

私的年金制度（企業年金・個人年金）の 今後の課題

令和4年11月14日

1. 私的年金制度（企業年金・個人年金） の検討状況

令和2年改正法附則における検討規定及び附帯決議

- 年金制度の機能強化を図るための国民年金法等の一部を改正する法律（令和2年改正法）の附則の検討規定に、与野党共同の修正によって以下の項目が追加されるとともに、衆議院厚生労働委員会と参議院厚生労働委員会において、以下の附帯決議が付された。

令和2年改正法附則検討規定

（検討）

第2条

- 5 政府は、国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、個人型確定拠出年金及び国民年金基金の加入の要件、個人型確定拠出年金に係る拠出限度額及び中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附帯決議

（衆議院厚生労働委員会） ※附則検討規定と同様の内容

国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、個人型確定拠出年金及び国民年金基金の加入の要件、個人型確定拠出年金に係る拠出限度額及び中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。

（参議院厚生労働委員会）

- 九 自営業者等の高齢期の経済基盤の充実を図るため、国民年金基金や個人型確定拠出年金（iDeCo）への加入の促進を図ること。また、個人型確定拠出年金の加入者手数料等に係る透明性を確保するため、国民年金基金連合会等に対し、手数料の算定根拠に関する情報公開を定期的に行うよう促すこと。

第一 令和4年度税制改正の基本的考え方

2. 経済社会の構造変化を踏まえた税制の見直し

(1) 個人所得課税のあり方

② 私的年金等に関する公平な税制のあり方

働き方やライフコースが多様化する中で、老後の生活に備えるための支援について、働き方によって有利・不利が生じない公平な税制を構築することが、豊かな老後生活に向けた安定的な資産形成の助けとなると考えられる。

こうした観点から、令和3年度税制改正大綱では、私的年金等の拠出・給付段階の課税について、雇用の流動性や経済成長との整合性なども踏まえ、税制が老後の生活や資産形成を左右しない仕組みとするべく、諸外国の例も参考に給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスを踏まえた姿とする必要性について指摘した。私的年金や退職給付のあり方は、個人の生活設計にも密接に関係することなどを十分に踏まえながら、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担を確保できる包括的な見直しに向けて、例えば各種私的年金の共通の非課税拠出枠や従業員それぞれに私的年金等を管理する個人退職年金勘定を設けるといった議論も参考にしながら、老後に係る税制について、あるべき方向性や全体像の共有を深めながら、具体的な案の検討を進めていく。

(略)

第二 令和4年度税制改正の具体的内容

(略)

第三 検討事項

1 年金課税については、少子高齢化が進展し、年金受給者が増大する中で、世代間及び世代内の公平性の確保や、老後を保障する公的年金、公的年金を補完する企業年金を始めとした各種年金制度間のバランス、貯蓄・投資商品に対する課税との関連、給与課税等とのバランス等に留意するとともに、平成30年度税制改正の公的年金等控除の見直しの考え方や年金制度改革の方向性、諸外国の例も踏まえつつ、拠出・運用・給付を通じて課税のあり方を総合的に検討する。

新しい資本主義のグランドデザイン・骨太方針（iDeCo改革）

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和4年6月7日閣議決定）

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配

（3）貯蓄から投資のための「資産所得倍増プラン」の策定

我が国個人の金融資産2,000兆円のうち、その半分以上が預金・現金で保有されている。この結果、米国では20年間で家計金融資産が3倍、英国では2.3倍になっているが、我が国では1.4倍である。

家計が豊かになるために家計の預金が投資にも向かい、持続的な企業価値向上の恩恵が家計に及ぶ好循環を作る必要がある。

このため、個人金融資産を全世代的に貯蓄から投資にシフトさせるべく、NISA（少額投資非課税制度）の抜本的な拡充を図る。また、現預金の過半を保有している高齢者に向けて、就業機会確保の努力義務が70歳まで伸びていることに留意し、iDeCo（個人型確定拠出年金）制度の改革やその子供世代が資産形成を行いやすい環境整備等を図る。これらも含めて、新しい資本主義実現会議に検討の場を設け、本年末に総合的な「資産所得倍増プラン」を策定する。

経済財政運営と改革の基本方針2022（令和4年6月7日閣議決定）

第2章 新しい資本主義に向けた改革

1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野

（1）人への投資と分配

（「貯蓄から投資」のための「資産所得倍増プラン」）

我が国の個人金融資産2,000兆円のうち、その半分以上が預金・現金で保有されている。投資による資産所得倍増を目指して、NISA（少額投資非課税制度）の抜本的拡充や、高齢者に向けたiDeCo（個人型確定拠出年金）制度の改革、国民の預貯金を資産運用に誘導する新たな仕組みの創設など、政策を総動員し、貯蓄から投資へのシフトを大胆・抜本的に進める。これらを含めて、本年末に総合的な「資産所得倍増プラン」を策定する。

第1回資産所得倍増分科会（令和4年10月17日）

資産所得倍増分科会 概要

- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日閣議決定）において、資産所得倍増について、「新しい資本主義実現会議に検討の場を設け、本年末に総合的な資産所得倍増プランを策定する」とされたことを受けて、資産所得倍増について検討を行うため、新しい資本主義実現会議の下に、資産所得倍増分科会を開催するもの。

分科会長 新しい資本主義担当大臣

構成員 大江 加代 確定拠出年金アナリスト、オフィス・リベルタス代表取締役
熊谷 亮丸 株式会社大和総研副理事長
八田 潤一郎 慶應義塾大学学生、学生投資団体USIC元代表
宮本 佐知子 金融エコノミスト、西日本フィナンシャルホールディングス社外取締役
山崎 達雄 国際医療福祉大学特任教授

事務局 内閣官房新しい資本主義実現本部事務局

議事要旨（加藤厚生労働大臣の発言抜粋）

○加藤厚生労働大臣

個人型の確定拠出年金であるいわゆるiDeCoは、2001年に制度が創設され、まず加入の対象を拡大し、企業年金が既にある者を含めて全ての国民年金被保険者を加入可能としたところである。

さらに、加入可能年齢も拡大し、60歳未満との要件を廃止しているところである。

最後に、拠出ができる限度額の引上げ、実際は2024年12月からだが、こうした制度の充実に取り組んでいる。

他方で、この間、加入者の数は、2016年が43万人、2021年が239万人、5年間で約200万人のため、年間約40万人ずつ伸びているという増加幅であって、普及・定着は一定進んできていると認識しているが、高齢期の就労も拡大している上、働き方やライフコースも多様化している中で、国民の老後生活の様々なニーズに応えるためには、iDeCoをさらに分かりやすく、利用しやすい形にしていくことが必要である。

iDeCo制度の改革については、本分科会、また与党の税制調査会などの議論も踏まえながら、年末に取りまとめる「資産所得倍増プラン」に盛り込むべく、検討を進めていきたい。

新たな経済対策（令和4年10月28日閣議決定）

Ⅲ 「新しい資本主義」の加速

1. 「人への投資」の抜本強化と成長分野への労働移動：構造的賃上げに向けた一体改革

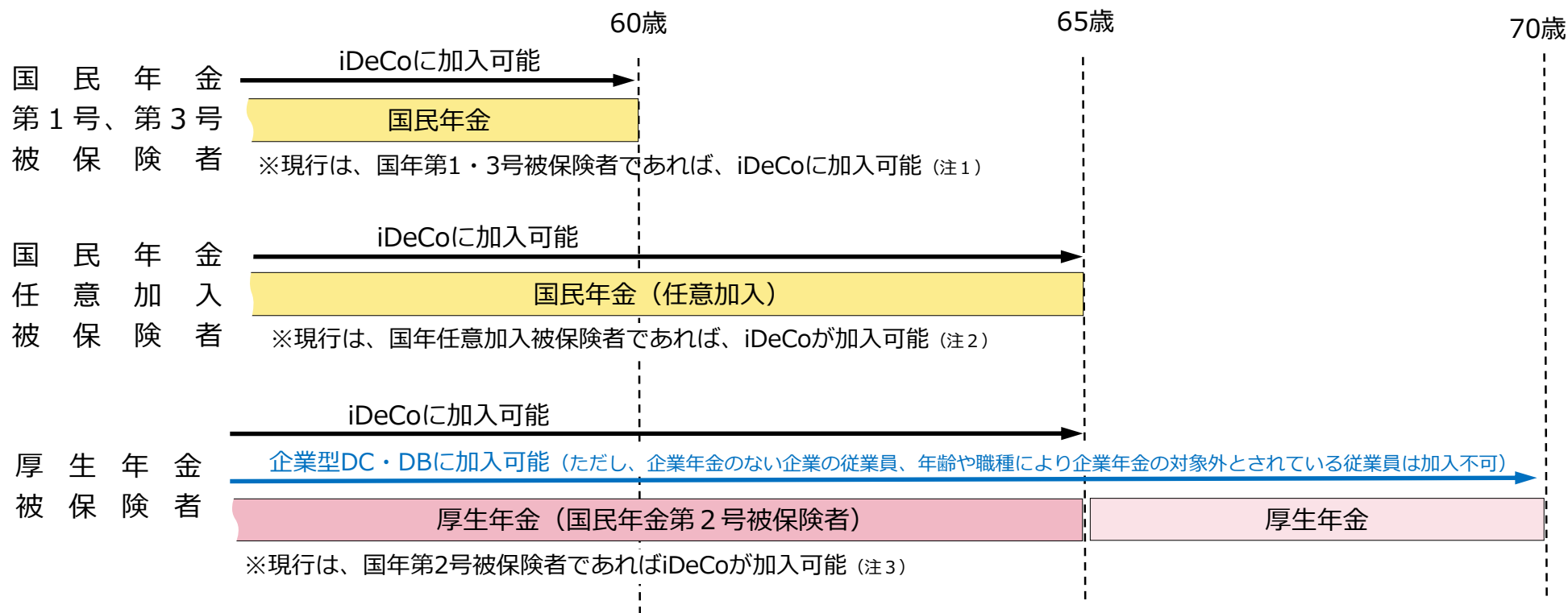
（3）資産所得の倍増

上記による構造的な賃上げの実現に加え、我が国個人の金融資産2,000兆円の半分を占める現預金が投資にも向かい、持続的な企業価値向上の恩恵が家計に及ぶ好循環を作るため、本年末に総合的な「資産所得倍増プラン」を策定する。

個人金融資産を貯蓄から投資にシフトさせるべく、NISAの抜本的拡充・恒久化を検討するとともに、個人型確定拠出年金（iDeCo）制度の改革について検討し、本年末の来年度税制改正において結論を得る。また、顧客本位の業務運営を推進する制度整備や、消費者に対して中立的で信頼できる助言サービスを促進するための仕組みづくり、金融教育等の充実に向けて、国全体としての推進体制を整備し、安定的な資産形成を国家戦略として推進する。

iDeCoの加入可能年齢について

iDeCoの加入可能年齢については、現在、国民年金被保険者であることを加入要件としており、国民年金第1号・第3号被保険者は60歳まで、国民年金任意加入被保険者は65歳まで、国民年金第2号被保険者は原則65歳まで、加入可能となっている。



(注1) 保険料免除者はiDeCo加入不可

(注2) 65歳以上の高齢任意加入被保険者はiDeCo加入不可

(注3) 国年第2号被保険者は厚年被保険者 (65歳以上は老齢・退職を支給事由とする年金給付の受給権を有しない者)

個人型確定拠出年金制度（iDeCo）の改革等に伴う税制上の所要の措置

（所得税、法人税、個人住民税、法人住民税、事業税）

1 現状

- 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和4年6月7日閣議決定）において、本年末までにiDeCo（個人型確定拠出年金）制度の改革等を含む「資産所得倍増プラン」を策定するとされたところ。

<参考1：新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～（令和4年6月7日閣議決定）>

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配

（3）貯蓄から投資のための「資産所得倍増プラン」の策定

我が国個人の金融資産2,000兆円のうち、その半分以上が預金・現金で保有されている。この結果、米国では20年間で家計金融資産が3倍、英国では2.3倍になっているが、我が国では1.4倍である。

家計が豊かになるために家計の預金が投資にも向かい、持続的な企業価値向上の恩恵が家計に及ぶ好循環を作る必要がある。

このため、個人金融資産を全世代的に貯蓄から投資にシフトさせるべく、NISA（少額投資非課税制度）の抜本的な拡充を図る。また、現預金の過半を保有している高齢者に向けて、就業機会確保の努力義務が70歳まで伸びていることに留意し、iDeCo（個人型確定拠出年金）制度の改革やその子供世代が資産形成を行いやすい環境整備等を図る。これらも含めて、新しい資本主義実現会議に検討の場を設け、本年末に総合的な「資産所得倍増プラン」を策定する。

<参考2：iDeCoの加入可能年齢>

令和4年5月より、国民年金被保険者（※）であれば、iDeCoに加入できるようになっている。

（※）国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者：60歳未満、②第2号被保険者：65歳未満、③第3号被保険者：60歳未満、④任意加入被保険者：保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能（65歳未満）となっている。

2 要望等

- 新しい資本主義実現会議に設置された資産所得倍増分科会において議論・策定される「資産所得倍増プラン」に基づき、税制上の所要の措置を講じる。

企業年金等の積立金に対する特別法人税の撤廃又は課税停止措置の延長

(法人税、法人住民税) (財務省、総務省、文科省、経産省、金融庁、農水省と共同要望)

1 現状

- 企業年金等においては、拠出・運用・給付時に、以下の通りの税制が適用されている。

| 拠出時 | 運用時 | 給付時 |
|-----|--------------|-------------------------|
| 非課税 | 積立金への特別法人税課税 | 課税 (公的年金等控除又は退職所得控除の対象) |

- このうち、企業年金等の積立金に課税される特別法人税は、金融市場の状況、企業年金の財政状況等に鑑み、平成11年度より課税凍結中 (令和4年度末が凍結期限)。
- 仮に企業年金等に特別法人税が課税された場合、あらかじめ備える積立金が減少して積立状況の悪化につながり、制度の持続性・健全性が著しく損なわれる。
- また、特別法人税は、運用結果が赤字の場合にも課税されるため、年金資産の運用に著しい影響があることから、企業年金等の普及の大きな阻害要因となる。

(参考1：特別法人税の考え方)

事業主が掛金を負担している企業年金等の積立金に対して課税される法人税。掛金の拠出時点に給与所得として課税すべきところ、給付時点まで課税の繰延べを行うことに伴う利益に対し課税を行うというのが基本的な考え方。(積立金全体に対して1.173%の税が課される。)

(参考2：課税対象となる積立金の状況)

確定給付企業年金：約68兆円 (令和2年度) 確定拠出年金：約19兆円 (令和2年度) 等

(参考3：企業年金等の種類)

厚生年金基金、確定拠出年金、確定給付企業年金、勤労者財産形成給付金、勤労者財産形成基金のほか、地方公務員共済組合 (総務省所管) 等がある。

2 要望等

- 企業年金等の積立金に対する特別法人税について、これらの普及を図るため及び健全な運営を確保するため、これらの積立金に対する特別法人税を撤廃する。(撤廃に至らない場合、課税停止措置の延長を行う。)

2. 金融審議会 顧客本位タスクフォース

金融審議会 顧客本位タスクフォース

- これまで、金融審議会 市場制度ワーキング・グループにおいて、主に下記事項について議論がされていた。
 - 成長・事業再生資金の円滑な供給
 - 経済成長の成果の家計への還元促進
 - 市場インフラの機能向上
- 「経済成長の成果の家計への還元促進」について具体策を専門的に検討するために、市場制度ワーキング・グループの下に「顧客本位タスクフォース」が設置された（事務局は金融庁）。

「顧客本位タスクフォース」での主な議論事項

- 金融商品販売会社・アドバイザー等による顧客本位の業務運営全般
- アセットオーナーの受託者責任
- 助言・勧誘（利益相反の開示等）
- 中立的なアドバイザー
- プロダクトガバナンス（金融商品の組成・提供・管理）
- 金融経済教育（学校や職域等）

「顧客本位タスクフォース」メンバー名簿

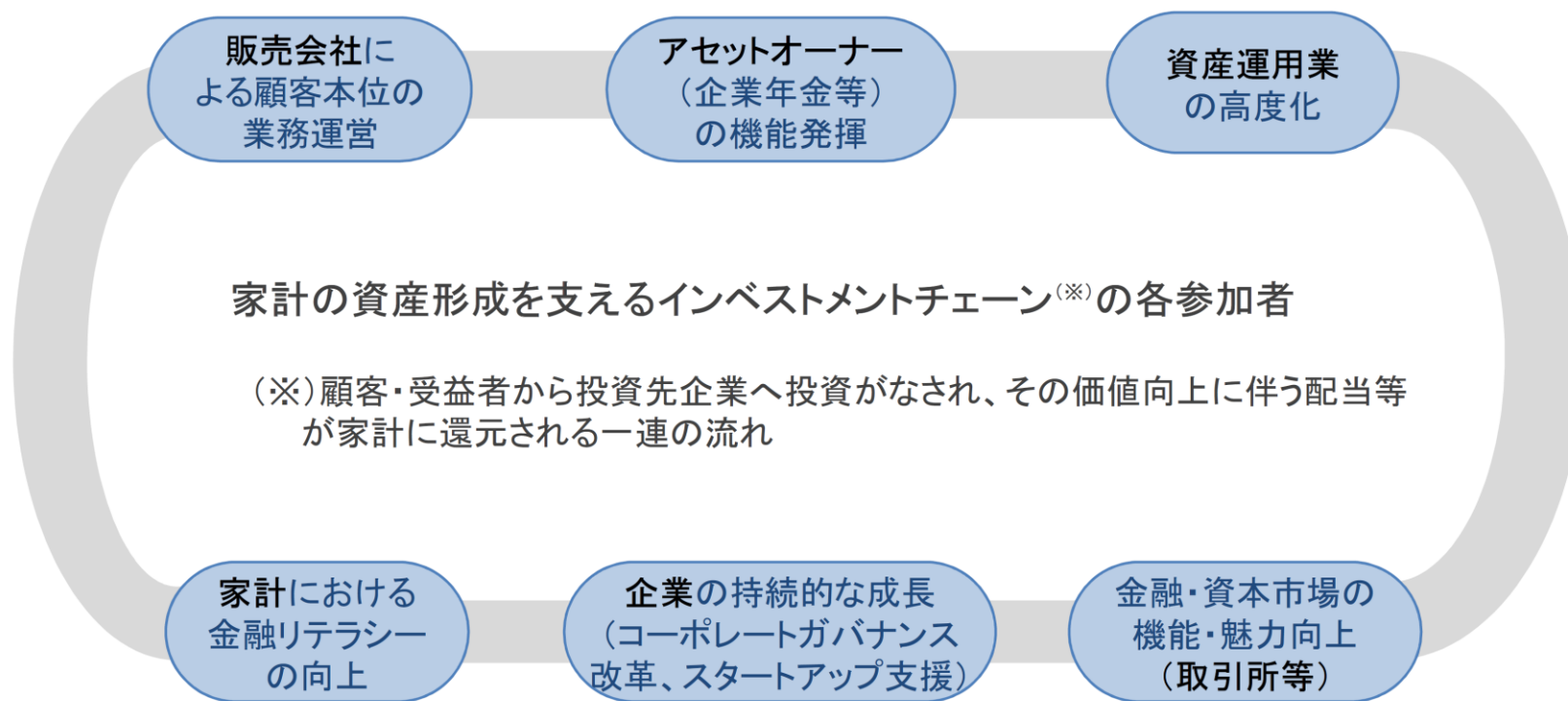
2022年10月24日現在

| 座長 | 委員 | 氏名 | 所属 |
|----|----|-------|------------------------------|
| | | 神作 裕之 | 東京大学大学院法学政治学研究科教授 |
| | | 有吉 尚哉 | 弁護士（西村あさひ法律事務所） |
| | | 岩城みずほ | NPO 法人みんなのお金のアドバイザー協会副理事長 |
| | | 神田 秀樹 | 学習院大学大学院法務研究科教授 |
| | | 坂 勇一郎 | 弁護士（東京合同法律事務所） |
| | | 佐々木百合 | 明治学院大学経済学部教授 |
| | | 島田 知保 | 「投資信託事情」編集長 |
| | | 竹川美奈子 | LIFE MAP 合同会社 代表 |
| | | 佃 秀昭 | (株)ボードアドバイザーズ代表取締役社長 |
| | | 永沢裕美子 | Foster Forum 良質な金融商品を育てる会世話人 |
| | | 沼田 優子 | 帝京平成大学人文社会学部教授 |
| | | 野尻 哲史 | 合同会社フィンウェル研究所代表 |
| | | 松尾 健一 | 大阪大学大学院高等司法研究科教授 |
| | | 松元 暢子 | 慶應義塾大学法学部教授 |
| | | 渡辺 安虎 | 東京大学大学院経済学研究科教授 |

（敬称略・五十音順）

家計の資産形成を支える各参加者の機能の底上げ

- 家計の安定的な資産形成を図るためには、成長の果実が家計に分配されるという「資金の好循環」を実現することが重要。
- そのためには、家計の資産形成を支えるインベストメント・チェーン（投資の連鎖）の各参加者が期待される機能を十二分に発揮することが期待される。



第1回における委員の主なコメント①

顧客本位の業務運営全般

- 2017年、顧客本位の業務運営に関する原則を策定した際は、かなりの時間を割いて議論し、プリンシプル・ベースで行くことになった。今から2～3年前に改めてWGの中で顧客本位を検証したところ、「道半ば」という評価だった。今も道半ばの状況を脱していないと感じる。
- 示された集計データからは顧客本位の業務運営の進捗が大きく改善しているとは言いづらい。原則の成果が見えないのであれば、規制のあり方としてルール・ベースとして確り方向性を示すことも必要。
- 顧客本位の業務運営の原則を法令上の義務として定めるべきではないか。現在も、法令上の義務として「適合性の原則」があるが、それだけでは限界があるのではないか。ルール化を進めるべき。
- 手数料等重要な開示は、電子化とあわせて進めるべき。

受託者責任

- 家計による直接的な資産形成の動きだけではなく、間接的な方法による還元について考えることも重要。例えば、年金基金の運用がどうあるべきなのか等も議論すべき。
- 企業年金を含めての横串、ルールの横断化を目指してはどうか。

助言・勧誘（利益相反の開示等）

- 顧客の最善の利益を追求するため、利益相反の適切な管理や手数料等の明確化は、各社任せとせず、ルール化が必要ではないか。加えて、単なる開示に留まらず、好事例などを公表していくことが状況の底上げにつながる。
- 重要情報シートにおいて、利益相反やコストに関する情報を充実させる必要があると考える。
- 顧客にとって相談相手がどの程度信頼できるのかを分かるようにすることが重要。具体的には、忠実義務を負っているのか、販売先から手数料等の利益を得ることで顧客側に商品を案内している者なのかなどが明確になるとよい。

※ 金融審議会「顧客本位タスクフォース」（第2回）の事務局説明資料（資料2）より抜粋

第2回における委員の主なコメント①

顧客の最善の利益

- 「顧客本位の業務運営に関する原則」をルール化することに賛成。特に、「原則2」(顧客の最善の利益の追求)や「原則3」(利益相反の適切な管理)について、一定のルールを設けるべき。
- 年金等も含め、インベストメント・チェーンの各主体が顧客や受益者の最善の利益を図るよう横断的な責任規定を整備すべき。
- 横断的な責任規定の整備に際しては、忠実義務・善管注意義務、誠実公正義務といった既存の一般概念の整理についても検討して欲しい。

販売会社・アドバイザー

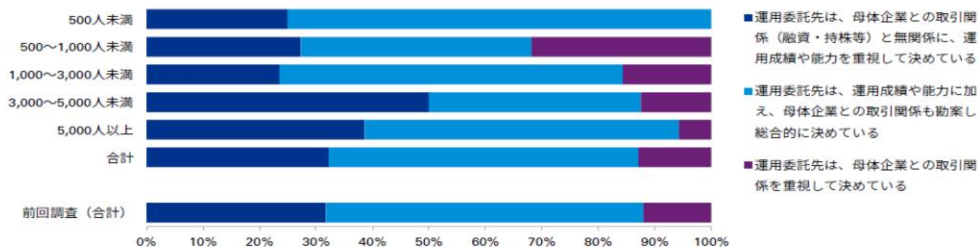
- 「原則」のルール化にあたっては、プリンシプルとルールのバランスも考慮する必要がある。まずは販売会社やアドバイザーによる、利益相反事項(手数料、収益構造等)の開示から始めるのが良いのではないか。
- 利益相反に当たるかどうかについて、重要情報シートの記載事項(①顧客が支払う手数料の内、販売会社が受け取る割合や、何の対価であるかの説明、②組成会社との資本関係、③営業職員に対する業績評価)や、他社のブランドを使用しているか否か、といった要素を考慮してはどうか。
- 日本の助言ビジネスは(諸外国に比べて)遅れているという認識。顧客のみからフィーを得る形でのアドバイザーを育成し、それがビジネスとして成り立つよう、投資助言業、より広くはアドバイザーとなる者を育成するという方向感で施策を進めていくべき。
- アドバイザーの質・能力・規模に応じて業務範囲を定める、投資助言業について個人向けのアドバイスを専門に行う資格枠を創設してより緩和された要件で登録できるようにする、といったやり方があるのではないか。

IV

確定給付企業年金(DB)に関する課題(運用管理の意思決定)

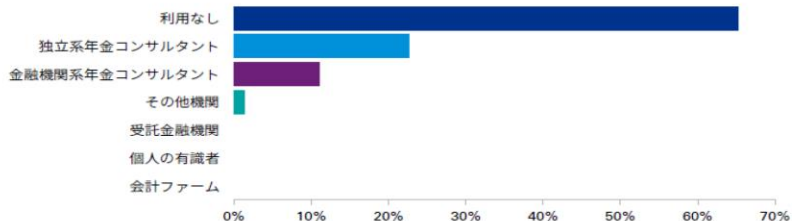
- 顧客(年金の拠出者・受給者)本位の視点からは、運用成績や能力を重視して運用委託先を決定すべきところ、母体企業との取引関係を重視している企業年金が約1割、これらを勘案して総合的に判断している企業年金を含めると7割弱に上るとの調査もある。
- 同調査によると、年金運用の意思決定や管理にあたって、7割弱の企業年金は外部専門家を活用していない。なお、別の調査によれば、資産規模が500億円以上の企業年金では6割以上で外部専門家を活用している。

Q DB年金受益者と会社間に生じる利益相反の管理について、貴社の状況に最も近いものをお選びください (2020年時点、前回調査は2018年時点)



(2020年時点)

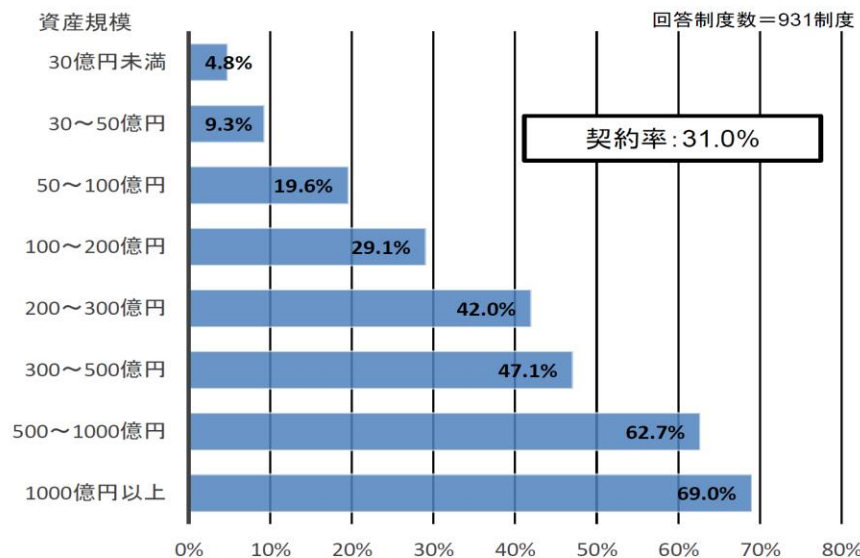
Q 年金運用の意思決定や管理で利用している外部専門家(運用受託機関を除く)があればすべてチェックください



(注) 企業年金の運用実務担当者155名による回答

(出典) 有限責任あずさ監査法人「確定給付企業年金の資産運用に関する実態調査2020」

資産規模別 運用コンサルティング会社との契約状況

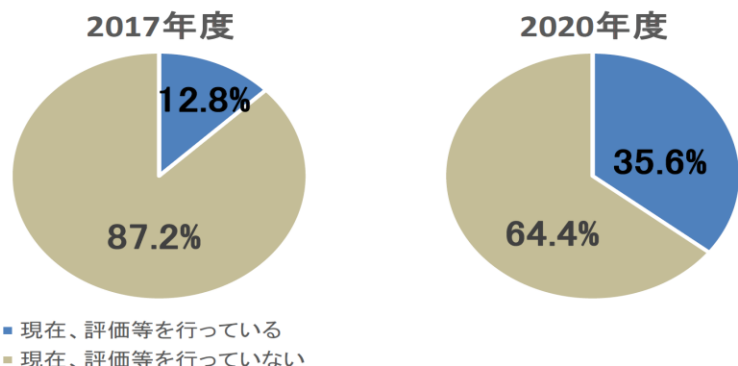


(出典) 企業年金連合会「企業年金実態調査結果(2020年度概要版)」

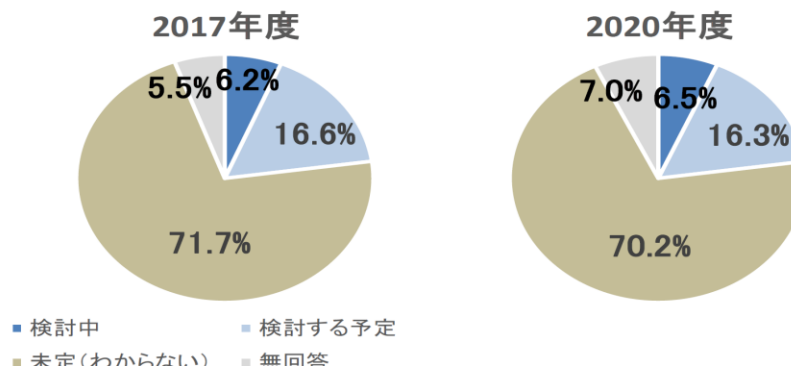
IV 確定拠出企業年金（DC）に関する課題（運営管理機関及び商品に対する評価・モニタリング）

□ 運営管理機関及び商品に対する評価、モニタリングを行うDCは増加傾向にあるが、依然として実施していないDCも多い。評価等を実施していないDCのうち、今後評価等の実施を具体的に検討しているものは少数にとどまる。

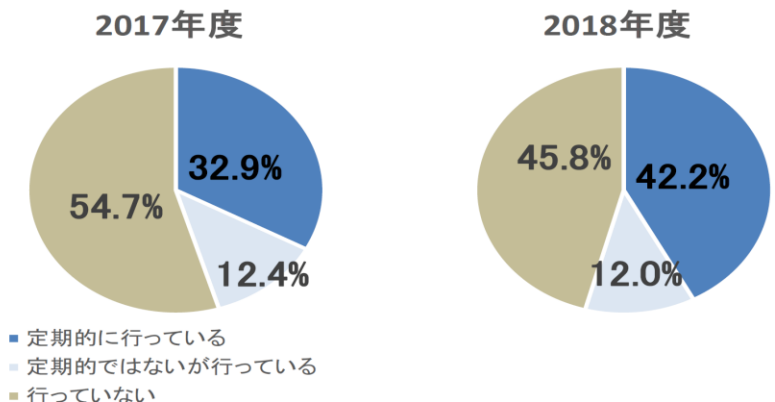
運営管理機関に対する評価等の実施状況



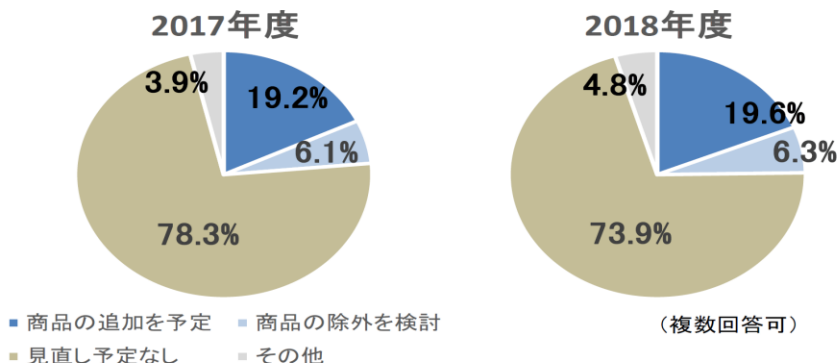
評価等を実施していない場合の今後の予定



運用商品のモニタリングの実施状況



運用商品のラインナップの見直し



（注）2018年から、5年に1回の運営管理機関に対する評価が努力義務化されている。評価等の実態調査を令和4年～8年にかけて厚労省で実施中。
（出典）企業年金連合会「確定拠出年金実態調査」（2017年度・2018年度・2020年度決算）より作成

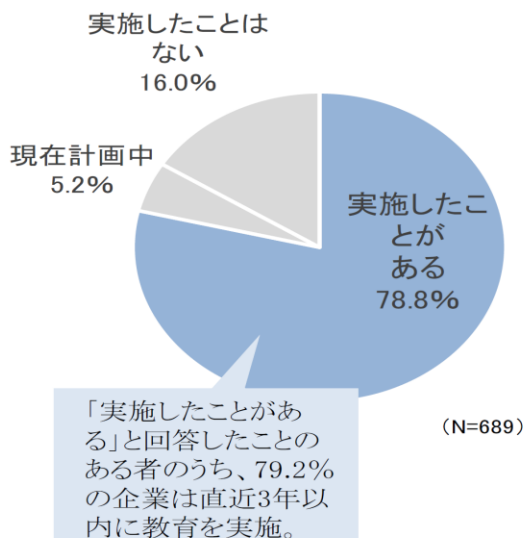
金融経済教育を巡る課題（企業型DCにおける継続投資教育①）

- 確定拠出年金法では、企業型DCを実施する事業主に対して、加入者等の運用の指図に資するよう、加入者等に継続投資教育を行うことを努力義務として課している。ただし、全体の8割弱の事業主は継続投資教育を実施したことがあると回答している一方、継続的な教育を受けたと回答した加入者は1割程度に過ぎない。
- 企業型DCを実施する企業の6割は「継続教育に関する事項」に対する悩みを抱えている。具体的には、「無関心層に対する効果的な方法が分からない」、「他の業務と兼務しているため、継続教育に割く時間が少ない」等の課題を挙げている。

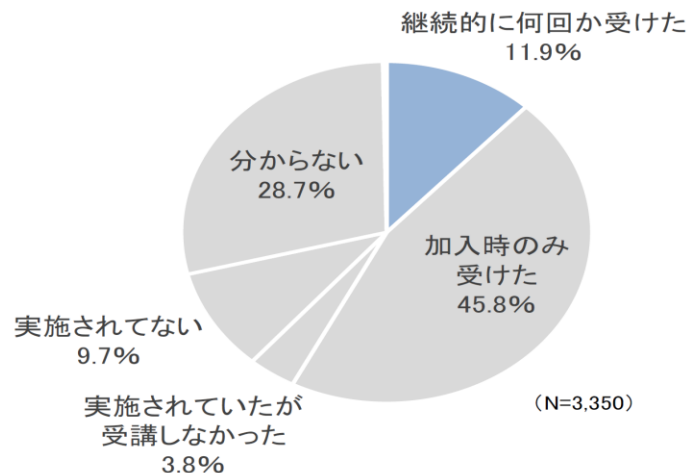
企業型DCの継続投資教育の実施状況
（企業型DCの**事業主**を対象とする調査）

企業型DCの投資教育の実施状況
（企業型DCの**加入者**を対象とする調査）

企業担当者のDC制度に関する悩み（N=1,547）



(N=689)



(N=3,350)

| 継続教育に関する事項 | 割合 |
|------------|-------|
| 加入者の理解不足 | 51.0% |
| 加入者の無関心 | 50.7% |
| 事務の煩雑さ | 26.8% |
| 法改正への対応 | 26.6% |

継続教育を実施する際の課題・悩み（N=1,646）

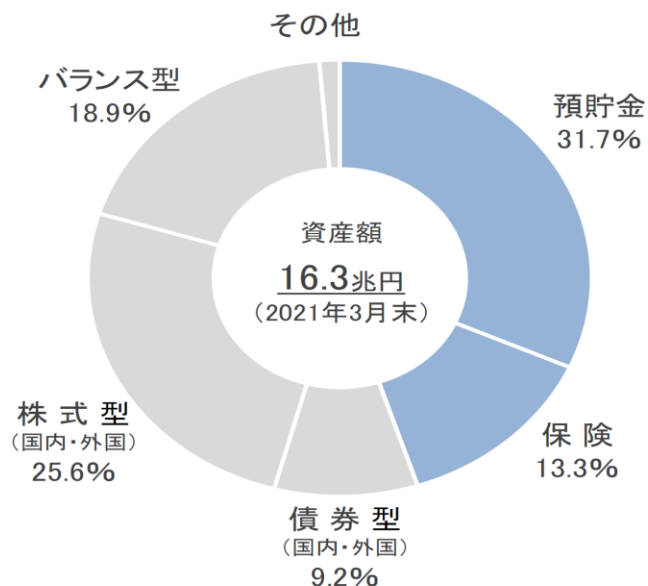
| | |
|--------------------------------|-------|
| 無関心層に対する効果的な方法が分からない | 46.2% |
| 他の業務と兼務しているため、継続教育に割く時間が少ない | 35.7% |
| 継続教育に対する社員の反応、参加率の少なさ | 33.8% |
| 継続教育自体をどのような内容・方法で実施するか | 28.6% |
| 社員間の理解等のばらつきを少なくする効果的な方法が分からない | 28.4% |

（出典）企業年金連合会「2020（令和2）年度 確定拠出年金実態調査結果（概要）」、年金シニアプラン総合研究機構「厚生年金の加入者における企業型確定拠出年金とiDeCoに関する調査（2021年5月調査）」、確定拠出年金教育協会「企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査2021全体報告書」、確定拠出年金・調査広報研究所「第18回企業型確定拠出年金制度に関する調査」より作成

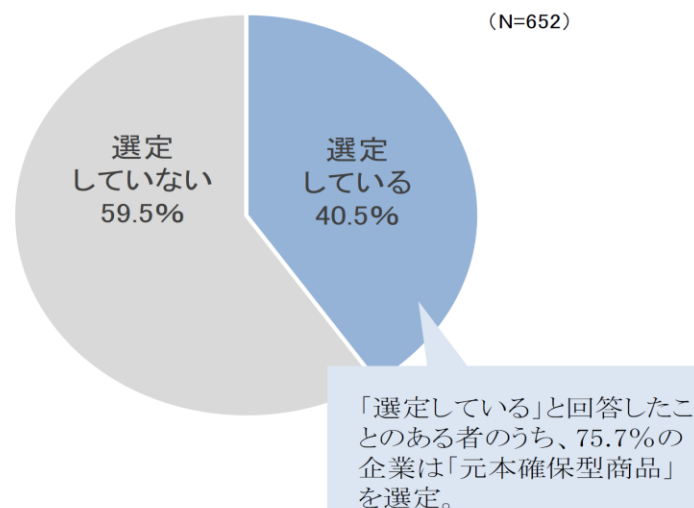
金融経済教育を巡る課題（企業型DCにおける継続投資教育②）

- 企業型DCの総資産の約45%は元本確保型商品で運用されている。
- これは指定運用方法を選定している事業主の約75%が「元本確保型商品」を選定していることも一因であると考えられ、事業主にも改善の余地はあるのではないかと指摘もある。

企業型DCの運用商品選択状況



企業型DCの指定運用方法^(注)の選定状況



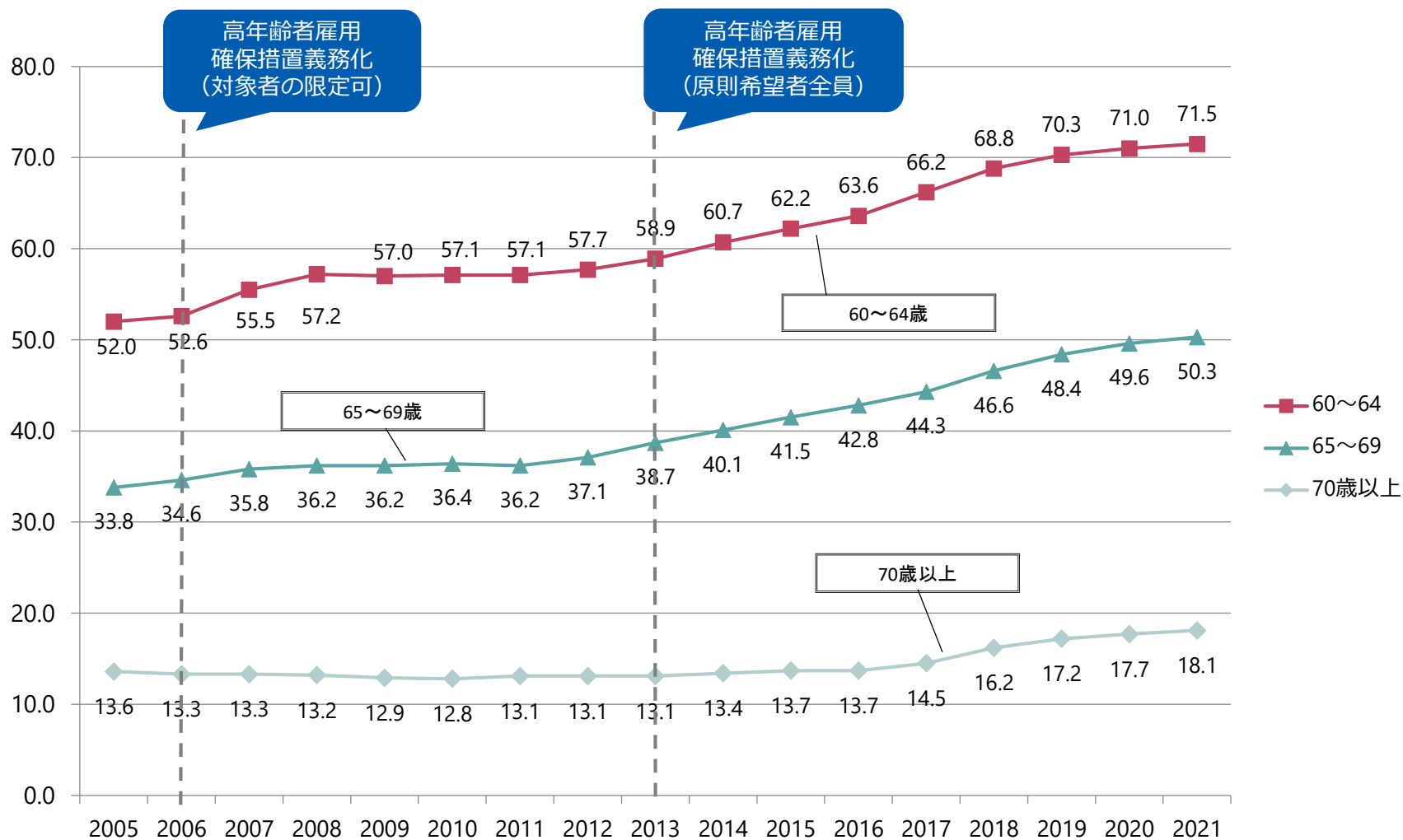
(注)「指定運用方法」とは、運用指図をしていない加入者について、一定の手続きを経たうえで本人による運用指図があったとみなして購入される運用商品のこと。

(出典) 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料(2021年3月末)」、企業年金連合会「2020(令和2)年度 確定拠出年金実態調査結果(概要)」より作成

(参考) 働き方やライフコースの多様化

就業率の推移

- 60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行（2006年4月1日）後、就業率が上昇。
- 65～69歳層は、近年は上昇傾向にある。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

高年齢者雇用制度の概要

○ 60歳未満の定年禁止（高年齢者雇用安定法第8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ 65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法第9条）

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

① 65歳まで定年年齢を引き上げ

② 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入

平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。

ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げること（経過措置）が可能。

③ 定年制を廃止

※ 高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

※ いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、個々の労働者の雇用義務ではない。

○ 70歳までの就業確保措置（高年齢者雇用安定法第10条の2） <令和3年4月1日施行>

定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主又は継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずるよう努めなければならない。

※ただし、創業支援等措置（④、⑤）については過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入。

① 70歳まで定年年齢を引き上げ

② 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入（他の事業主によるものを含む）

③ 定年制を廃止

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

高齢者雇用対策の概要（高年齢者雇用安定法に基づく措置）

- 令和3年4月1日に施行された改正高年齢者雇用安定法により、従来からの65歳までの雇用を確保する義務に加え、70歳までの就業機会（雇用以外も含む）を確保する努力義務が追加となった。

65歳まで・義務

- ① 65歳までの定年引上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む)
- ③ 定年廃止

創業支援等措置
(雇用以外の措置)

70歳まで・努力義務

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
- ③ 定年廃止
- ④ 高年齢者が希望するときは、
70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 高年齢者が希望するときは、
70歳まで継続的に
a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業
に従事できる制度の導入

高年齢者雇用安定法の改正経緯と社会的背景

(1) 少子高齢化の進行と年金制度改革

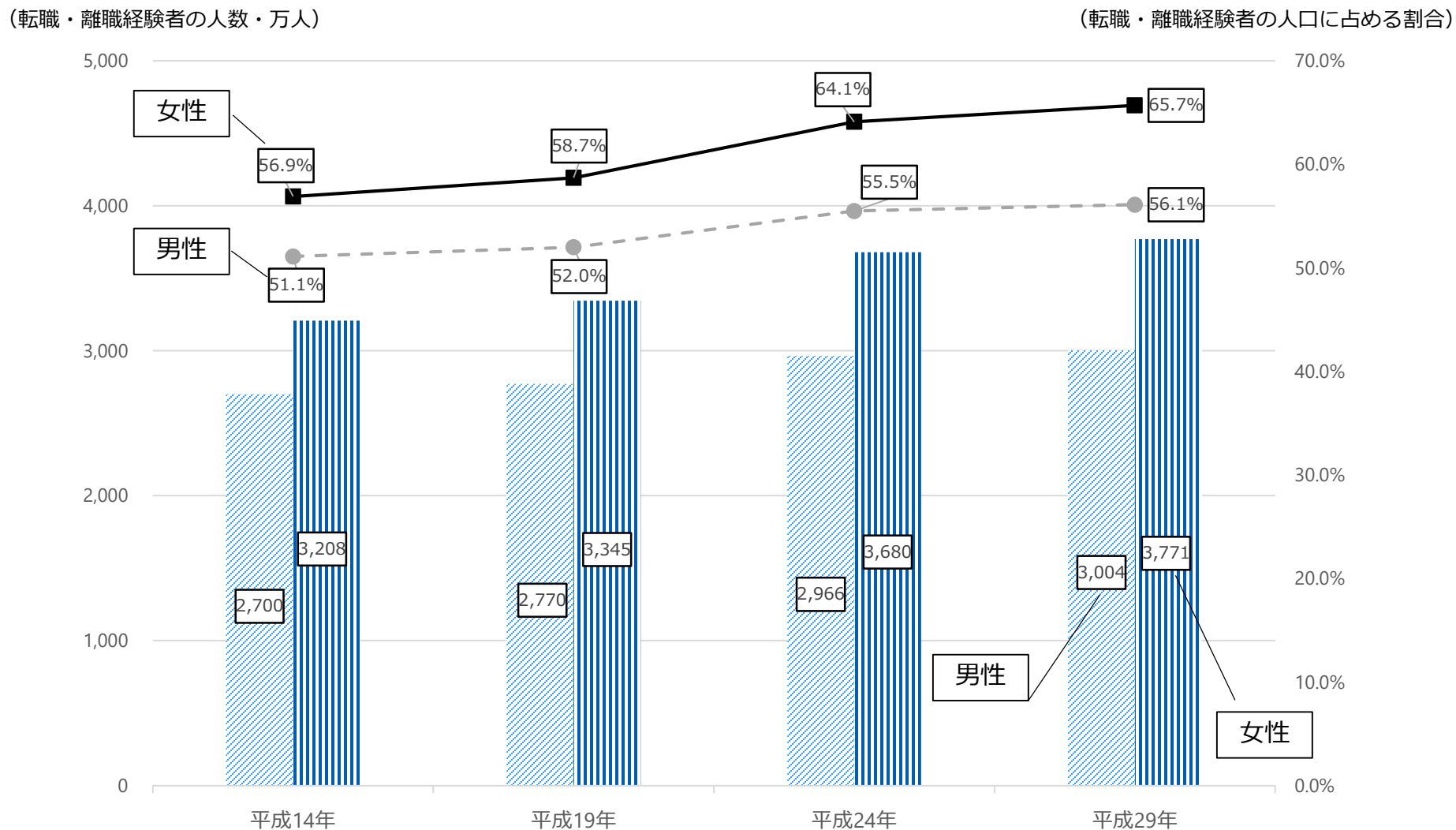
| 年 | 高年齢者雇用安定法 | 年金制度 |
|-------|---|---|
| 昭和61年 | ・高年齢者雇用安定法制定 ・60歳定年の努力義務 (昭和61年10月1日施行) | |
| 平成2年 | ・65歳までの再雇用の努力義務 (平成2年10月1日施行) | |
| 平成6年 | ・60歳定年の義務化 (平成10年4月1日施行) | ・老齢厚生年金(定額部分)の支給開始年齢引き上げ (平成13年度から25年度までに、60歳を65歳に段階的に引き上げ) |
| 平成12年 | ・65歳までの高年齢者雇用確保措置の努力義務化 (平成12年10月1日施行) | ・老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引き上げ (平成25年度から令和7年度までに、60歳を65歳に段階的に引き上げ) |
| 平成16年 | ・65歳までの高年齢者雇用確保措置の義務化(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み) (義務化年齢を平成18年度から平成25年度までに段階的に引き上げ) | |
| 平成24年 | ・継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの段階的廃止 (経過措置により平成25年度から令和7年度までに対応) | |
| 令和2年 | ・70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務化 (令和3年4月1日施行) | |

(2) 70歳までの就業機会の確保について

人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図っていくことが重要であり、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するため、70歳までの就業確保措置の努力義務を設けた。

転職・離職経験者の推移

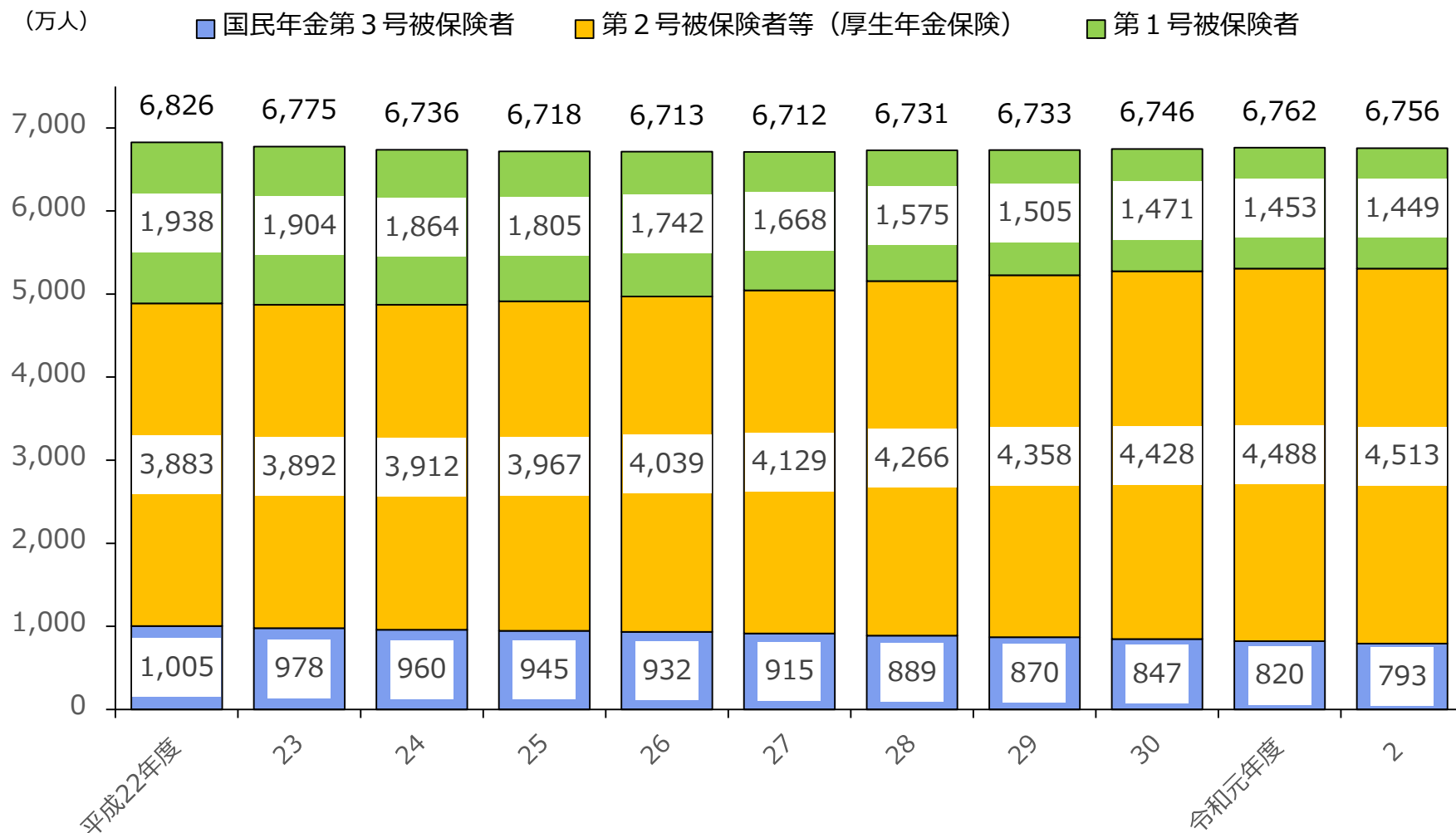
○ 転職・離職経験者の数は男女とも増加傾向にある。



※「就業構造基本調査」で定義されている「転職就業者」と「離職非就業者」の人数の合計を「転職・離職経験者の人数」としている。
 (出所) 総務省「就業構造基本調査」

国民年金被保険者数の推移

- 第2号被保険者等（厚生年金保険）の数が年々増加しているが、第1号被保険者及び第3号被保険者の数は依然として全体の約3割を占める。



(出所) 令和2年度厚生年金保険・国民年金事業年報