる調整



既存の受給者の年金額も減額してバランスさせる



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

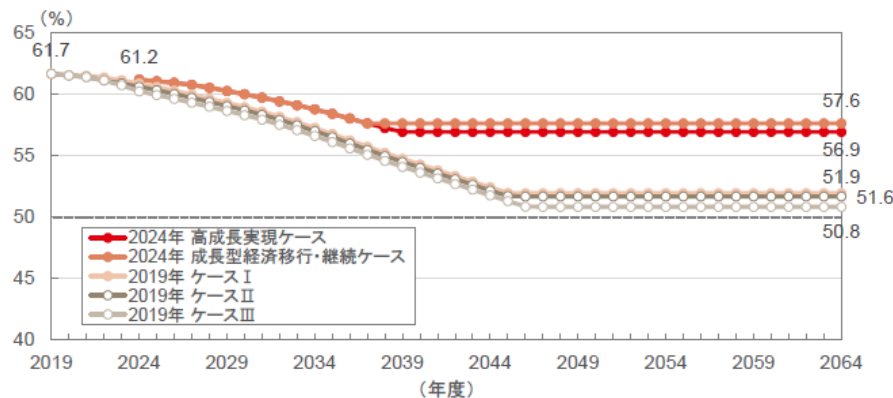
② 経済前提が芳しくないケース(2019年ケースⅣ～Ⅴ VS 2024年③)

→ 50%を切っていた所得代替率が50%台確保となった。

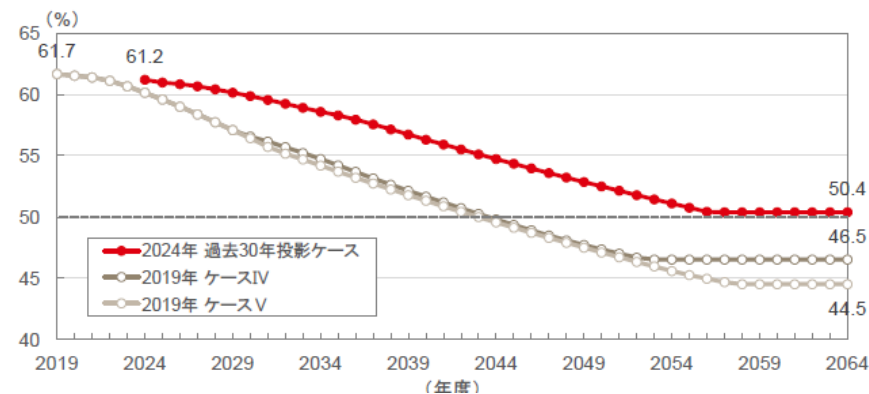
※ 経済前提は相違するため単純比較はできないが、概ね改善傾向

※ 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＞

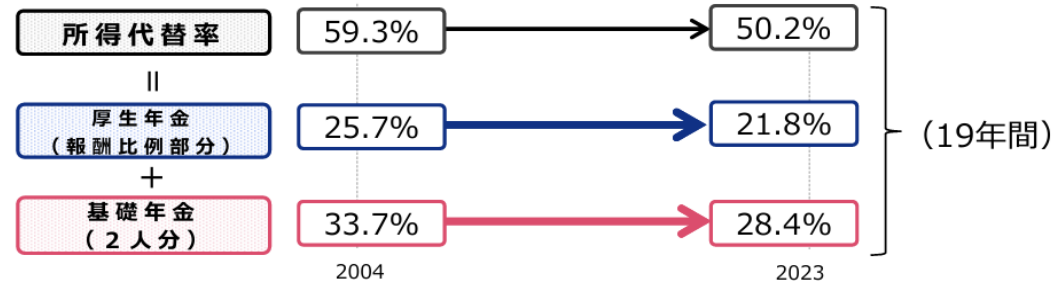


※ 2019 年は出生中位・死亡中位のケース、2024 年は出生中位・死亡中位・入国超過数16,4 万人のケース。

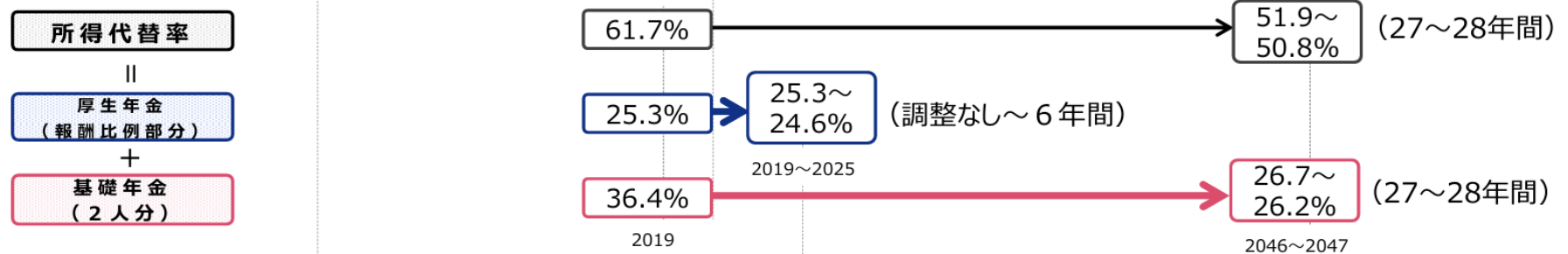
(出所)厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し:令和6(2024)年財政検証結果」に基づき作成

所得代替率の見通しの変化

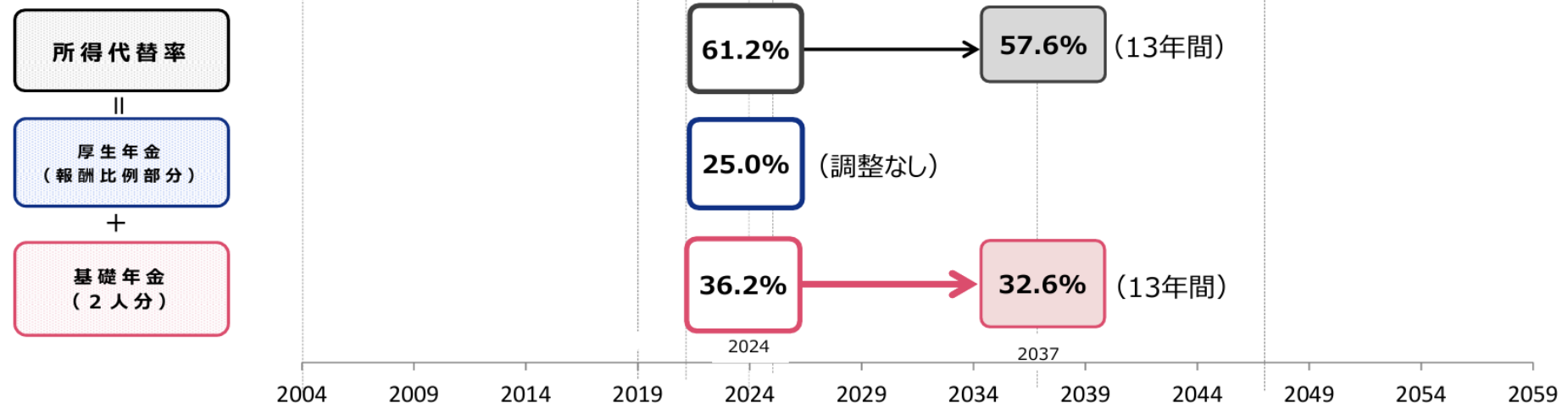
《平成16(2004)年財政再計算》【基本ケース】



《令和元(2019)年財政検証》【ケースⅠ～Ⅲ】



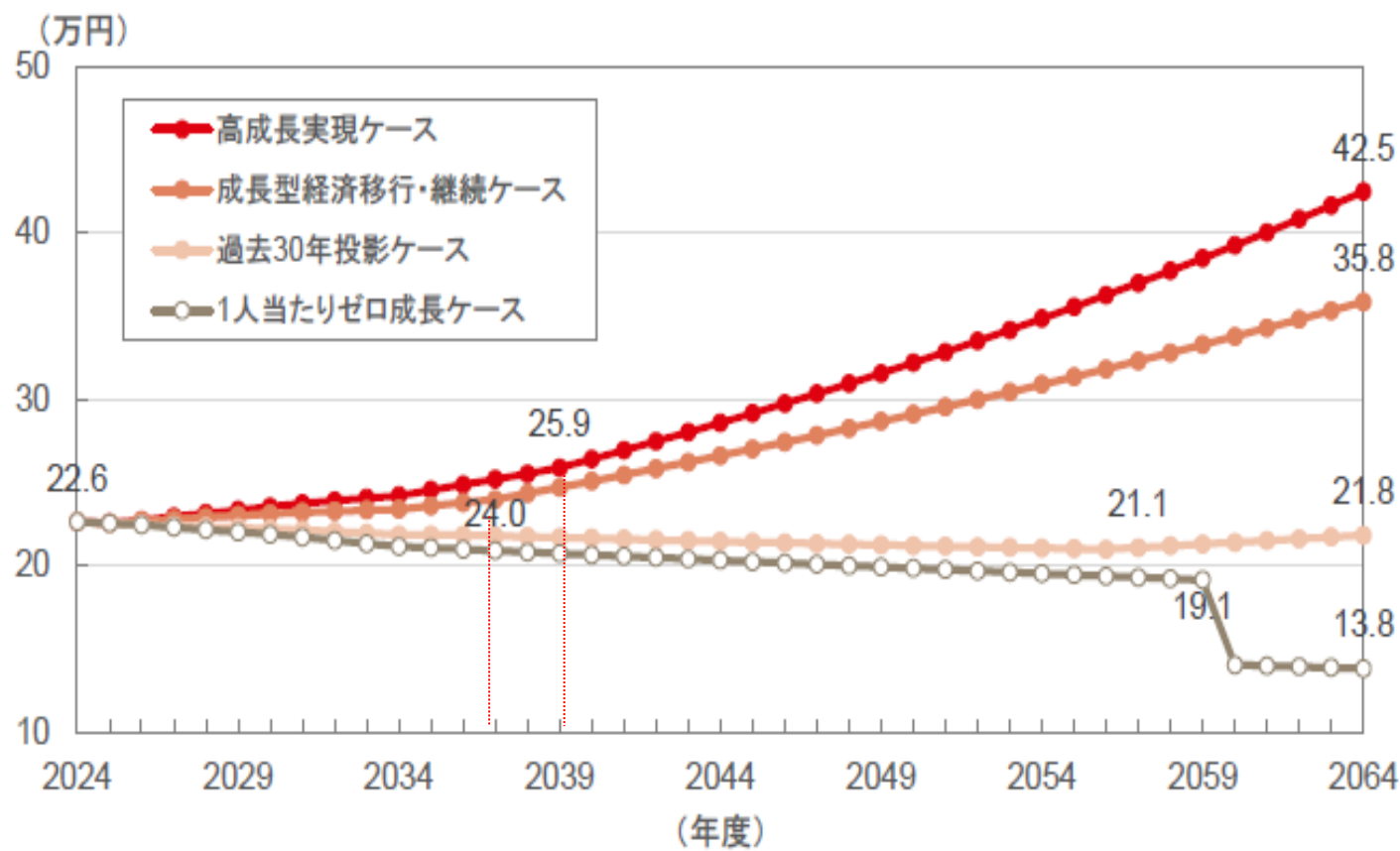
《令和6(2024)年財政検証》【成長型経済移行・継続ケース】



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%)－1)≒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



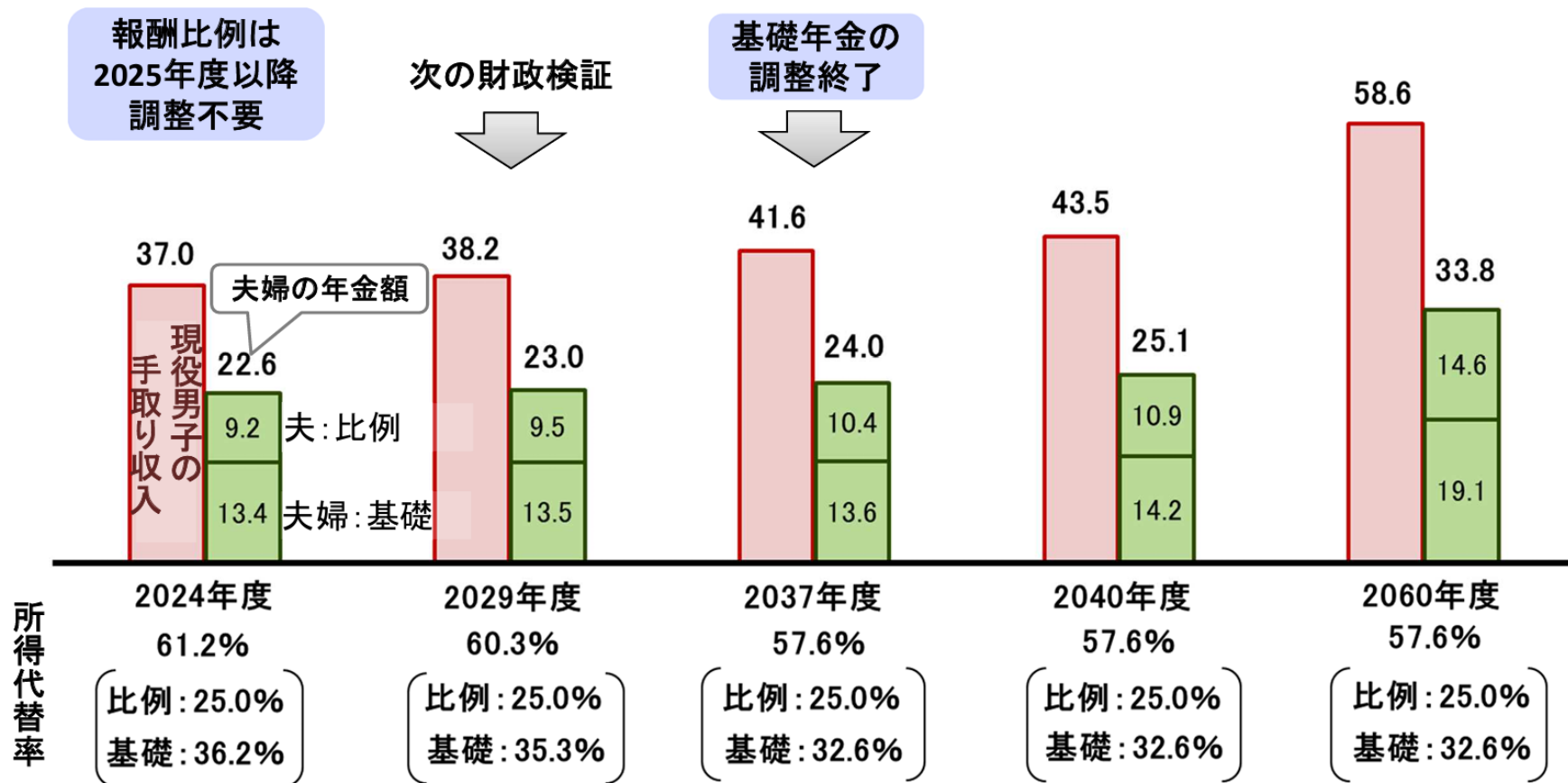
※1 年金額(月額)は、各時点の名目額を物価上昇率で2024 年度時点に割り戻した実質額。
※2 出生中位・死亡中位・入国超過数16,4 万人のケース。
(出所)厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し:令和6(2024)年財政検証結果」に基づき作成

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



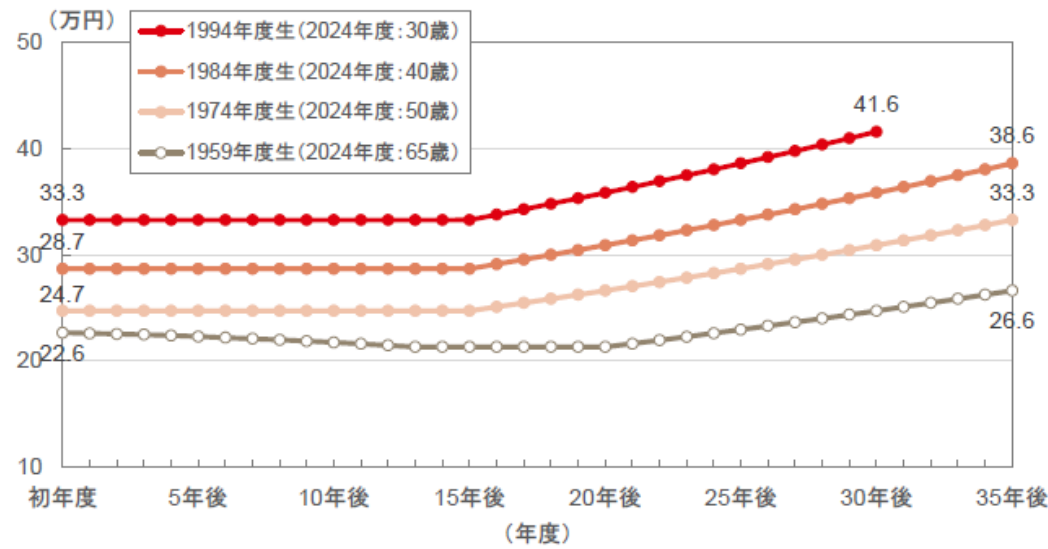
出典：厚生労働省 令和6(2024)年7月3日公表 令和6(2024)年財政検証結果より

所得代替率及びモデル年金の将来見通し(まとめ)

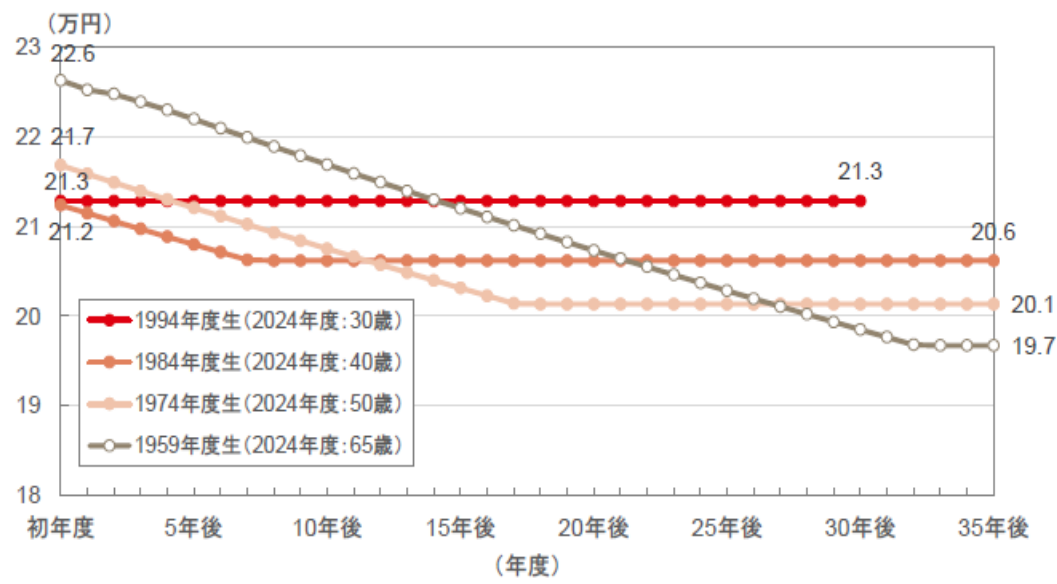
<成長型経済移行・継続ケース>

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。

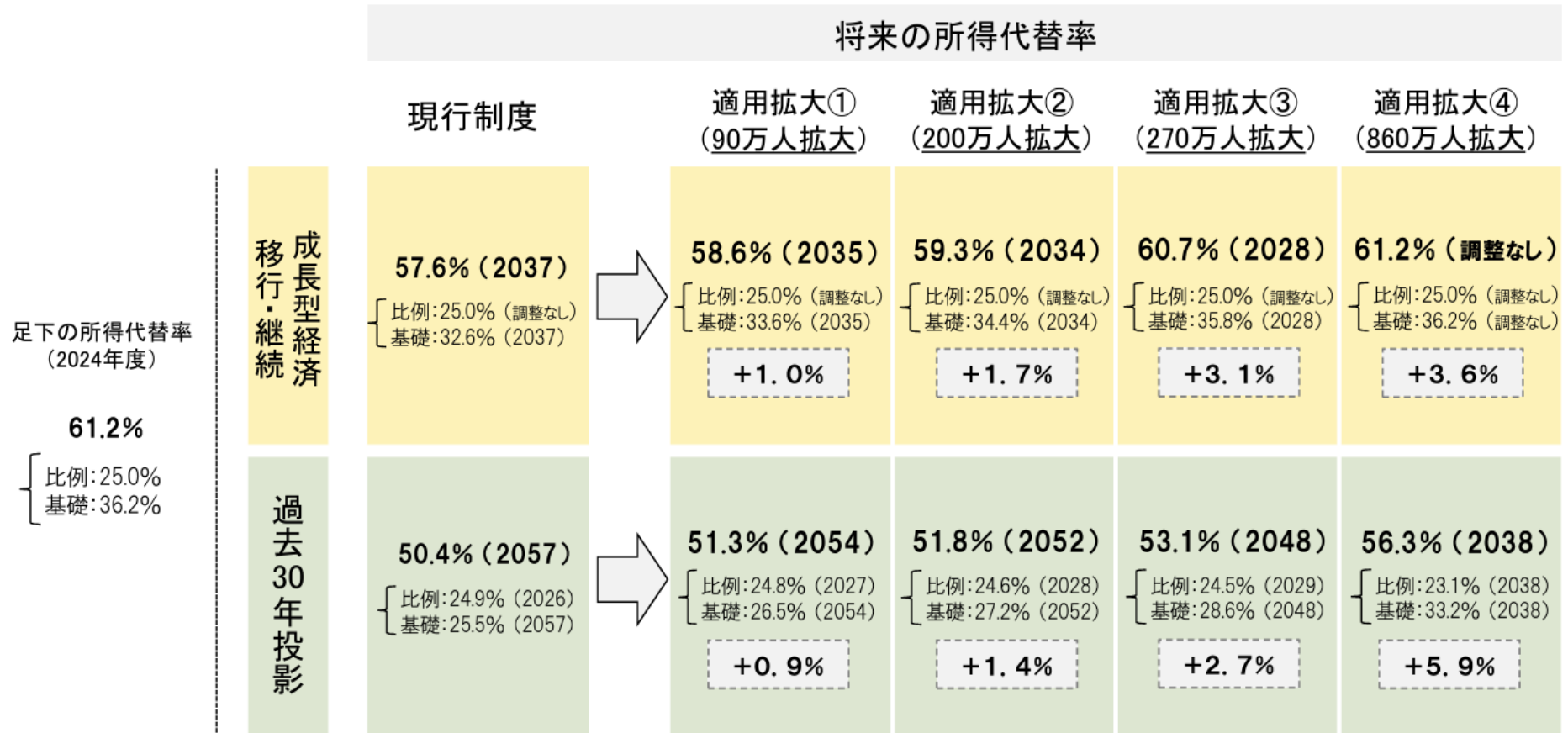
本計算は前提条件に左右されがちだが、オプション試算は公的年金制度の課題検討に資するための検証作業として2014(平成26)年の財政検証から実施

→ 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【制度改革継続】

- 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が得られる場合
- 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



(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)

適用拡大対象者数【万人】

	計	1号→2号	3号→2号	非加入→2号
①	90	40	30	20
②	200	70	90	40
③	270	130	90	50
④	860	380	290	200

フルタイム
4,780 万人

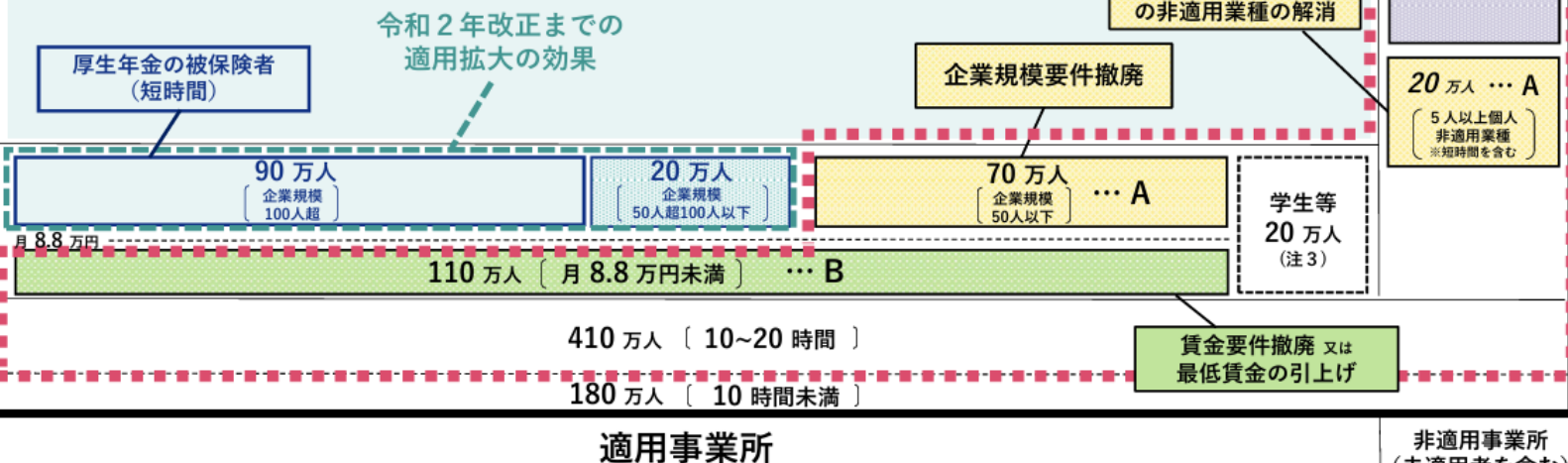
厚生年金の被保険者
(フルタイム)
4,590 万人

週所定労働時間
4分の3 (注4)

フルタイム
以外
960 万人

うち
20時間以上
380 万人

うち
20時間未満
580 万人



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。

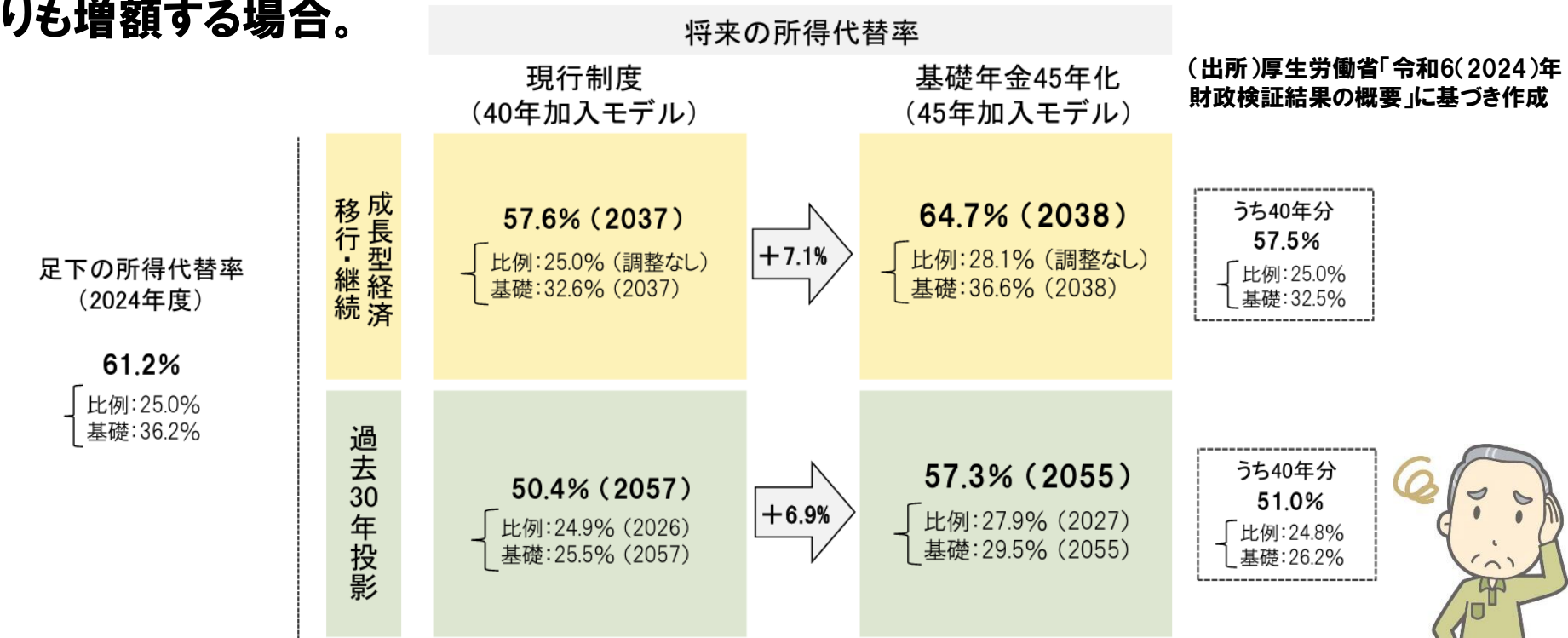
注2. 斜体字は、「令和3年経済センサス」等を基にした推計値であり、他の数値と時点が異なることに留意が必要。

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【改正見送】

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。



→ 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……

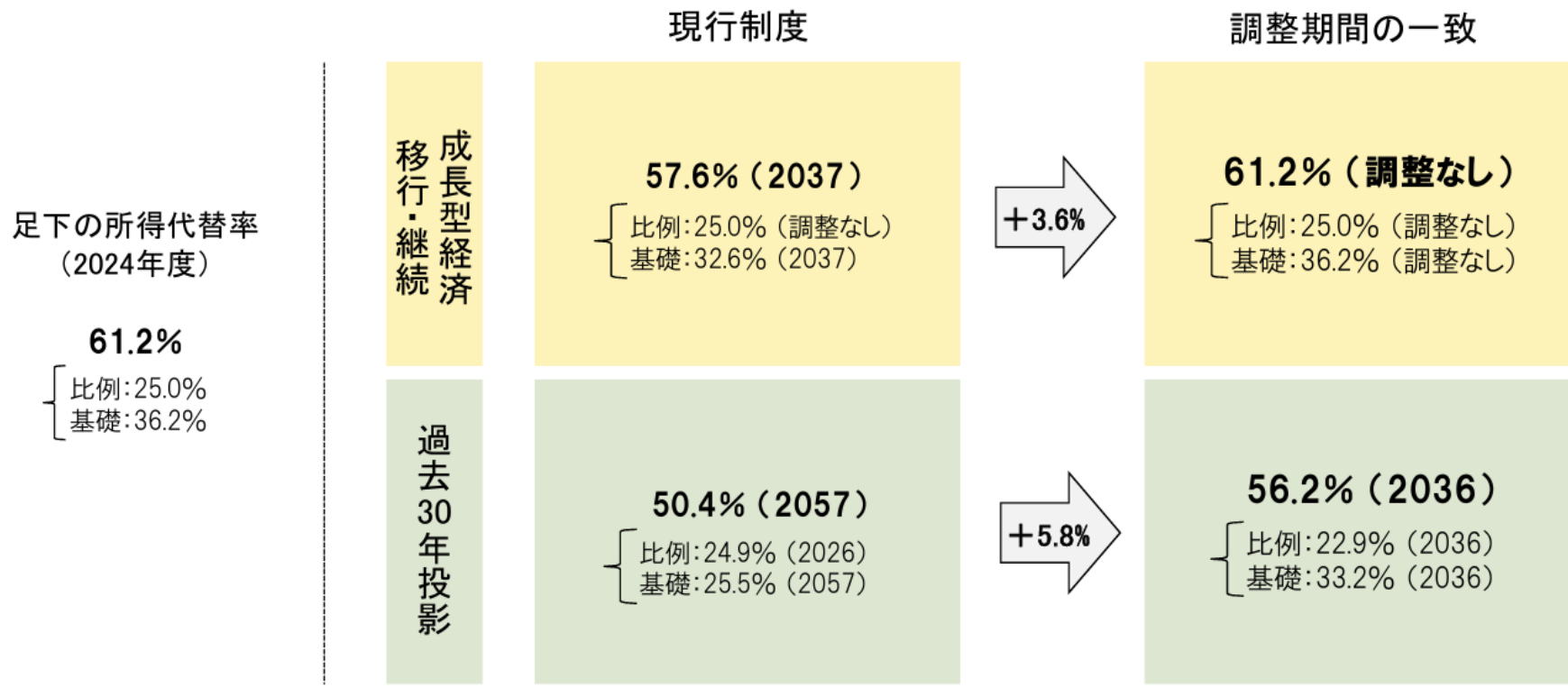
→ 2024年7月3日開催の第16回社会保障審議会年金部会で厚生労働省事務方責任者(年金局長)より本施策見送りの異例の公表

(3) マクロ経済スライドの調整期間の一致【検討延長】

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25年51万円)

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？

(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)	<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
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	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号厚生のみ)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

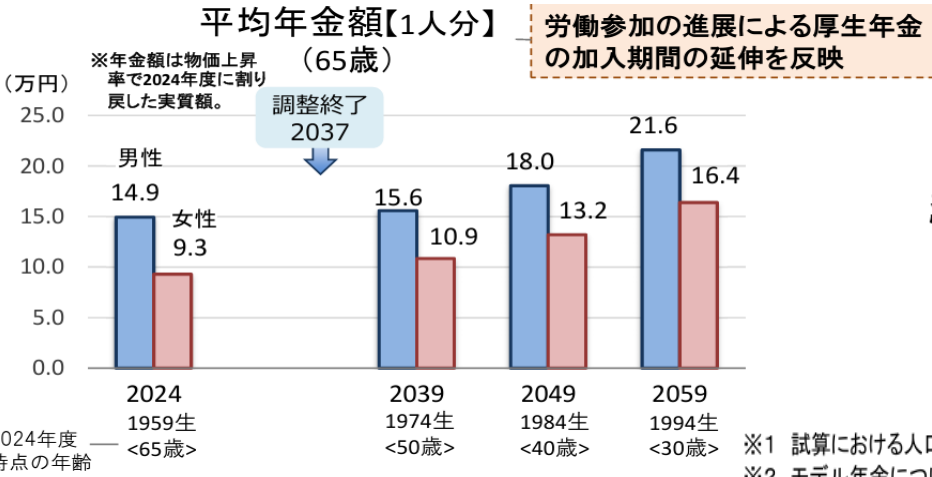
一人当たりの平均年金額の公表

【一人当たりの平均年金額の公表】

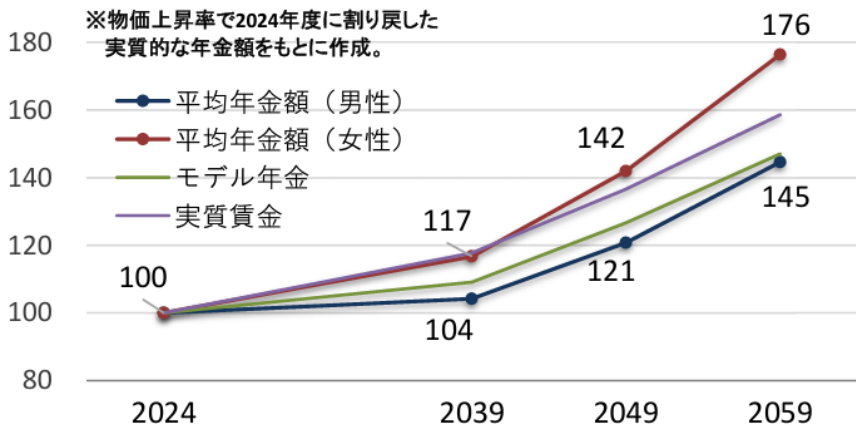
従来のモデル年金額は(夫のみ40年間厚生年金に加入・妻は専業主婦)としていたが、今回財政検証では、2021年度までの個人単位での公的年金加入履歴を出発点として、65歳到達年度までの毎年度の加入制度や標準報酬等の変遷を踏まえたシミュレーションとして計算した一人当たり平均年金額を公表

→ 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。

(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



4. 2025年年金法改正の方向性 (公的年金)

**「社会経済の変化を踏まえた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等の法律案」**

**令和7年5月16日第217回通常国会に提出
令和7年6月13日衆議院で修正のうえ成立**

年金制度改正の全体像

基本の考え方

- 働き方や生き方、家族構成の多様化に対応する
- 現在の受給者、将来の受給者の双方にとって、老後の生活の安定、所得保障の機能を強化する



主な改正内容



社会保険の 加入対象の拡大

中小企業の短時間労働者などが、厚生年金や健康保険に加入し、年金の増額などのメリットを受けられるようにします。



在職老齢年金 の見直し

年金を受給しながら働く高齢者が、年金を減額されにくくなり、より多く働けるようにします。



遺族年金の見直し

遺族厚生年金の男女差を解消します。
子どもが遺族基礎年金を受け取りやすくします。



保険料や年金額の計算に使う 賃金の上限の引上げ

一定以上の月収のある方に、賃金に応じた保険料を負担いただき、現役時代の賃金に見合った年金を受け取りやすくします。



その他の見直し

こどもの加算などの見直し、脱退一時金の見直しを行います。
iDeCoに加入できる年齢の上限引上げなど私的年金の見直しを行います。

※国会における審議の中で、今後の社会経済情勢を見極めた上で、基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合に、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了させる措置を講じる旨の規定が追加されました。

出所：厚生労働省資料より

（１）被用者保険の更なる適用拡大

→ 貸金要件・企業規模要件の撤廃

（２）基礎年金の拠出期間延長と給付の増額

→ 基礎年金拠出期間延長（４０年→４５年）は見送り

（３）マクロ経済スライドの調整期間の一致

→ 改正法案では見送られたが国会審議により条件付与

（４）在職老齢年金

→ 制限上限５０万円→６２万円

（５）標準報酬月額の上限見直し

→ 上限額６５万円→７５万円

※ 財政検証以外のその他改正

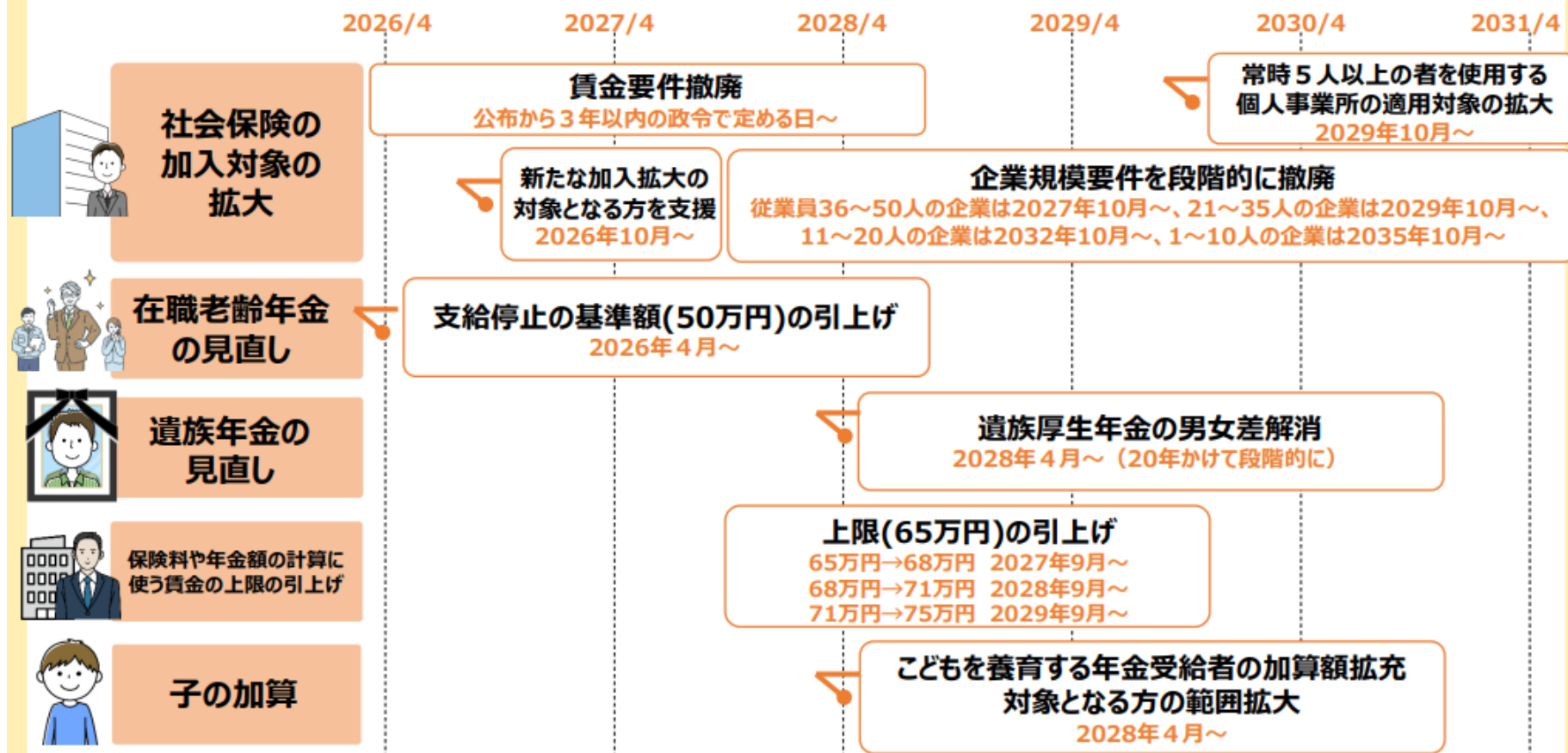
→ 遺族厚生年金の男女差解消、６０未満発生時の給付有期化

遺族基礎年金の子供受給条件変更

→ 配偶者・子供加算金の変更・外国人脱退一時金受給条件の変更

次期年金制度改革施行日案

年金制度改革の施行日



※常時 5 人以上の者を使用する個人事業所の適用対象の拡大は、既に存在する事業所は当分の間、対象外。
遺族基礎年金を受け取れるこどもの範囲拡大は、2028年4月施行。
iDeCoの加入可能年齢の引上げは、公布から3年以内の政令で定める日～。脱退一時金制度の見直しは、公布から4年以内の政令で定める日～。マクロ経済スライド早期終了は、次回財政検証（2029年）の結果を踏まえて実施。

短時間労働者の社会保険の加入拡大が行われると・・・

- 社会保険（厚生年金・健康保険）の加入する要件をわかりやすくし、**自分のライフスタイルに合わせて働き方を選びやすくなります。**
- 将来の年金の増額など、**働くことで手厚い保障を受けられる方が増えます。**

現在の 短時間労働者 加入要件

勤め先や賃金によって、社会保険に加入するかどうか異なります

51人以上企業等



✓ 週の勤務が**20時間以上**



※残業時間は原則、含みません。

✓ 給与が月額**88,000円以上**



※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。

※学生は対象外です

見直し後

週**20時間以上**働けば、勤め先にかかわらず社会保険に加入します

加入要件が
シンプルに！

51人以上企業等



✓ 週の勤務が**20時間以上**



※残業時間は原則、含みません。

✓ 給与が月額**88,000円以上**



※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。

※学生は対象外です

被用者保険の更なる適用拡大②

短時間労働者の加入要件

月額8.8万円以上の要件(賃金要件)を撤廃します

- いわゆる「**年収106万円の壁**」として意識されていることなどを踏まえ、撤廃します。
- 撤廃の時期については、全国の最低賃金の引上げの状況を見極めて判断します（法律の公布から3年以内）。

現在

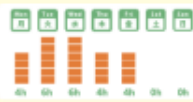
賃金要件を撤廃していくイメージ



2024年、地域別最低賃金の最低額である
時給951円で働く人は・・・

週20時間 働いても、 月収8.2万円

✓ 週の勤務が20時間以上



満たす

✓ 給与が月額88,000円以上



満たさない

社会保険に加入しない

最低賃金
上昇



20XX年、地域別最低賃金の最低額が時給1,016円を上回ると
どの都道府県においても・・・

週20時間 働くと、 月収8.8万円

✓ 週の勤務が20時間以上



✓ 給与が月額88,000円以上



週20時間働くだけで自動的に
社会保険に加入

月額8.8万円以上の要件は撤廃

※最低賃金は都道府県ごとに決まっています

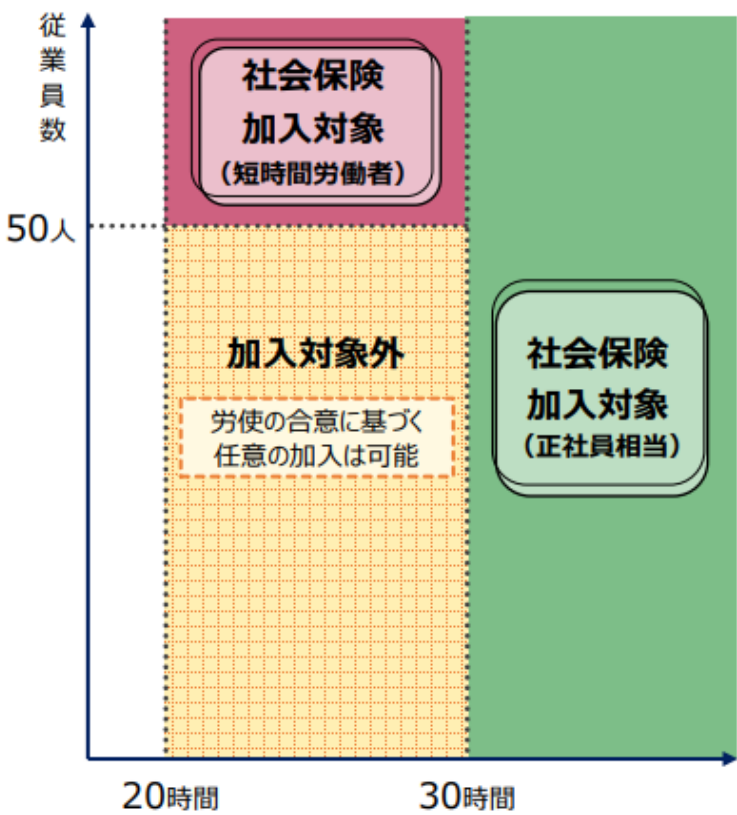
被用者保険の更なる適用拡大③

短時間労働者の加入要件

働く企業の規模にかかわらず加入するようになります

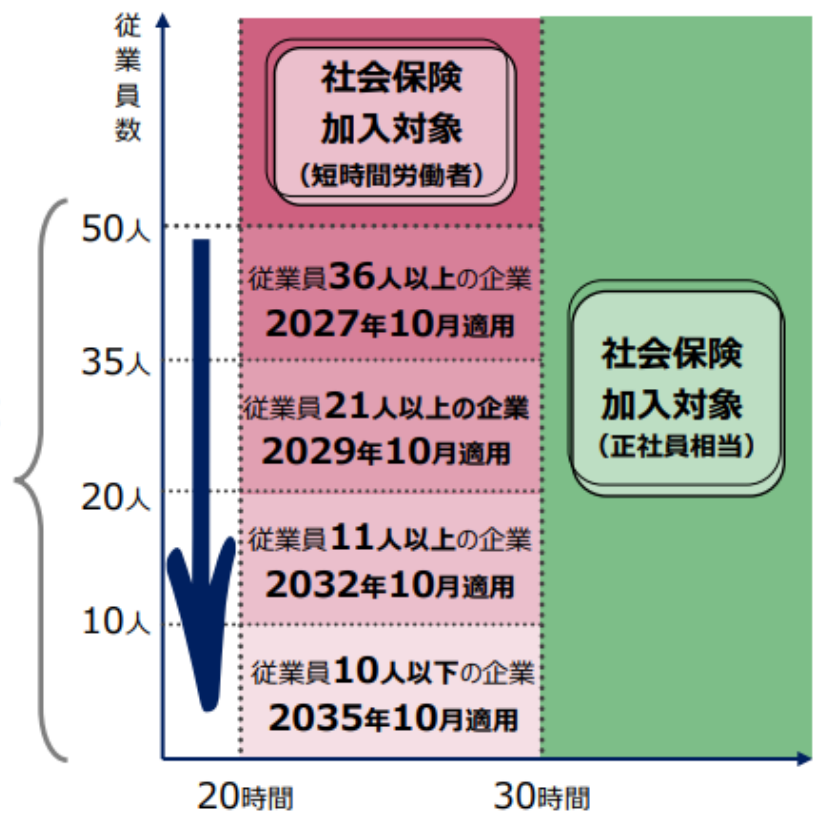
- 企業規模要件については、10年かけて段階的に縮小・撤廃し、短時間労働者が週20時間以上働けば、勤め先にかかわらず社会保険（厚生年金・健康保険）に加入できるようにします。

現在



企業規模要件を撤廃していくイメージ

適用までは、
労使の合意に
基づく任意の
加入を後押し
していきます



出所: 厚生労働省資料より

社会保険に加入する個人事業所の適用対象を拡大します

- 社会保険（厚生年金・健康保険）の加入する要件をわかりやすくし、働く方が自分のライフスタイルに合わせて働き方を選びやすくなるようにします。
- 将来の年金の増額など、働くことで手厚い保障が受けられる方を増やします。

現在	
	個人事業所
	常時5人以上の者を使用する事業所 5人未満の事業所
法律で定める17業種	加入対象 加入対象外
上記以外の業種 (加入の対象とならない業種) 例：農業・林業・漁業、 宿泊業、飲食サービス業、 洗濯・理美容・浴場業、 娯楽業、デザイン業、 警備業、ビルメンテナンス業、 政治・経済・文化団体、 宗教等	加入対象外 労使の合意により任意で加入 (任意包括適用)

個人事業所の加入範囲を拡大していくイメージ	
	個人事業所
	常時5人以上の者を使用する事業所 5人未満の事業所
全業種	加入対象 加入対象外
	2029年10月時点で既に存在する事業所 当面は加入対象外 労使の合意により任意で加入 (任意包括適用)

5人未満の個人事業所や2029年10月施行時に既に存在する事業所に対しては労使の合意に基づく任意の加入を後押ししていきます。

社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者を支援します

企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険（厚生年金・健康保険）の加入対象となる短時間労働者に対し3年間、事業主の追加負担により、社会保険料の負担を軽減できる特例的・時限的な措置を実施します。事業主が追加負担した保険料について、国などがその全額を支援します。

支援の流れ

- ①まずは、会社からの申請が必要です。
(従業員数50人以下の会社などが対象です。)
- ②会社が法令で定めた負担割合により労使折半を超えて保険料を多く支払います。その結果、本人負担分は少なくなります。(対象：月収12.6万円以下の短時間労働者)
- ③会社が多く支払った分は、国などがその全額を支援します(最大3年間、3年目は軽減割合を半減)。

具体的には

年収106万円 (月収8.8万円) の場合	本来	支援策を使うと
負担割合 (労働者：使用者)	50：50	25：75
本人負担額	12,500円	6,250円
事業主負担分	12,500円	12,500円 + 6,250円

国などが全額を支援

この支援で社会保険料の負担が軽減されても、将来の年金額が減ることはありません！

※ 労使合意に基づき任意に社会保険を適用する場合でも上記の支援措置を活用できるようにします。

- 事業主への支援
- 事業主向けの支援として、社会保険の加入にあたり労働者の収入を増加させる事業主への支援、加入拡大に関する事務の支援や生産性向上等に資する支援を検討しています。

在職老齢年金制度の見直し

- ✓ 年金を受給しながら働く高齢者の賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超えた場合、老齢厚生年金が減額されます。（保険料負担に応じた給付を行う社会保険では例外的な仕組みです）
- ✓ この基準を**月50万円から62万円**に引き上げます。【2026年4月から】

※上記の金額は2024年度価格



見直しの効果

- 年金を受給しながら働く高齢者が、保険料負担に応じた本来の年金を受給しやすくなり、**年金の減額を意識せず、より多く働ける**ようになります。（新たに約20万人が年金を全額受給できるようになります）
- これにより、一部の業界で指摘される**高齢者の働き控えを緩和し、人手不足の解消**につながります。

※この見直しは、厚生年金全体の将来の給付水準を下げる影響がありますが、今回の制度改正全体では給付水準は向上します。

【例】賃金月45万円、厚生年金の受給額が月10万円の場合



出所：厚生労働省資料より

厚生年金等の保険料や年金額の計算に使う賃金の上限の引上げ

- ✓ 厚生年金等の保険料や年金額の計算に使う賃金の上限を**月65万円から75万円**に引き上げます。
【2027年9月から68万円、2028年9月から71万円、2029年9月から75万円に段階的に引き上げ】



見直しの効果

- 賃上げが行われる中で、賃金が月65万円を超える方に、賃金に応じた保険料を負担いただき、これまでよりも、**現役時代の賃金に見合った年金を受け取れる**ようにします。
 - ※ 月65万円の賃金は、平均的にはボーナス込みで年収1,000万円に相当します。
 - ※ 会社員男性の約10%が65万円の上限に該当しており、賃金が上限を超えると保険料が相対的に低く抑えられ、年金額も低くなります。
- さらに**厚生年金全体の給付水準が上昇**します。

**賃金月65万円以下の方の保険料は
変化しません**

【例】賃金月75万円以上の方の保険料と年金額の変化

	保険料（本人負担）の変化 事業主が同額を負担します	年金額の変化
月75万円 以上の方	+月9,100円 (社会保険料控除を考慮すると +月約6,100円) 月59,500円 ⇒ 月68,600円 (65万円の9.15%) (75万円の9.15%)	10年該当すると +月約5,100円 （終身） (年金課税を考慮すると +月約4,300円)

出所：厚生労働省資料より

※社会保険料控除、年金課税は、一定の前提をおいて試算しています。

(オプション試算以外) 遺族年金制度①

遺族厚生年金の見直し

- ✓ 女性の就業率の向上などに合わせて、**遺族厚生年金の男女差を解消**します。
【男性は2028年4月から実施、女性は2028年4月から20年かけて段階的に実施】

現在の仕組み

女性

30歳未満で死別：5年間の有期給付

30歳以上で死別：無期給付

男性

55歳未満で死別：給付なし

55歳以上で死別：60歳から無期給付

見直し後

男女共通

60歳未満で死別：原則5年間の有期給付

配慮が必要な場合は
5年目以降も給付を継続

- 有期給付の収入要件（年収850万円未満）を廃止
- 年金額の増額（有期給付加算、死亡分割）

60歳以上で死別：無期給付（現行どおり）

いずれも、こどものいない場合（※こどもとは、18歳になった年度末までまたは障害の状態にある場合は20歳未満の方をいいます）
こどもがいる場合は、上記年齢を超えるまでは現行制度と同じ。超えた後から原則5年の加算によって増額された有期給付＋継続給付となる。

【例】こどものいない方が30歳で配偶者を亡くした場合（男女共通）



現在と変更のない方

- ・ 60歳以上で死別された方
- ・ こども（上記※に該当）を養育する間にある方の給付内容
- ・ 改正前から遺族厚生年金を受け取っていた方
- ・ 2028年度に40歳以上になる女性

出所：厚生労働省資料より

(オプション試算以外) 遺族年金制度②

遺族基礎年金の見直し

- ✓ 父または母と生計を同じくしていても、**子どもが遺族基礎年金を受け取れる**ようにします。
(父または母が遺族基礎年金を受け取れない場合) 【2028年4月から実施】

事例1



元夫の死亡後、妻が遺族基礎年金を受給していたが、妻が再婚したため、妻は遺族基礎年金を受け取れなくなった。

➡ 妻（子どもの母）と生計を同じくしていても
子どもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

事例2



夫の死亡後、妻は収入要件を超えているため、遺族基礎年金を受け取れない。

➡ 妻（子どもの母）と生計を同じくしていても
子どもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

事例3



離婚後、子どもを養育していた元夫が死亡したが、元妻は、元夫の死亡前に離婚していたため、遺族基礎年金を受け取れない。

➡ 元妻（子どもの母）に引き取られて、生計を同じくしていても
子どもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

事例4

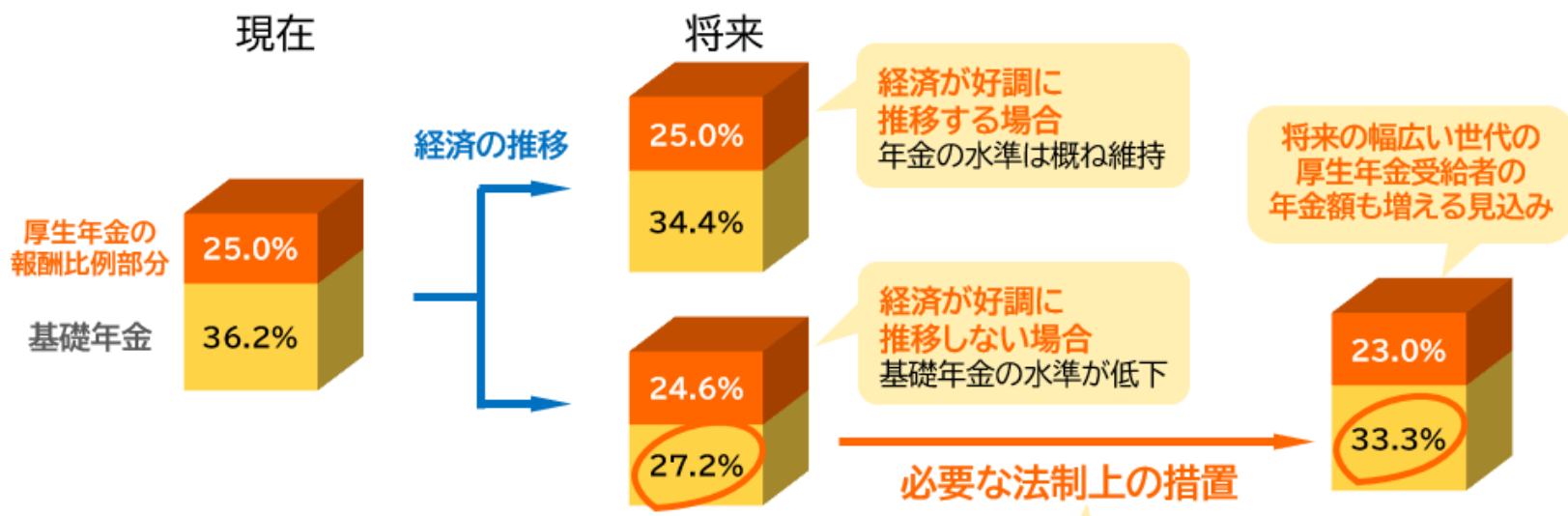
祖父母などの直系血族（または直系姻族）の養子となり、生計を同じくしていても、
子どもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

※父または母：直系血族または直系姻族であって、子と養子縁組した場合を含む。
※子ども：18歳になった年度末までまたは障害の状態にある場合は20歳未満の方。
※上の例において、妻が死亡して夫がもらう場合でも同様。

将来の基礎年金の水準について (2)(3)の見送り

将来の基礎年金水準の低下への対応

経済が好調に推移しない場合の措置
具体的な制度設計は、社会経済情勢を見極め今後検討



- 物価や賃金が上昇し経済の局面が変わってきている中で、社会や経済の変化を見極め、次の財政検証（2029年の予定）で、基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合には、給付と負担の均衡をとりつつ、**厚生年金の方も受給する基礎年金の将来の給付水準を上昇させるため、措置(※)**を講じます
 - この措置を講じたことにより、**基礎年金と厚生年金の報酬比例部分の合計額が低下する方**には、その**影響を緩和するための措置**を講じます。
- 【これらの措置については衆議院での修正により法律に追加されました】

● 社会や経済の変化を見極めるため、厚生年金の報酬比例部分の年金額の伸びを抑える措置（マクロ経済スライド）を2030年度まで継続します。その際、厚生年金を受け取っている方に不利にならないよう伸びの抑制を緩やかにします。

【出所】令和6年財政検証オプション試算（適用拡大②）＜過去30年投影ケース＞

（※）この措置を実施するためには、将来的な国庫負担の増加が見込まれることから、その増加分に対応した安定財源の確保が必要。

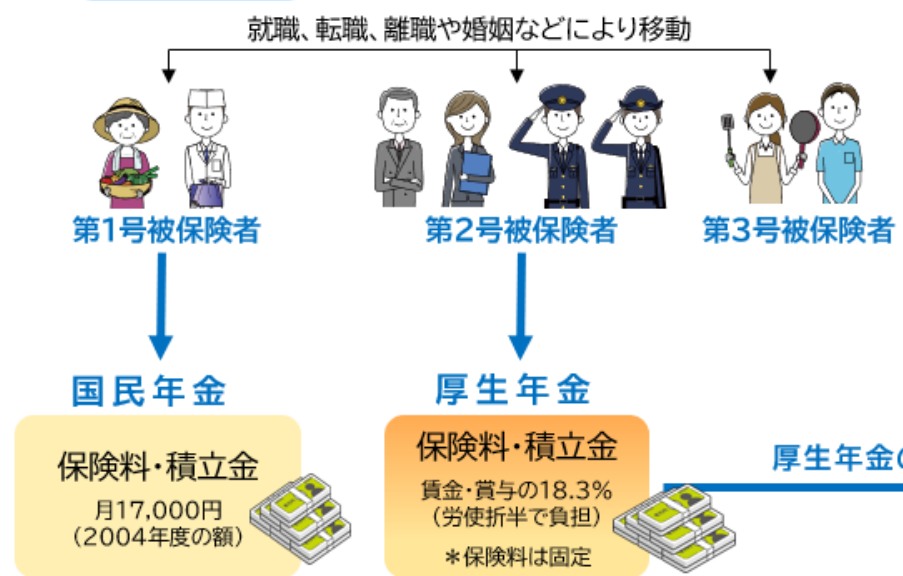
基礎年金の底上げのイメージ

基礎年金の底上げのイメージ

経済が好調に推移しない場合の措置
具体的な制度設計は、社会経済情勢を見極め今後検討

- 基礎年金の底上げ措置の1つとして、厚生年金の積立金のうち基礎年金に充てる割合を増やすとともに、安定財源を確保して国庫負担も増やし、厚生年金の方も受給する基礎年金の将来の給付水準を上昇させます
⇒ 将来の幅広い世代の厚生年金受給者の生涯受け取る年金額が増加（特に若い世代、所得の低い方、長生きの方ほど増加）

現役世代



高齢世代



(※) この措置を実施するためには、将来的な国庫負担の増加が見込まれることから、その増加分に対応した安定財源の確保が必要。

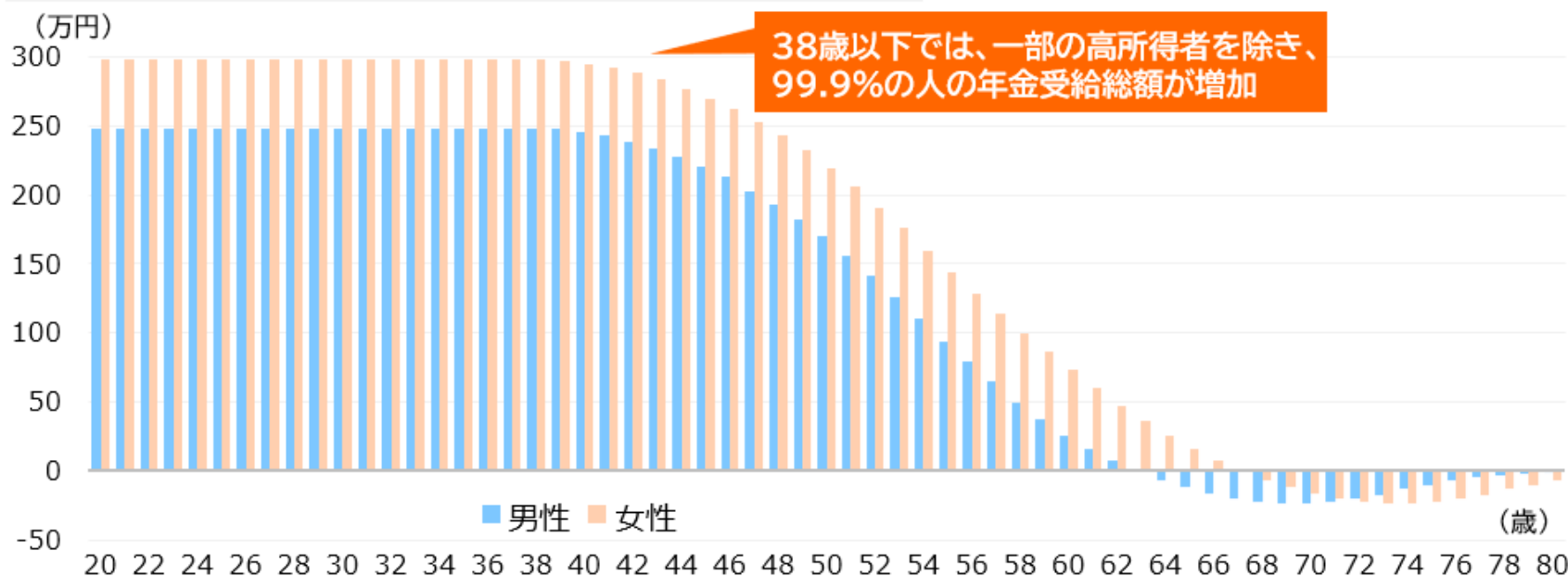
厚生年金受給者が将来に受ける年金受給額への影響

厚生年金受給者が生涯に受け取る年金受給総額への影響(モデル年金1人分)

経済が好調に推移しない場合の措置
具体的な制度設計は、社会経済情勢を見極め今後検討

- 経済が好調に推移しない場合に、厚生年金の方も受給する基礎年金の将来の給付水準を上昇させる措置を講じることで、令和6年財政検証を基に、機械的に計算すると、モデル年金(1人分)でみれば、
 - ✓ 62歳以下の男性、66歳以下の女性は、生涯に受け取る年金総額が増える見込みです
- 年金額がこの措置を講じなかった場合の額を下回るときは、その影響を緩和するための措置を講じます

モデル年金(1人分)：基礎6.7万円 + 比例4.6万円(合計11.3万円)



【出所】令和6年財政検証オプション試算(適用拡大②)＜過去30年投影ケース＞

(※1) 年齢は2025年度時点の年齢。また、年金額は2024年度価格。

(※2) 令和7年年金改正法では、基礎年金と報酬比例部分のマクロ経済スライドを同時に終了させる措置を講ずる場合において、基礎年金と報酬比例部分を合わせた年金額が、当該措置を講じなかったとしたならば支給されることとなる金額を下回るときは、その影響を緩和するために必要な措置を講ずることが規定されており、この緩和措置の内容により、生涯の年金受給総額のマイナス幅は変わる可能性があります。

(※3) この措置を実施するためには、将来的な国庫負担の増加が見込まれることから、その増加分に対応した安定財源の確保が必要。

出所：厚生労働省「将来の基礎年金の給付水準の底上げについて」

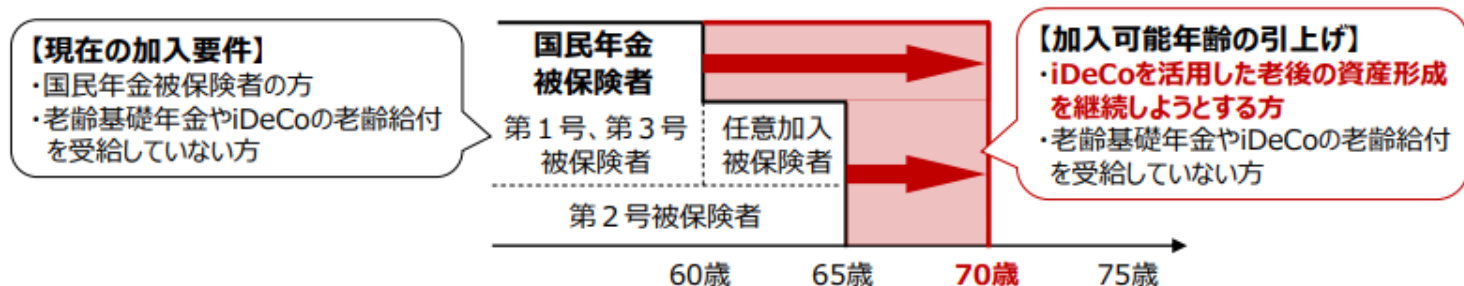


5. 2025年年金法改正の方向性 （私的年金）

私的年金の見直し

iDeCoの加入可能年齢の上限引き上げ【3年以内に実施】

- ✓ 働き方にかかわらず、**70歳になるまでiDeCoに加入**し、老後の資産を形成できるようにします。



※ iDeCoの拠出限度額の上限は、今後第1号被保険者が月7.5万円に、第2号被保険者が月6.2万円に引き上げられる予定です。

企業型DCの拠出限度額の拡充【3年以内に実施】

- ✓ 企業型DCの加入者が、事業主の拠出に上乗せして拠出できる**加入者掛金（マッチング拠出）**について、**事業主掛金の額を超えられないという制限を撤廃**し、拠出限度額の枠を十分に活用できるようにします。

※ 企業型DCの拠出限度額は、現行の月5.5万円から月6.2万円に引き上げられる予定です。

企業年金の運用の見える化【5年以内に実施】

- ✓ **企業年金の運営状況の情報を厚生労働省がとりまとめて公表**することにより、他社との比較や分析を行えるようにし、加入者等の最善の利益のために運営を改善できるようにします。

DCの拠出限度額 ①（令和6年12月以降）

D B 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の拠出限度額が逓減。

iDeCo
月額6.8万円

※国民年金基金等
との合算枠

国民年金
基金

iDeCo
月額2.0万円

企業型DC
月額5.5万円

iDeCo
月額2.0万円

企業型DC
+ DB
企業型DC：「月額5.5万円
－ 他制度掛金相当額」

iDeCo
月額2.0万円

DB

DBに拠出限度額は無い

iDeCo
月額2.3万円

iDeCo
月額2.3万円

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

（出所）厚生労働省HP 確定拠出年金の拠出限度額

(参考) DCの拠出限度額 ② (令和7年度税制改正案)

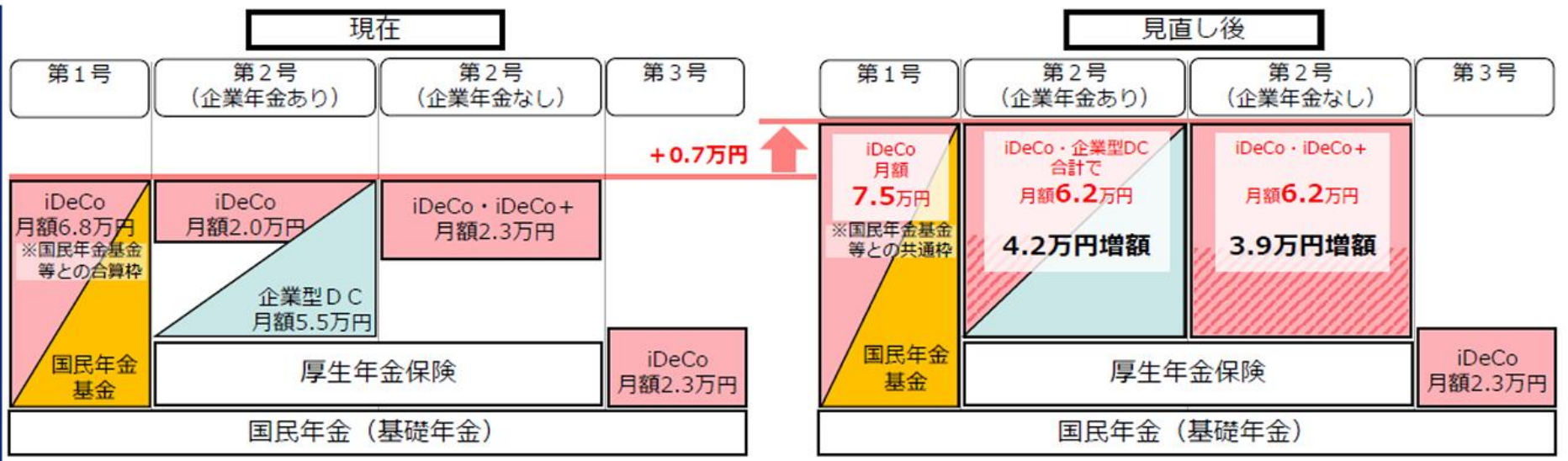
1 大綱の概要

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

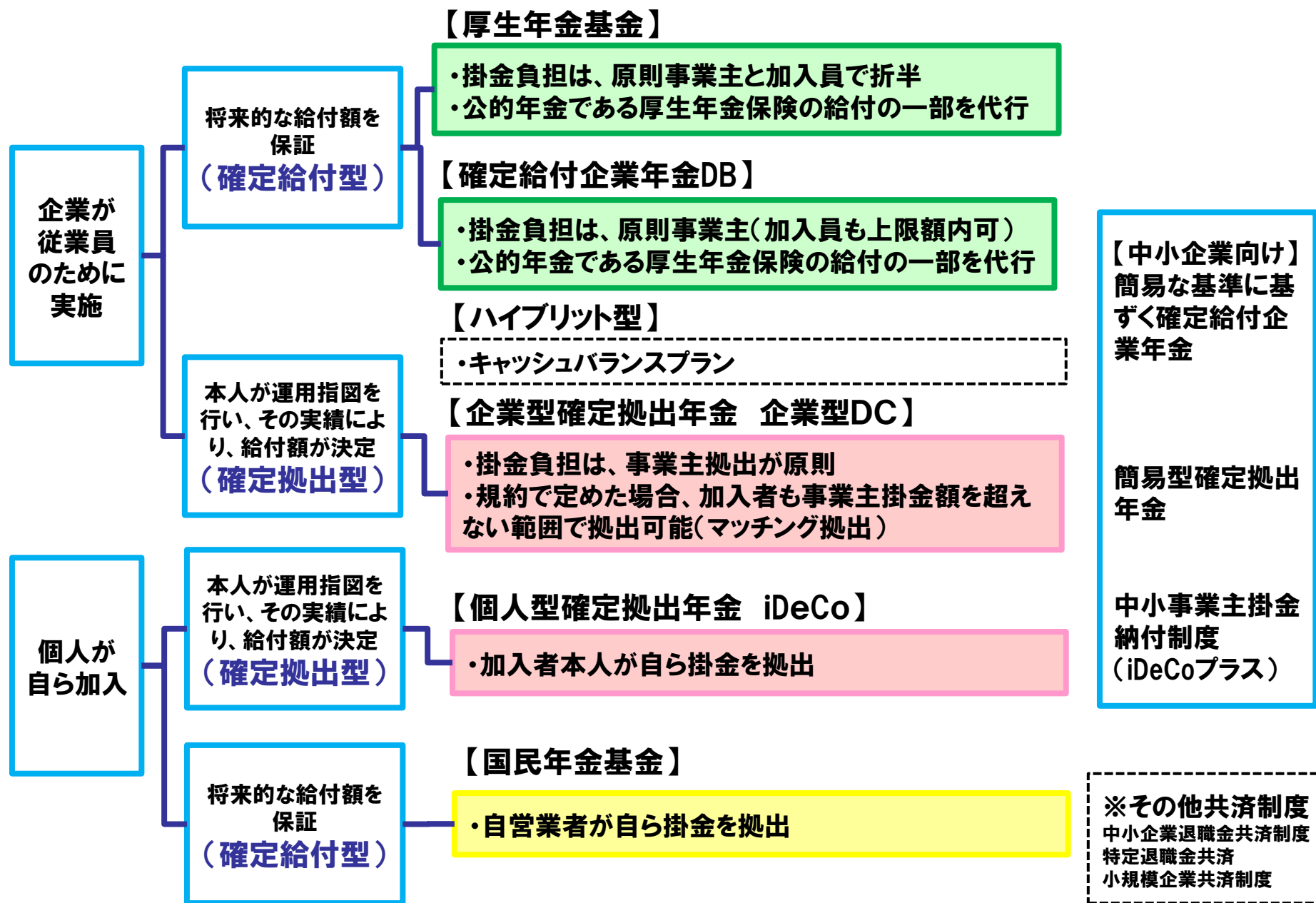


（出所）厚生労働省社会保障審議会企業年金・個人年金部会 参考資料

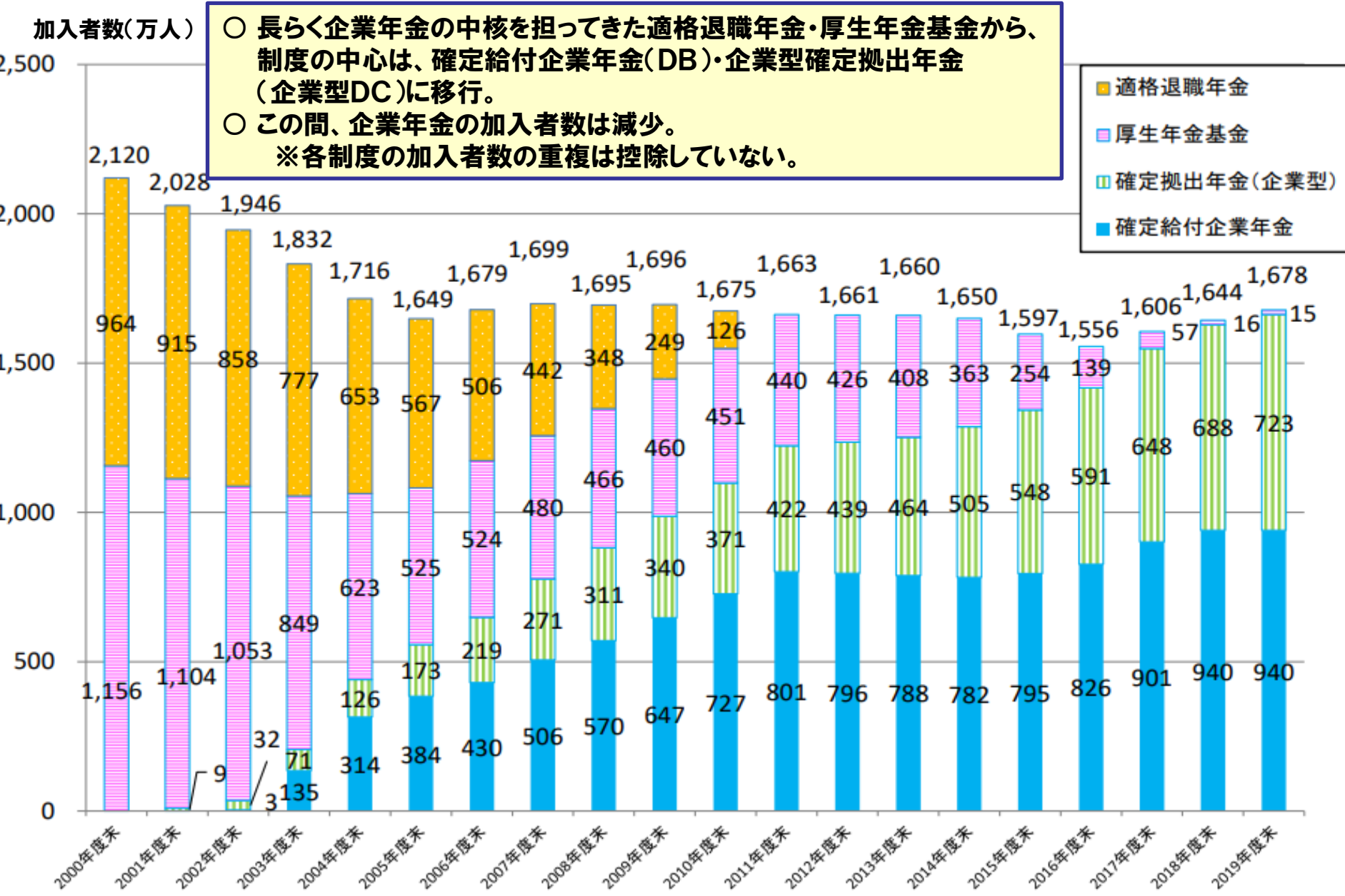
6. 確定拠出年金（企業型DC等）について



1-5 企業年金・個人年金制度の全体像



企業年金の推移



(出所) 適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金: 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、確定拠出年金: 厚生労働省調べ

DC導入が急増している理由①

複利厚生の本質・キーワードのマッチング

「企業の生産性向上に向けて、優れた人材の確保・育成・定着や能力の最大発揮を図ることを目的に経団連が進める施策」

- ① 従業員の生涯にわたる生活の安定(ライフプラン支援)
- ② 従業員の心身を含めた健康の確保(健康経営)
- ③ 柔軟な働き方の推進を通じて従業員のエンゲージメントと労働生産性の向上

出所:日本経済団体連合会各種報告書より抜粋加筆

【DCの特徴】

- ・自助の仕組み
 - ・個別勘定
 - ・個人財産
- (=退職給付債務無)

- ① 自立 (independence)
- ② 個別 (individuality)
- ③ 持続可能(sustainability)

DC導入が急増している理由②

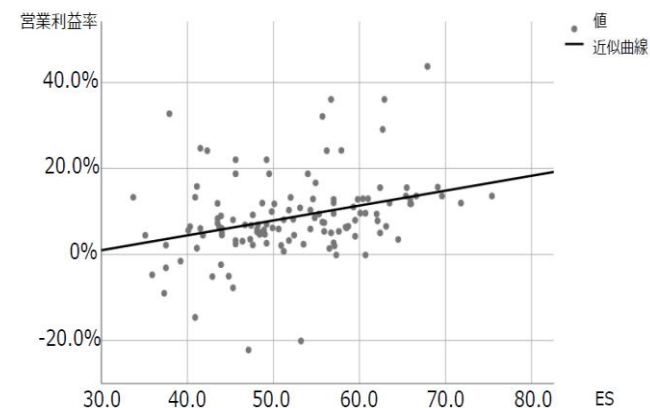
確定拠出年金制度でライフプラン支援につなげる

- 従業員エンゲージメントの向上は「営業利益率」「生産性向上」と正の相関関係がある。
- 社員が自社の将来性・成長性を感じることで、業務への意欲が高まり、それが利益成長を促すことで自己資本利益率は上がる。

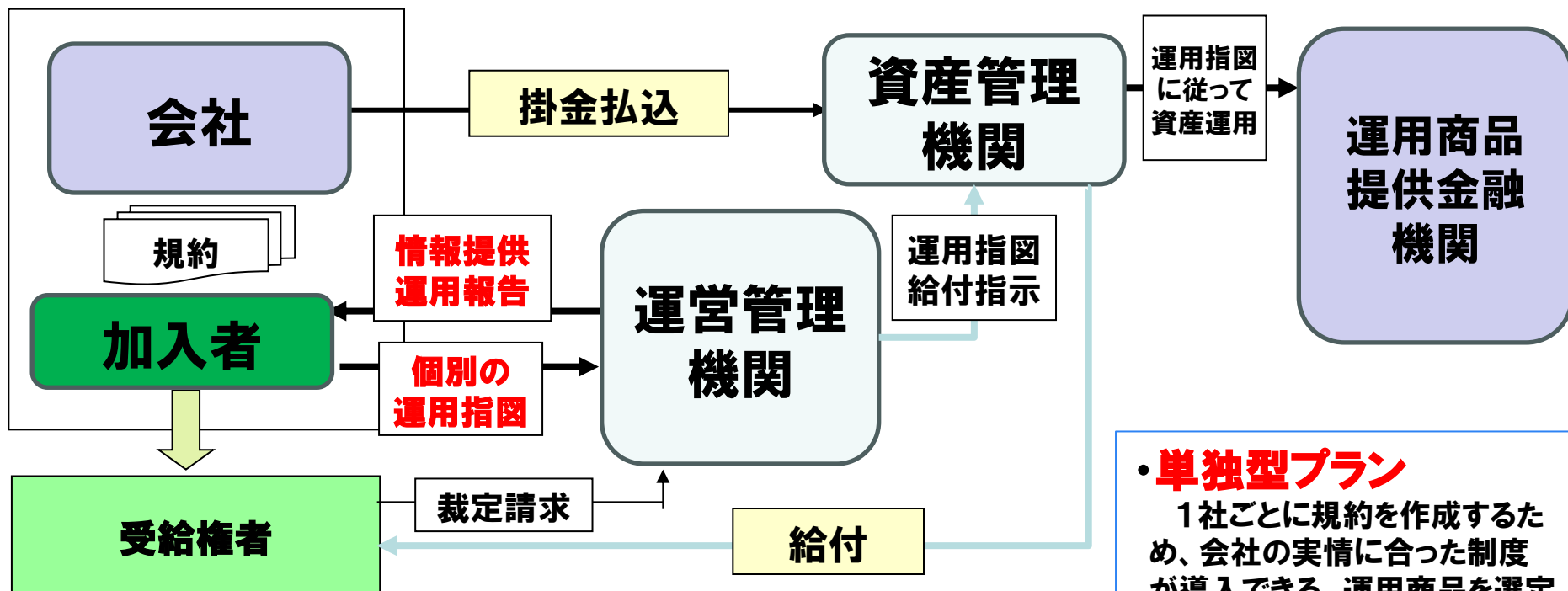
出所：株)リンクアンドモチベーション 報告書より

【ESと当期の営業利益率との相関性】

個人の人生を支援する
会社の姿勢と具体的な施策が、
従業員エンゲージメントを高め、
離職率低下や企業価値向上に
役立つ



企業型確定拠出年金の仕組み



「運営管理機関」とは

加入者(従業員)の窓口となる機関で主に以下のような役割を担う。

- ・運用商品に関する問い合わせに答える
- ・一般的な投資に関する問い合わせに答える
- ・運用商品の指図・変更を受け付ける
- ・残高の問い合わせに答える

「資産管理機関」とは

- ・信託銀行が、会社から振込まれた掛金を分離して管理する。
- ・加入者の指図に基づき運用商品の売買や給付金の支払を行う。

・単独型プラン

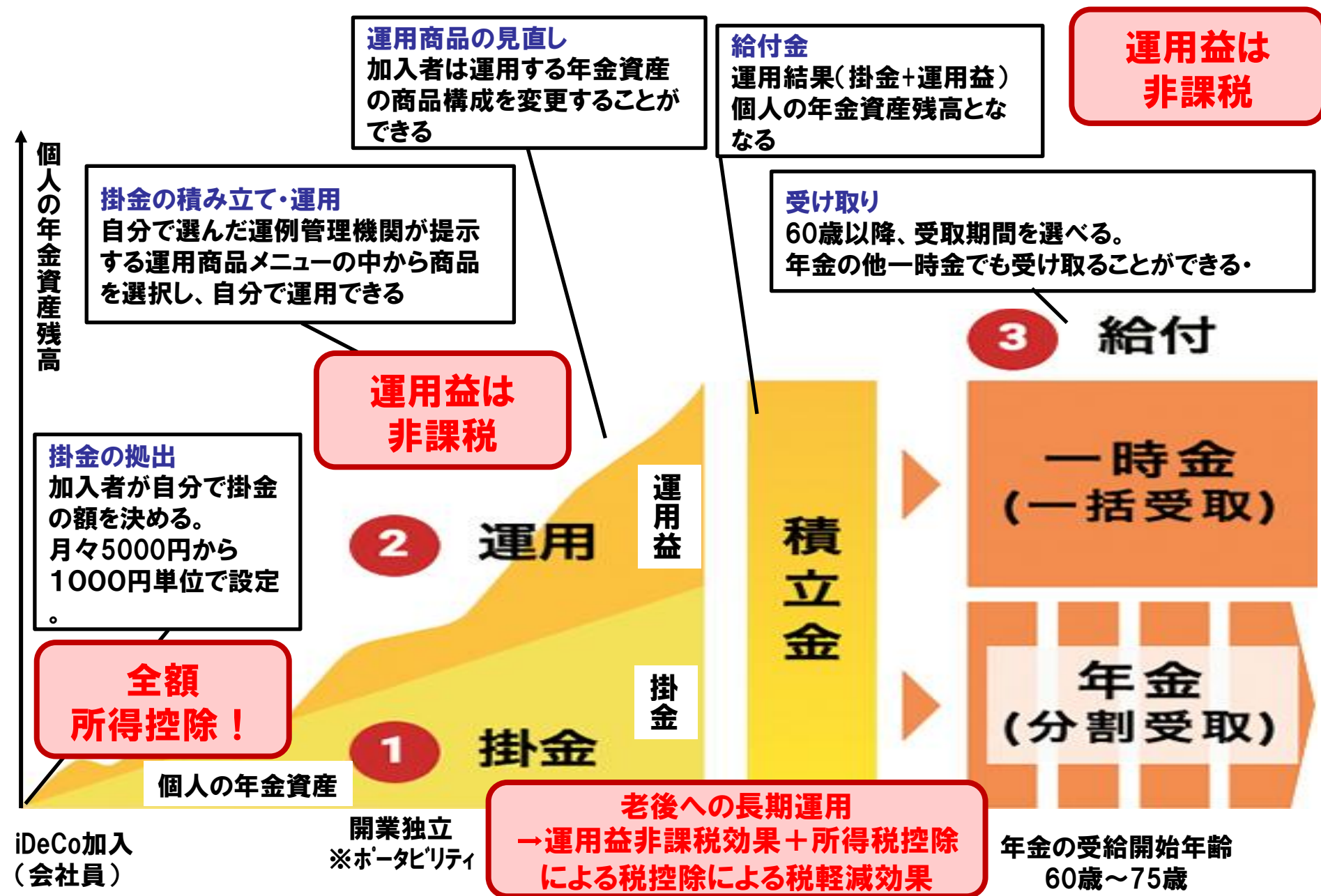
1社ごとに規約を作成するため、会社の実情に合った制度が導入できる。運用商品を選定する必要がある。

・総合型プラン

1つの規約の中に複数の企業が加入する制度で、加入手続きが簡単で、少人数企業にとっては安価に導入可能。

確定拠出年金とは、企業が掛金を負担し、従業員が運用する企業年金積立てた年金資産は、全額従業員が受け取る

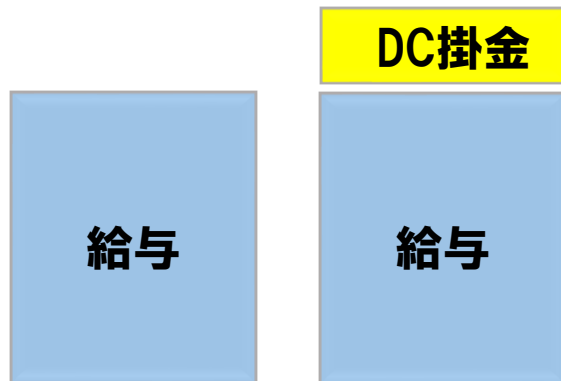
2-4 個人型確定拠出年金の特徴全体イメージ図



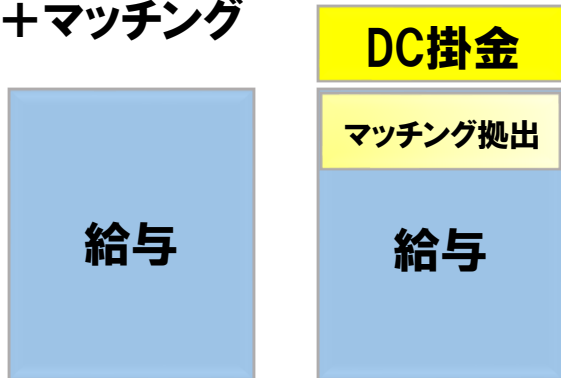
4-5 多様な設計ニーズに対応

基本的には退職金制度として設計。一方で掛金に拠出するか前払退職金として受取るかを個人ごとに選ぶ「**選択制**」による設計も普及している

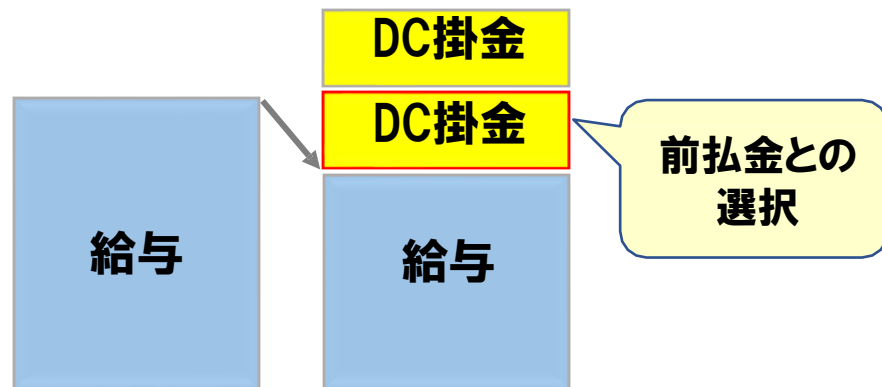
A. 給与に上乗せして支給



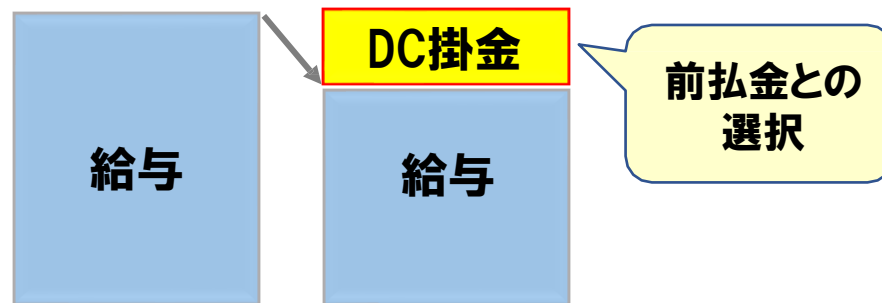
B. 給与に上乗せして支給
+ マatching



C. 給与に上乗せして支給 + 前払金との**選択制**



D. 前払金との**選択制**



企業型確定拠出年金(DC)導入のメリット・デメリット①

(従業員。会社)

会社は従業員ごとに掛金を払い込み、従業員はその掛金を、決められた商品の中から自由に選び、運用する。
途中で運用する商品を変更することも出来る

従業員メリット

自分の**資産残高を簡単に把握**できる。

税金優遇措置

(掛金所得控除、運用課税なし)

転職時に**資産高を持ち運べる**。

会社メリット

掛金を拠出する責任があるが、積立不足は発生しないので、**追加掛金を拠出する必要がない**。

会社負担は掛金拠出時に確定するため、**退職給付債務を認識する必要がない**。

従業員デ・メリット

運用リスクを従業員が負う。

原則 60歳以上でないと受け取れない。

受取額が運用結果により変わる。

会社デ・メリット

従業員が運用リスクを負担するので、**投資教育により従業員の知識を向上・活用させる義務を負う**。

DC制度の運営費用が発生する

企業型確定拠出年金(DC)導入のメリット②（税制）

- 積み立てた掛金は所得とにならないため全額非課税となります。
- 所得とはならないことから厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料など雇用保険料の算定基礎に含まれません。
- 税制の優遇措置が、積立、運用、受給の各段階で用意されています。

掛金積立

- ・ 所得税が非課税
- ・ 住民税が非課税
- ・ 社会保険料の対象外

運用

- ・ 運用益が非課税

受給

- ・ 一時金は退職所得
退職所得控除の対象
- ・ 年金は雑所得
公的年金等控除の対象

7. 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

日本では運用リターンによる金融資産額の伸びが小さい
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

1978年/401K
1988年/529プラン



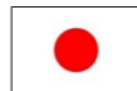
米国

1999年/ISA制度
2001年/スTEEクホルダー年金

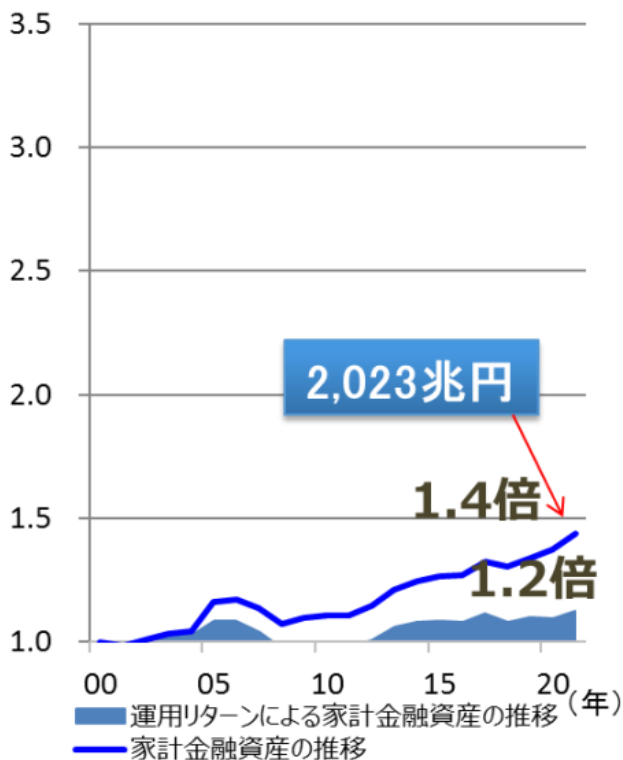
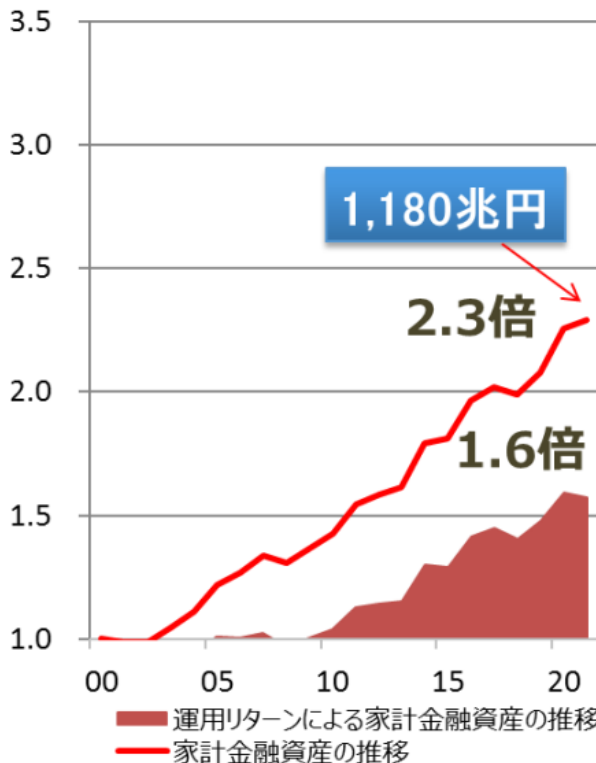
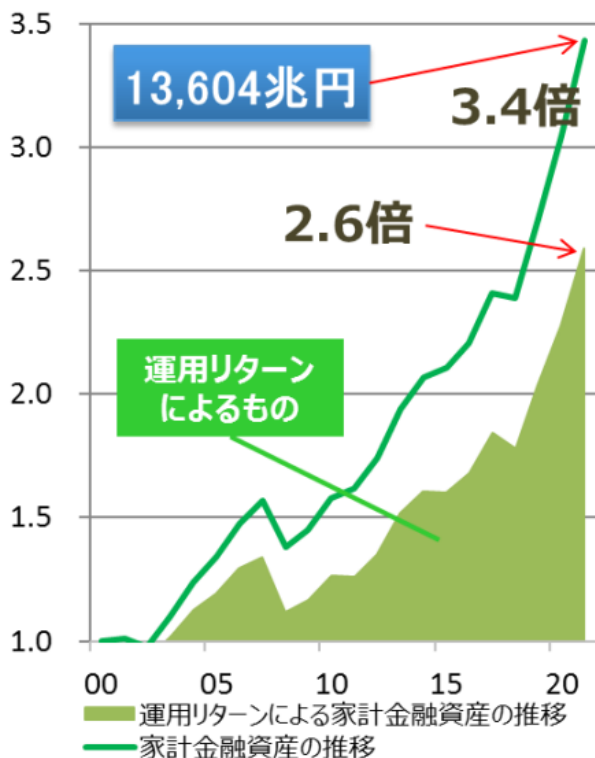


英国

2014年/NISA
2017年/iDeCo
2018年/つみたてNISA



日本



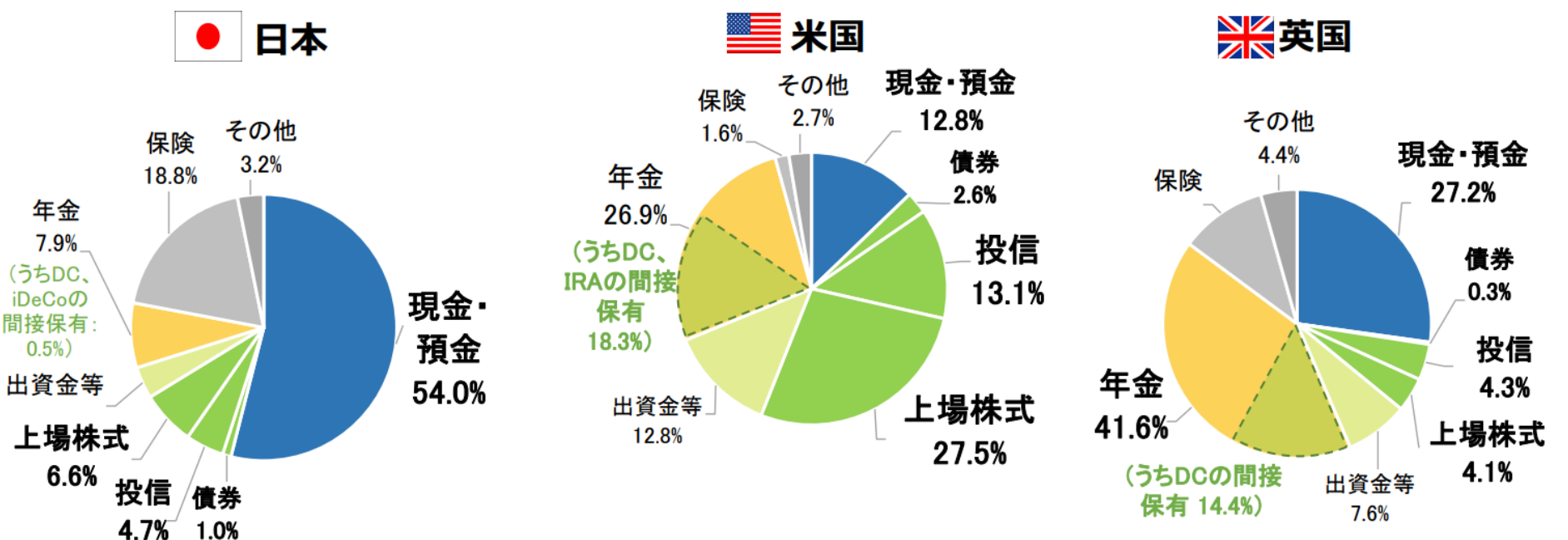
(注) 上記の運用リターンによる資産の伸びは、資産価格の変動による伸びから算出しており、利子や配当の受取りを含まない。

(注) 21年末時点の値。米国、英国については、21年12月末の為替レートにて換算(1ドル=115.24円、1ポンド=155.74円)

出所:FRB、BOE、日本銀行資料より金融庁作成/2023年10月内閣府資産運用立国に関する基礎資料集より

公的・私的年金を包摂する投資教育の必要性②

日本の家計金融資産は、**その過半が現預金**であり、米英と比べて現預金の割合が高く、有価証券の割合が低い。（英国は、年金を通じて間接的に保有されている有価証券の割合が日米に比べて高い。）



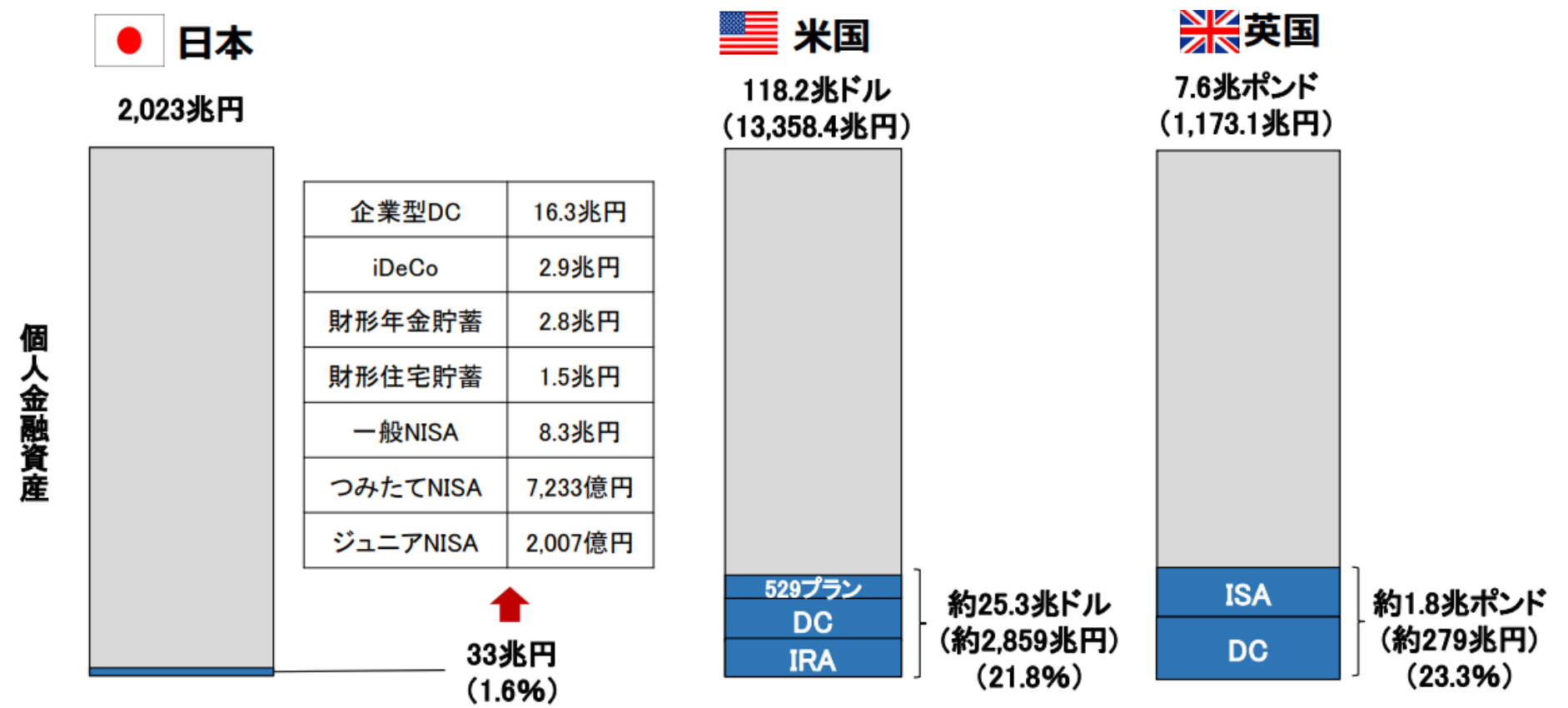
<家計金融資産 合計> 2,023兆円 <上場株式・投信・債券の割合> 直接保有 12.3% +DC、iDeCoの間接保有:0.5% } 12.8%	<家計金融資産 合計> 118.2兆ドル(13,358.4兆円) <上場株式・投信・債券の割合> 直接保有 43.2% +DC、IRAの間接保有:18.3% } 61.5%	<家計金融資産 合計> 7.6兆ポンド(1,173.1兆円) <上場株式・投信・債券の割合> 直接保有 8.7% +DCの間接保有:14.4% } 23.1%
---	---	--

(注) 日本DC、iDeCoの間接保有分は2021年3月末時点の保有額ベース。1ドル=113円、1ポンド=154.8円で換算(2021年12月末時点)

出所: 日本証券業協会「中間層の資産所得拡大に向けて～資産所得倍増プランへの提言～(2022年7月)」

税制優遇制度を活用しない日本人

個人金融資産のうち、資産形成優遇制度を通じて保有されているものの割合は、米国が21.8%、英国が23.3%であるのに対し、日本は1.6%に留まっている。
⇒米英に倣えば、日本は資産形成優遇制度に対して更なる拡充を行う余地がある。



(注) 個人金融資産残高以外の数値について、米国は2021年末、英国は2021年末(NEST、ISAは2020年現在)、日本は2021年3月末(NISAは2020年末)。
1ドル=113円、1ポンド=154.8円で換算(2021年12月末時点)



投資教育の機会・
金融知識の格差

国民皆積立

大きな溝

「お金」に漠然とした
不安を抱きつつ、
何も踏み出さない
方々が多数

「貯蓄も
資産形成も」
最初の一步
は積立から

放置すれば
「格差の拡大」
のおそれ

溝を渡るための橋(インフラ)、
「実践的な投資教育推進の
ための官民の体制整備」が
必要ではないか

小額からの長期・積立・
分散投資による基礎的
な資産形成の確保



6. 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かんじられること
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パント訳

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。

【Mission】

私たちは、一人ひとりが描くファイナンシャル・ウェルビーイング※を実現し、自立的で持続可能な生活を送ることのできる社会づくりに貢献します。

※ ファイナンシャル・ウェルビーイング

自らの経済状況を管理し、必要な選択をすることによって、現在及び将来にわたって、経済的な観点から一人ひとりが多様な幸せを実現し、安心感を得られている状態

【Vision】

私たちは、金融リテラシーの向上を図るプラットフォームとして、時代の移り変わりと個人の多様性に即した金融経済教育を提供し、いまと未来の暮らしをより良くする金融サービスの活用や資産の形成と活用を支援します。

J-FLEC(金融経済教育推進機構)HPより

→ 公的年金・私的年金含め金融教育を推進する必要性から

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**が進められると思われます。

その際、正しい金融教育を企業経営者・従業員に浸透させることは、今後の制度維持のためにも重要といえるでしょう。

J-FLEC等の公的機関の動きもあり、金融教育等を通じて情報発信を継続する役割は、社労士にも期待される役割とも言えるのではないのでしょうか？

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

