

年金改正法案のポイントと評価

全世代型社会保障に向けて残された課題

政策調査部主席研究員

堀江奈保子

03-3591-1308

naoko.horie@mizuho-ri.co.jp

- 2020年3月3日に年金改正法案が国会に提出された。今回の改正は、全世代型社会保障の構築に向け、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図ること等を目的としたものである
- 主な改正案は、短時間労働者の厚生年金の適用拡大、在職中の年金受給の拡大、75歳までの繰下げ受給の拡大、確定拠出年金の加入要件緩和等、高齢期の年金確保につながるものが多い
- 残された課題としては、毎年度の年金改定ルールの見直しによる将来世代の年金確保や、確定拠出年金の拠出限度額の拡大等があり、今後、もう一段踏み込んだ改革の検討が求められる

1. はじめに

2020年3月3日に年金改正法案(年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案)が国会に提出された。今回の改正については、2019年12月に取りまとめられた全世代型社会保障検討会議の中間報告で具体的改正の方向性が示されていたものである。年金改正の目的は、働き方の多様化が進むなか年金制度においても多様な就労に対応すること、より長く働くことへの支援や長期化する高齢期の経済基盤の充実を図ること等である。

改正法案の主な内容は、短時間労働者への厚生年金保険(以下、厚生年金)の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の見直し等である(図表1)。

本稿では、主な改正案の内容を確認するとともに、改正の影響や今後の課題等について検討する。

2. 年金改正法案の概要とその影響

(1) 厚生年金の適用拡大

a. 短時間労働者【2022年10月、2024年10月施行予定】

厚生年金は、適用事業所に常時使用される70歳未満の者が被保険者となる。ただし、1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している一般社員の4分の3以上(所定労働時間が概ね週30時間以上)である者のみが対象となる。

この基準を満たさない短時間労働者であっても、①1週間の所定労働時間が20時間以上であること、②雇用期間が1年以上見込まれること¹、③賃金月額が8.8万円以上であること、④学生でないこと、⑤厚生年金の被保険者数が常時501人以上²の適用事業所、および国または地方公共団体に属する適用事業所に勤めていること、の5つの条件を満たすと厚生年金の被保険者となる³。

図表1 年金改正法案の概要

項目	主な改正内容
(1) 厚生年金の適用拡大(健康保険の適用も同様)	
a. 短時間労働者	対象企業規模を拡大 ・ 現行501人以上→2022年10月に101人以上→2024年10月に51人以上 勤務期間要件を短縮 ・ 現行1年以上見込み→2カ月超見込み 【2022年10月、2024年10月施行】
b. 5人以上の個人事業所	被用者保険(厚生年金、健康保険)が適用される5人以上の個人事業所に弁護士、公認会計士等の法律・会計を取り扱う士業を追加 【2022年10月施行】
(2) 在職老齢年金制度の見直し	
a. 在職定時改定の導入	在職中の老齢厚生年金受給権者(65歳以上)の年金額を毎年1回、10月分から改定(現行は資格喪失時(退職時・70歳到達時)に年金額を改定) 【2022年4月施行】
b. 60～64歳の年金支給停止基準額の引き上げ	60～64歳の「特別支給の老齢厚生年金」の支給停止の基準額(年金と賃金の合計額)を現行の28万円から47万円へ引き上げ(2020年度額) 【2022年4月施行】
(3) 受給開始時期の選択肢の拡大	繰下げ受給の上限年齢を70歳から75歳へ引き上げ ・ 繰下げ増額率:1月あたり+0.7%(現行同じ)、最大+84%(同+42%) ・ 繰上げ減額率:1月あたり▲0.4%(現行▲0.5%)、最大▲24%(同▲30%) 【2022年4月施行】
(4) 確定拠出年金(DC)の見直し	
a. 加入可能年齢の引き上げ	企業型DC:厚生年金被保険者(70歳未満)へ 個人型DC(iDeCo):国民年金被保険者(65歳未満)へ 【2022年5月施行】
b. 受給開始時期の選択肢の拡大	現行は60歳から70歳の間となっている受給開始時期の選択を60歳から75歳の間に拡大 【2022年4月施行】
c. 中小企業向け制度の対象拡大	簡易型DC、中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)の対象を現行の従業員規模100人以下から同300人以下へ拡大 【公布日から6カ月以内施行】
d. 企業型DCのiDeCo加入の要件緩和	全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で加入可(月額2.0万円以内または同1.2万円以内) 【2022年10月施行】
(5) その他の主な改正案	
a. 基礎年金番号通知書への切り替え	新たに国民年金被保険者となった者に対する資格取得の通知を国民年金手帳の交付から基礎年金番号通知書の送付に切り替え 【2022年4月施行】
b. 脱退一時金制度の見直し	短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を現行の3年から5年に引き上げ 【2021年4月施行】
c. 被用者保険の早期加入措置	雇用契約期間が2カ月以内でも、実態として2カ月超使用される見込みがあると判断できる場合は、最初の雇用期間を含めて当初から被用者保険の適用対象に(現行は当初2カ月は被用者保険の適用除外) 【2022年10月施行】

(注) 主な改正案のみ抜粋。【 】内は施行予定期日。「公布日から6カ月以内施行」は、公布日から6カ月を超えない範囲で政令で定める日に施行。

(資料) 厚生労働省「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案の概要」等より、みずほ総合研究所作成

現在、厚生年金が適用されている短時間労働者は約46万人である（2019年9月現在）。改正案によると、⑤の従業員規模要件が見直され、適用対象は現行の常時501人以上の事業所から、2022年10月には同101人以上の事業所へ、2024年10月から同51人以上の事業所へと拡大される。短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大の影響としては、101人以上の事業所に拡大されると新たに約45万人、51人以上の事業所に拡大されると同65万人が対象に加わる見通しである。なお、仮に、従業員規模の要件が撤廃されると、新たに125万人が厚生年金に適用される見通しである。

その他、②の雇用期間についても、現行の1年以上見込みから2カ月超の見込みに短縮されるが、労働時間要件（週20時間以上）や賃金要件（月額8.8万円以上）、学生除外要件は現状維持となる。

b. 5人以上の個人事業所【2022年10月施行予定】

厚生年金の適用事業所となるのは、法人の事業所と、農林漁業やサービス業等を除く従業員が常時5人以上いる個人事業所である⁴。改正案によると、現在、適用外となっている個人事業所のうち、弁護士、公認会計士等の法律・会計業務を取り扱う士業が適用業種に追加される。

（2）在職老齢年金制度の見直し

a. 65歳以上の在職定時改定の導入【2022年4月施行予定】

在職老齢年金は、老齢厚生年金の受給権を取得後に厚生年金の適用事業所に就業した場合⁵に年金額（老齢厚生年金の月額）と報酬額（総報酬月額相当額⁶）に応じて年金の一部または全額が支給停止となる制度である。60～64歳と65歳以上とで支給停止の仕組みが異なる。

現在、老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合には、資格喪失時（退職時または70歳到達時）に受給権取得後の厚生年金被保険者期間を加えて老齢厚生年金の額が改定されている（退職時改定）。これが今回の改正案では、65歳以上の在職老齢年金について在職中であっても年金額の改定を定時（毎年1回、10月分から）に行うとされている。

これにより、例えば65歳以降に月額賃金20万円で1年間就労した場合には、在職定時改定で毎年1.3万円程度年金額が増額する。これは、高齢期の就労が拡大するなか、就労を継続したことの効果を退職を待たずに早期に年金額に反映することで、年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実を図ることを目的とした改正である。

なお、65歳以上の在職老齢年金は、年金額と報酬額の合計が47万円（2020年度額、賃金や物価の変動に応じて毎年度改定）を超えた場合に年金が支給停止されるが、この支給停止の基準額の見直しは見送られた。

b. 60～64歳の支給停止の基準額の引き上げ【2022年4月施行予定】

一方で、60～64歳の在職老齢年金は、支給停止の基準額が現行の28万円から47万円へ引き上げられる（2020年度額）。したがって、改正が実施されれば、年金額と報酬額の合計が47万円になるまでは年金は全額支給される。2022年度末時点で支給停止の基準額が28万円の場合は支給停止対象者は約37万人、在職受給権者の51%であるが、改正により基準額が47万円になると支給停止対象者は約11万人、在職受給権者の15%になると推計されている（図表2）。また、改正後に全額支給停止となるのは約5万人と推計されており、約32万人は改正により年金額が増加する見通しである。60～64歳の在職者は、年金の支給停止を避けるために年金額と報酬額の合計が28万円未満となるように就業を調整する傾向があることが指摘されているが、改正が実施されればより長時

間就業することを選択する労働者もいるとみられる。

なお、現在、60～64歳に支給されているのは「特別支給の老齢厚生年金」であり、段階的に支給開始年齢が引き上げられている。2019年度時点で男性は63歳、女性は61歳からの支給である。男性は2025年度、女性は2030年度以降、特別支給の老齢厚生年金の支給はない。このため、今回の改正は影響を受ける世代が限定的で、男性は1957年4月2日から1961年4月1日生まれ、女性は1957年4月2日から1966年4月1日生まれのみであり、年金財政への影響は軽微である。

（3）受給開始時期の選択肢の拡大【2022年4月施行予定】

前述の通り、現在、60～64歳の特別支給の老齢厚生年金が一部支給されているが、年金の支給開始年齢は原則として65歳である。ただし、60歳からの繰上げ受給と66歳からの繰下げ受給を選択することができる。現在、繰下げ受給は70歳までとなっているが、改正により75歳まで拡大される。

なお、繰上げ受給は繰上げ1カ月あたり年金額が0.5%減額されるが、改正後は0.4%減額となる。繰下げ受給は繰下げ1カ月あたり年金額が0.7%増額されるが、改正により75歳から受給開始とした場合にも同様であり、最大で84%の年金増となる（図表3）。

（4）確定拠出年金の見直し

確定拠出年金は、拠出された掛金とその運用収益との合計額をもとに、将来の給付額が決まる年金制度であり、掛金を事業主が拠出する「企業型年金」（以下、企業型DC）と、加入者自身が拠出する「個人型年金」（以下、iDeCo）がある⁷。

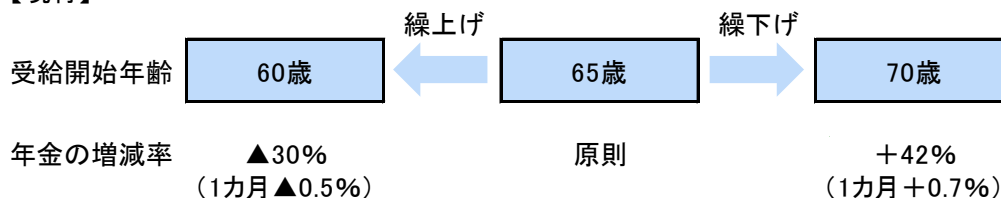
図表2 60～64歳の在職老齢年金制度の改正の影響（2022年度末推計）

		支給停止対象者数	うち全額支給停止対象者数	支給停止対象額
現行	支給停止の基準額：28万円	約37万人 (在職受給権者の約51%)	約16万人 (同約22%)	約2,600億円
改正案	基準額を47万円に引き上げ	約11万人 (同約15%)	約5万人 (同約7%)	約1,000億円

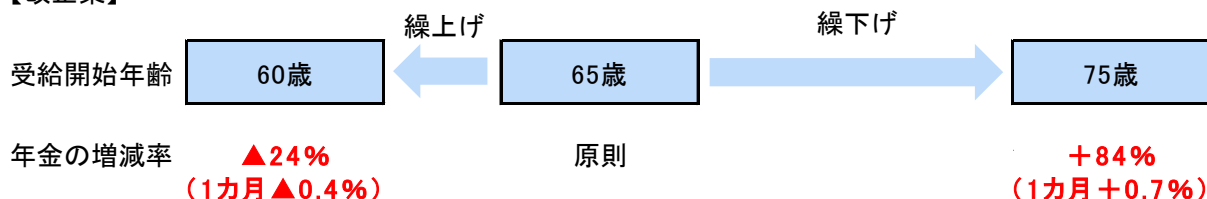
(注) 対象者数には、公務員等は含まれていない。
(資料) 厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

図表3 繰上げ受給と繰下げ受給

【現行】



【改正案】



(資料) 厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

a. 加入可能年齢の引き上げ【2022年5月施行予定】

加入可能年齢の引き上げについては、①企業型DCは、現行は厚生年金被保険者のうち65歳未満の者（60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用されている者のみ）であるが、改正案では厚生年金被保険者（70歳未満）へ拡大される。これにより、60歳以上で転職した場合や、65歳以降も就業を継続した場合等に企業型DCに加入することが可能になる。

②iDeCoは、現行は国民年金被保険者のうち60歳未満の者であるが、改正案では国民年金被保険者（65歳未満）であれば加入可能となる。なお、60歳以上65歳未満で国民年金被保険者となるのは、保険料納付済期間等が480月未満である者が任意加入している場合と、厚生年金被保険者（会社員等）である。これは60～64歳の就業者が増加していることに対応するものである。

b. 受給開始時期の選択拡大【2022年4月施行予定】

現在、受給開始時期は60歳から70歳の間で選択できるが⁸、改正案では上限が75歳に引き上げられる。これは、公的年金の繰下げ受給を75歳まで拡大することに併せて改正されるものである。

c. 中小企業向け制度の対象拡大【公布日から6カ月以内施行予定】

中小企業向け制度は、中小企業の企業年金の実施率の低下が顕著⁹であることに対応したものであり、手続きが簡易な企業型DCである「簡易型DC」と、従業員のiDeCo掛金に事業主が掛金を追加拠出できる「中小事業主掛金納付制度（以下、iDeCoプラス）」がある。いずれも対象は現行では企業年金を実施していない従業員100人以下の事業主であるが、改正案では同300人以下の事業主に拡大される。

d. 企業型DC加入者のiDeCo加入要件緩和【2022年10月施行予定】

企業型DC加入者のiDeCo加入要件は、現行ではiDeCo加入を認める労使合意に基づく規約の定めがあり、事業主掛金の上限を月額5.5万円から同3.5万円（企業年金（確定給付型年金、以下同じ）を実施している場合は同2.75万円から同1.55万円）に引き下げた企業の従業員のみである。しかし、ほとんど活用されていないことから、改正案では規約の定めや事業主掛金の上限の引き下げがなくても、全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内（月額2.0万円以内または同1.2万円以内）でiDeCoに加入できるように要件が緩和される¹⁰。

3. 年金改革の評価と課題

以下では、今回の年金改正法案に関して、公的年金と私的年金それぞれについてその評価と今後の課題について検討する。

（1）公的年金の改正

今回の公的年金の改正の最大の注目点は、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大である。現在、短時間労働者の厚生年金適用は従業員数501人以上の事業主となっているが、国の制度である厚生年金の適用の有無が事業所規模により異なることは本来の姿ではない。また、適用拡大を進めるほど将来世代全体の年金額の底上げにつながるということが明らかになっている上、短時間労働者自身の将来の年金額が確保できるという点からみても、できる限り幅広く適用を拡大すべきであろう。今回の改正法案では、2024年10月から従業員数51人以上の事業主へ適用を拡大することまでが示されたが、最終的には事業所規模要件の撤廃を目指すべきであり、早めに更なる適用拡大のスケジュールを示すことが求

められる。また、厚生年金の適用拡大は保険料負担が労使折半であるため、短時間労働者を雇用する事業主にとっては保険料の負担増になる。しかし、フルタイム労働者（所定労働時間が概ね週30時間以上の労働者）を雇用すると保険料負担があり、短時間労働者を雇用すると保険料負担がないという状況は、是正されるべきであると考えられる。事業主の急激な保険料負担増には助成金の活用等により配慮しつつ、段階的かつ計画的な厚生年金の適用拡大を進めることが望ましい。

在職老齢年金の改正は、支給停止の基準額の引き上げが60～64歳のみにとどまった。当初は、65歳以上の支給停止の基準額47万円をさらに引き上げる案が検討されていたが、47万円は現役世代の男性の平均月収（賞与を含む）であること、老齢基礎年金（2020年度は満額で月額6.5万円）は全額支給されることを考えれば、今回の見送りは妥当であろう。

受給開始時期の選択肢の拡大は、就業期間の長期化が進むなか、75歳から84%増額された年金を受給できるようになれば、老後の安心につながる。ただし、年金財政上の中立を基本として繰下げ増額率が決められているため、生涯の年金受給総額で考えれば必ずしも増額されるとは限らない。75歳から年金を受給開始した場合の受給総額が70歳から受給開始した場合の受給総額を上回るのは概ね91歳以上まで生存した場合となる。また、年金が増額されることで税や社会保険料の負担が増え、手取りベースでは84%増えない場合があること、医療や介護の自己負担割合が上がる可能性があること、現状でも繰下げ受給の選択者は1%強にとどまっていることを考えると、実際に75歳まで繰下げる受給権者はそれほど多くないのではないかと考えられる。

今回の公的年金の改正には、マクロ経済スライド¹¹によるマイナス改定の実施が含まれなかった。2020年度の年金額の改定は2年続けてマクロ経済スライドが発動され、わずかではあるが給付水準の抑制が進んだ。マクロ経済スライドによる年金額の調整が早期に進めば、現在の高齢者世代の給付水準を抑制できる分、将来世代の給付水準の確保につながる。今後も公的年金の安定性を高めていくためには、マクロ経済スライドの発動によるマイナス改定を容認することが求められる。

（2）私的年金の改正

今回の私的年金の改正は、主に確定拠出年金の改正となるが、この改正が実施されると、より長く、より多くの人々が確定拠出年金に加入することが可能になる。まず、加入可能年齢の引き上げについては、厚生年金被保険者である期間（70歳未満）は企業型DCに加入可能、国民年金被保険者である期間（65歳未満）はiDeCoに加入可能とする改正案が示されているが、政策的に70歳までの就業が促進されているなか、就業期間の長期化に合わせた制度改正は必要であろう。同様に、受給開始時期の選択肢を現行の上限70歳から75歳へ引き上げることも、就業期間が長期化するなかでの選択肢の拡大という点で意義がある。

また、iDeCoプラスの導入事業主数は徐々に増加しており、2020年1月末時点で1,240社、加入者数8,132人となっている。中小企業向け制度の対象を従業員規模100人以下の事業主から同300人以下の事業主へ拡大することは、特に300人以下の中小企業の企業年金の導入率が低下しているなか、一定の効果が期待できる。

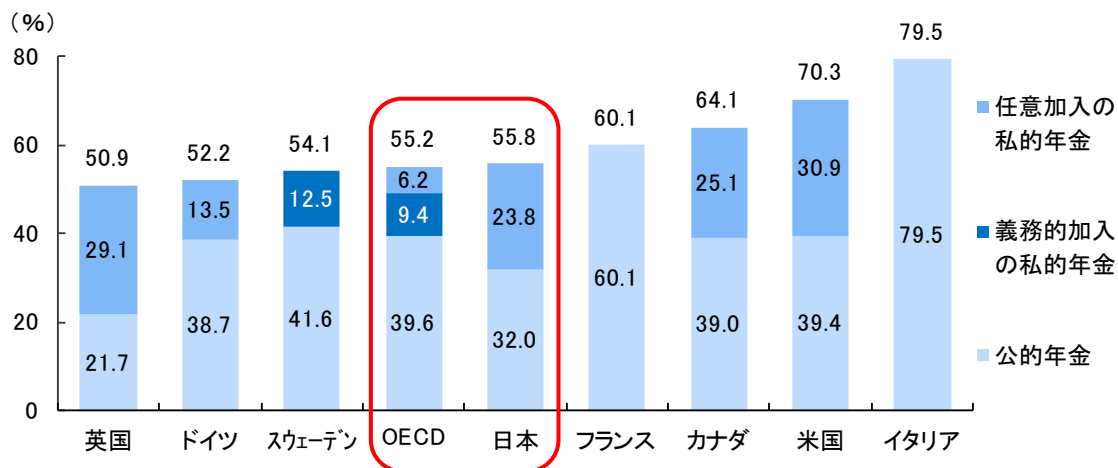
OECD（経済協力開発機構）によると、公的年金と私的年金の受給額の平均賃金に対する比率（年金の所得代替率）は、OECD平均で55.2%であり、日本は55.8%と平均をやや上回る（図表4）。ただし、日本の私的年金は任意加入であるため、生産年齢人口に対する私的年金の加入者の割合は54.3%¹²であり、

半数弱は公的年金のみとなる。高齢期の生活基盤の拡充を図るには、私的年金加入者をより増加させる必要があり、そのためには多くの現役世代が加入可能で、税制上の優遇措置を伴う iDeCo の加入を促す施策の実施が重要である。iDeCo の加入者は増加が続いており 2020 年 1 月末時点で 149 万人となったものの、公的年金の被保険者数 6,746 万人（2019 年 3 月末時点）に対する割合では約 2% にとどまり、加入者の増加余地は大きい。

iDeCo の普及の鍵となるのは、① 拠出限度額の引き上げと、② iDeCo 加入手続きの簡素化の 2 つと考えられる。

企業型 DC の拠出限度額は、他の企業年金がない場合は年額 66.0 万円、他の企業年金がある場合は同 33.0 万円である。また、企業型 DC 加入者の iDeCo の拠出限度額は他の企業年金がない場合は同 24.0 万円、他の企業年金がある場合は同 14.4 万円である。その他の iDeCo 加入者の拠出限度額は、国民年金第 1 号被保険者は年額 81.6 万円¹³ではあるが、会社員で企業年金がない場合と国民年金第 3 号被保険者は同 27.6 万円、会社員で企業年金がある場合と公務員等は同 14.4 万円にとどまる（図表 5）。

図表 4 年金の所得代替率の国際比較



(注) 平均的な被用者の年金受給額（本人分のみ）の平均賃金に対する比率（いずれも税・社会保険料控除前）。20 歳から各国の標準的な支給開始年齢まで加入した場合。OECD は平均。任意加入の私的年金は生産年齢人口の 40% 以上をカバーするもの。公的年金の給付水準が高いフランスは保険料率が 27.5%、イタリアは 33.0% と日本の 18.3% を大幅に上回る（2018 年）。

(資料) OECD “Pensions at a Glance 2019” より、みずほ総合研究所作成

図表 5 確定拠出年金の拠出限度額（年額）

国民年金 基金	iDeCo 81.6万円	企業型DC 66.0万円	iDeCo 27.6万円	企業型DC 42.0万円	企業型DC 33.0万円	iDeCo 14.4万円	iDeCo 14.4万円	iDeCo 14.4万円	iDeCo 27.6万円
			企業型DC 42.0万円		企業型DC 18.6万円	確定給付型年金		年金払い 退職給付	
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	国民年金 第2号被保険者等				(公務員等)			国民年金 第3号被保険者	

(注) 改正案では、企業型 DC 加入者は全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で iDeCo の限度額まで加入できる案が示されている。国民年金基金は、国民年金第 1 号被保険者を対象に、老齢基礎年金に上乗せして給付を行う任意加入の制度。

(資料) 厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

年額14.4万円の拠出では、利回りが1%として10年間掛金を拠出すると約150万円、20年間掛金を拠出すると約320万円であり、高齢期に向けた資産形成としては力不足である。なお、米国の個人退職勘定（Individual Retirement Account、IRA）の2020年の拠出限度額は年6,000ドル（1ドル=105円¹⁴として63万円）または年間給与等の低い方の額、50歳以上はさらに年1,000ドル（同10.5万円）のキャッチアップ拠出金が認められている¹⁵。日本においても拠出限度額の引き上げや、一定年齢以上の者に対する拠出額の増額は検討されるべきであろう。

また、iDeCoの加入手続きの簡素化については、全ての手続きがオンラインで完結すれば、加入手続きの負担が軽減され、希望者がより加入しやすくなると考えられる。特に、会社員がiDeCoに加入する際に必要な事業主による証明書（事業所登録申請書兼第2号加入者に係る事業主の証明書）の発行は、加入申し込みのハードルを上げる。この証明書は、iDeCoの加入者資格を証明するためのものであるが、全ての会社員のiDeCoの拠出限度額を例えば年額27.6万円に統一し、同証明書の発行を不要とすれば、会社員がよりiDeCoに申し込みやすくなろう。前述の拠出限度額の引き上げと合わせて、改正の検討が望まれる。

4. おわりに

今回の年金改正法案は、全世代型社会保障の構築に向け、働き方の多様化や就業期間の長期化への対応、また人生100年時代といわれるなか高齢期の収入確保を図ることを目指したものである。短時間労働者の厚生年金適用拡大や、在職老齢年金の改正をはじめとする公的年金改革や、確定拠出年金の加入要件緩和や中小企業向け制度の対象拡大など、将来の年金増につながる改正案が多い。

残念ながら今回の改正案には含まれなかったが、マクロ経済スライドによる毎年度の年金改定ルールの見直しによる将来世代の年金確保や、確定拠出年金の拠出限度額の拡大などについては、次の改革に向けて検討を進めることが求められる。

¹ 就業規則、雇用契約書等の書面で雇用契約の更新の可能性を示す記載がある場合や、同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により1年以上雇用された実績があれば、1年以上雇用見込みとして扱うこととされている。

² 501人には短時間労働者を含まない。

³ 被保険者数が501人未満の適用事業所であっても、労使合意に基づき申出をした場合は、任意特定適用事業所となり、短時間労働者も厚生年金の被保険者となることができる。健康保険の適用も厚生年金と概ね同様であるが、健康保険は75歳未満の者が被保険者となり、75歳以上は後期高齢者医療制度の被保険者となる。

⁴ 適用事業所となるのは、製造業、土木建築業、鉱業、電気ガス事業、運送業、清掃業、物品販売業、金融保険業、保管賃貸業、媒介周旋業、集金案内広告業、教育研究調査業、医療保健業、通信報道業等。適用事業所以外であっても、所定の手続きを経て任意で適用事業所となることができる。

⁵ 70歳未満で厚生年金の被保険者となっている場合や、70歳以上で厚生年金の適用事業所に勤務した場合。

⁶ その月の標準報酬月額と、その月以前1年間の標準賞与額の総額の12分の1との合計。

⁷ 企業型DCは従業員（加入者）による掛金のマッチング拠出が可能、iDeCoは中小事業主掛金納付制度を利用すれば事業主による掛金の追加拠出が可能。

⁸ 60歳時点で確定拠出年金への加入者期間が10年に満たない場合は、受給開始年齢が段階的に先延ばしされる。8年以上10年未満は61歳、6年以上8年未満は62歳、4年以上6年未満は63歳、2年以上4年未満は64歳、1年以上2年未満は65歳から受給することができる。

⁹ 厚生労働省「就労条件総合調査」によると、企業年金がある企業の割合は、企業規模30～99人では2008年の30.2%から2018年度の14.1%へ、100～299人では2008年の51.8%から2018年の34.9%へ低下しており、300人以上と比較して低下が大きい。

¹⁰ 事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関と、iDeCo掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携で対応する予定である。各加入者のiDeCo掛金の拠出可能見込み額について、企業型DCの加入者向けのウェブサイトで表示される見直し。

¹¹ 現役人口の減少率や平均余命の伸びに合わせて年金の給付水準を自動的に調整する仕組み。マクロ経済スライドによる調整は「名目額」を下回らない範囲で行う（年金額のマイナス改定はしない）こととなっており、賃金や物価の伸びが小さい時や下落したときはマクロ経済スライドによる年金額の抑制が十分に機能しない。

¹² OECD“Pensions at a Glance 2019”による。私的年金には、退職金も含まれる。複数制度に重複して加入している加入者は控除。

¹³ 国民年金基金との合算枠。

¹⁴ 2020年3月13日のみずほ銀行の公示相場仲値は1ドル=105.05円。

¹⁵ IRAは個人が自助努力で老後資産を準備する確定拠出型の制度で、税制上の優遇措置が設けられている。企業年金に加入していると所得額等に応じてIRAの掛金拠出時の所得控除限度額が逡減・消失する。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。