

りそな年金研究所

# 企業年金ノート

【本題】2020年6月の改正法が確定給付企業年金実務に与える影響 .....	P1
【コラム】コロナ禍における確定拠出年金の投資教育について .....	P6

## 2020年6月の改正法が確定給付企業年金実務に与える影響

### 1. はじめに

2020年（令和2年）6月5日、「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（令和2年法律第40号）」（以下「改正法」と言います。）が公布されました。改正法の全体像については、「企業年金ノート 2020年6月号（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の公布に伴う制度改正について）」で、確定拠出年金制度（DC）に係る部分については、「企業年金ノート 2020年12月号（DC法改正を受けた制度上のポイントについて）」でご案内させていただきました。

改正法では、国民年金や厚生年金保険のいわゆる「公的年金」や確定給付企業年金（DB）や確定拠出年金（DC）のいわゆる「私的年金」に関する法律の他にも、児童扶養手当法等が改正されていますが、公的年金や私的年金に関連する内容の変更であり、それらの法令の根幹部分を変更する内容ではありません。今回は、多岐に亘る改正項目のうち、DB実務に与える影響について解説いたします。

### 2. DB実務に影響を与える改正法の概要

「公的年金」の改正であっても、厚生年金基金から代行返上してDB制度に移行等、実務に影響を及ぼす可能性が考えられます。今回の改正法の全体のうち、DB実務に影響を与える可能性があるものを、以下<図表1>にまとめました。この内容に沿って、次に具体的に実務に与える影響について詳細に解説していきたいと思えます。

<図表1>改正法のうちDB実務に影響を与える可能性があるもの

	施行日	概要	参照
「公的年金」 改正	2022年10月1日 2024年10月1日	被用者保険の適用拡大	3(2)
	2022年4月1日	受給開始時期の選択肢の拡大	3(3)～(6)
「私的年金」 改正	2020年6月5日	支給開始時期の設定可能範囲の拡大	4(1)
	2022年5月1日	iDeCoの加入要件の緩和	3(1)
	2022年5月1日	制度終了DBからiDeCoへの移換	4(2)

（出所）厚生労働省 HP 年金・日本年金機構関係 2020.6.4 付「年金制度改正法が成立しました」の「年金制度改正法の概要」をもとに  
りそな年金研究所で作成

### 3. DB実務に与える影響

具体的に実務に与える影響については、「現在のDB制度の内容」や「厚生年金基金から代行返上してDB制度に移行したか否か」によって異なります。以下、6つの内容に区分されます。

#### (1) 現在のDB制度の中途脱退者の範囲に、「60歳到達時以降の加入資格喪失時」を含めている場合

(ア) 改正法の概要 今回の改正により、個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入可能要件が見直しされます。現行は国民年金被保険者の資格を有していることに加えて60歳未満という要件であるものが、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、国民年金被保険者（※1）であれば加入可能となります。

（※1 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。）

(イ) 施行日 2022年（令和4年）5月1日

(ウ) DB実務への影響 中途脱退者の加入資格喪失時に「企業年金のポータビリティ」に関する説明義務＜図表2＞の中で、現在は60歳以上の中途脱退者であればiDeCoに関する説明は不要ですが、60歳到達時以降の中途脱退者に対して、iDeCoに移換できる旨の説明を追加する必要があります。

＜図表2＞「企業年金のポータビリティ」に関する説明義務について

説明すべき事項
脱退一時金相当額の移換に関する取扱いの選択肢と選択期限
移換申出期限
脱退一時金相当額、その算定の基礎となった加入者期間
転職する場合の転職先が実施している制度に応じた選択肢
税金に関する事項
企業年金連合会が実施する「通算企業年金」の制度の概要、手数料、連絡先
国民年金基金連合会が実施する「iDeCo」の制度の概要、手数料、連絡先

（出所）確定給付企業年金法・令・規則をもとに、りそな年金研究所作成

#### (2) 現在のDB制度の加入者の範囲として、労働協約等を引用せずに、「厚生年金保険の被保険者」全体としている場合

(ア) 改正法の概要 短時間労働者（※2）を雇用する事業所の事業規模（※3）に応じ、当該短時間労働者を厚生年金保険の適用対象とする範囲が順次拡大されます＜図表3＞。

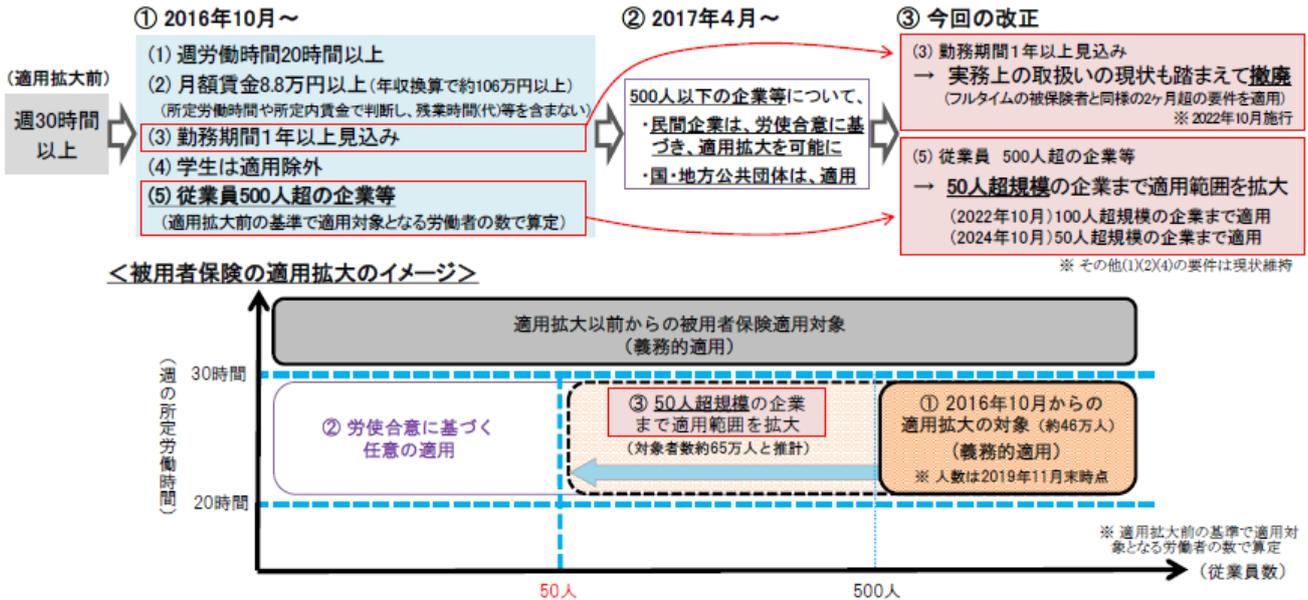
（※2 「労働時間が通常の労働者の3/4未満」「週の所定労働時間が20時間以上」「2ヶ月超（従来は1年以上）の雇用期間が見込まれる」「賃金月額8.8万円以上」「学生でないこと」の全ての条件を満たす労働者）

（※3 「厚生年金保険の被保険者」が「常時501人以上」の事業所…2016年（平成28年）10月に義務化、「常時500人以下」の事業所…2017年（平成29年）4月に労使合意により適用可能、国や地方公共団体…2017年（平成29年）4月に人数規模に関係なく適用が義務化、「常時101人以上500人以下」の事業所…2022年（令和4年）10月1日から義務化、「常時51人以上100人以下」の事業所…2024年（令和6年）10月1日から義務化。）

(イ) 施行日 2022年（令和4年）10月1日・2024年（令和6年）10月1日（※3 下線部分）

(ウ) DB実務への影響 今回の改正により、実施事業所の事業規模に応じて、新たに「厚生年金保険の被保険者」に該当することになる方が多数発生（51人以上規模の事業所まで適用拡大した場合の厚生労働省推計は全国で約65万人）する可能性があります。加入資格取得届の提出について実施事業所に事前に周知する必要があります。また、今回適用拡大される短時間労働者が国民年金基金やiDeCoに加入している場合、それらの制度への加入資格がなくなることや拠出限度額が変更になるといった影響もあるため、実施事業所を通じて該当者へ案内しておくことが望ましい対応となります。

<図表3>被用者保険の適用拡大のイメージ



(出所) 厚生労働省 HP 年金・日本年金機構関係 2020.6.4付「年金制度改革法が成立しました」の「年金制度改革法の概要」より抜粋

(3) (厚生年金基金が代行返上して発足したDB)厚生年金基金当時の受給権者に対して、いわゆる「薄皮給付」や「独自給付」を支給している制度の場合

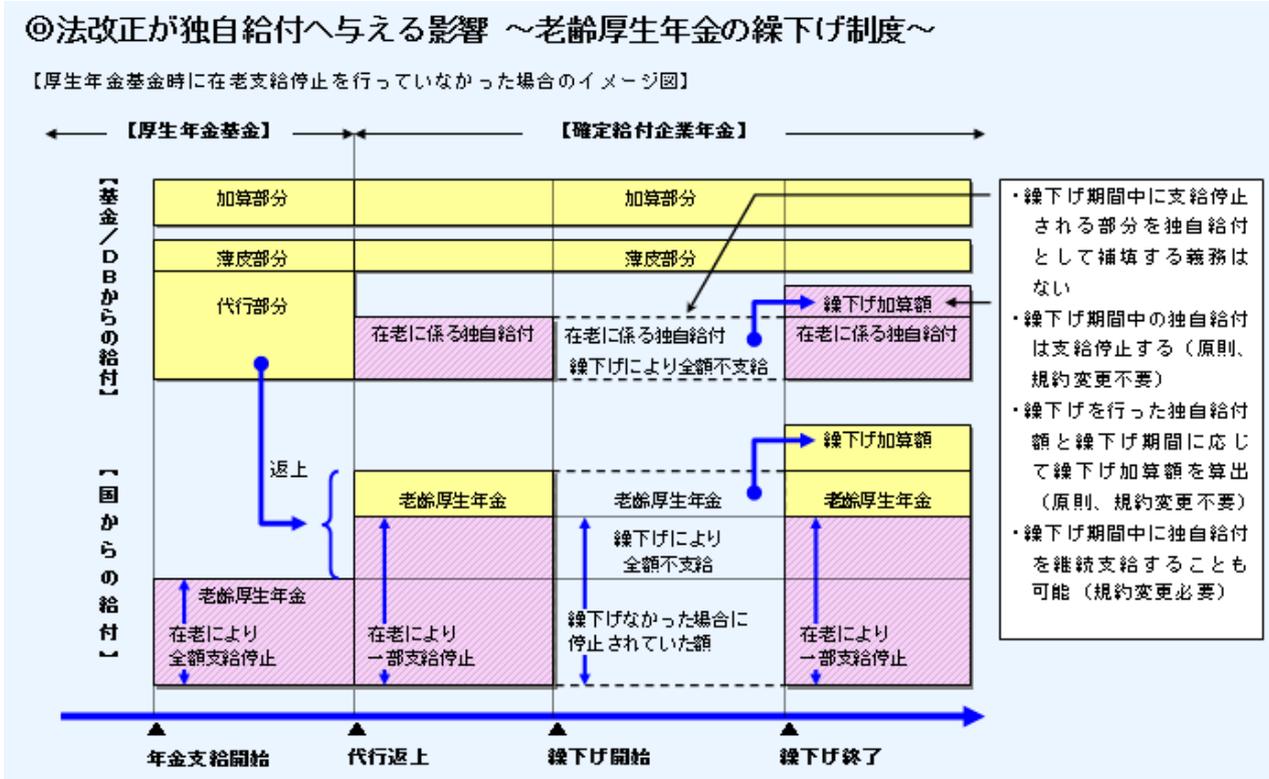
(ア) 改正法の概要 今回の改正により、老齢厚生年金の繰下げ受給の上限年齢が現行70歳から75歳に引き上げられることにより、年金の受給開始時期が60歳から75歳の間で選択可能となります。また、在職中の年金受給の見直しとして65歳以上で在職中(厚生年金保険の被保険者)の老齢厚生年金の年金額を毎年定時に改定(現在は退職時または70歳到達時に改定)することとなります。他にも60歳前半で在職中の老齢厚生年金(いわゆる「特別支給の老齢厚生年金」)の支給停止となる額の計算方法が、60歳後半のものと同じになります。(支給停止が開始される賃金と年金額の合計額の基準が、28万円から47万円に引き上げ)

(イ) 施行日 2022年(令和4年)4月1日

(ウ) DB実務への影響 代行返上してDBとなった制度では、厚生年金基金当時に受給権を取得(給付待期脱退者を含む)していた方に、DB制度から厚生年金基金の給付を支給し続けることが必要であり、このうち「基本年金部分」については、いわゆる「薄皮給付」と「独自給付」に分けて支給している例が多く、今回の改正では、「独自給付」部分に影響があります。ただし、繰下げ受給の上限年齢の引き上げについては、2007年(平成19年)10月1日付法改正時と同様<図表4>となります。また、在職中の年金受給の見直しについては、「独

自給付」すべき額や改定時期が変更になりますが、実務としては現状とほぼ同じと言えます。

＜図表 4＞繰下げ受給の上限年齢の引き上げが独自給付へ与える影響について



（出所）各種資料をもとに、りそな年金研究所作成

(4) 現在のDB規約の本則又は附則で、厚生年金保険法上の老齢厚生年金と同様の給付額計算を定めている場合

(ア) 改正法の概要 (3) と同じ

(ウ) DB実務への影響 厚生年金保険法上の老齢厚生年金の額の算出方法は、(性別や生年月日、2003年(平成15年)3月1日以前の被保険者期間の有無等による経過措置があることを別にすると)「(賞与を含む)平均報酬額×1,000分の5.481×被保険者であった月数」により計算されます。このうち、「1,000分の5.481」の乗率部分をDB制度独自で設定した率として、DB制度からの年金額として支給する制度があります((3)で紹介した制度の「薄皮給付」部分)が、一定の条件下で、(3)で説明した「独自給付」部分も支給するDB制度もあります。(3)で説明した「独自給付」は、「厚生年金基金当時の受給権者」に限定したものであったことと比較すると、DB制度として「独自給付」を定めている場合は、今後の裁定者にも適用されることに留意する必要があります。

(5) 現在のDB制度の老齢給付金に「支給繰下げ」の考え方を導入している場合

(ア) 改正法の概要 (3) と同じ

(ウ) DB実務への影響 (3)のうち受給開始時期の選択肢の拡大については、DB規約変更を実施しない場合は考慮不要ですが、現在のDB制度設計を見直す(規約変更を行う)かどうかの判断をする際には、例えば現在のDB制度上の老齢給付金の支給繰下げ可能な年齢が「65歳まで」となっている場合、「70歳まで」等に変更するかどうかの検討が必要です。

#### (6) 現在のDB制度の老齢給付金に「支給繰下げ」の考え方を導入していない場合

(ア) 改正法の概要 (3)と同じ

(ウ) DB実務への影響 (3)のうち受給開始時期の選択肢の拡大について、現在のDB制度の老齢給付金の支給要件のうち「年齢」を見直す場合は、制度設計そのものの変更であることから「給付減額」に該当する可能性があります。一方、新たに「老齢給付金の支給繰下げ規定の導入」のために行う規約変更は、単に「老齢給付金の受給権者の選択肢の拡大」であることから、「給付減額」に該当しない軽微な変更(届出で可)として扱われることが、通知\*で示されております。但し、念のため地方厚生局へ「事前相談」することをお勧めします。

\*確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令の施行等に伴う「確定給付企業年金制度について」等の一部改正について(令和2年9月30日年発0930第30号)

### 4. その他DBの実施事業所の事業主、企業年金基金で押さえておくべき改正の内容

今回の改正の内容のうち、直接的にDBに関する定めが改正されている箇所は、以下2つです。こちらはDB実務にすぐに影響するものではありませんが、押さえておくべき内容として解説いたします。

#### (1) 年金の支給開始時期の設定可能範囲の拡大

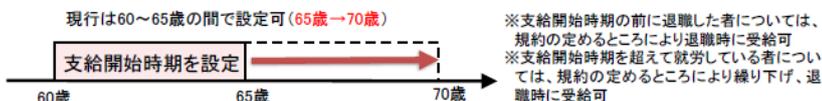
(ア) 改正法の概要 DBの老齢給付金の支給要件は「加入者期間」「年齢」等でDB規約に定めることとなっていますが、このうち「年齢」要件について「60歳から65歳の間」から「60歳から70歳の間」に拡大されました(図表5)。なお、従来からDB規約に「本人の選択による支給繰下げ」を定めることは可能です。

(イ) 施行日 2020年(令和2年)6月5日

(ウ) 留意点 支給要件を変更する場合、行政手続上「DB規約変更認可(承認)申請」が必要となり、変更内容によっては給付減額に該当する場合や掛金が増える場合があります。また、従来から認められているとおり、支給繰下げ規定を導入済みの場合は65歳以降から年金を受給することが可能です。

<図表5>DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大

(2)DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大  
【現行】確定給付企業年金(DB)については、一般的な定年年齢を踏まえ、現行は60歳から65歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できる。  
【見直し内容】企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大する。(公布日施行)



(出所) 厚生労働省 HP 年金・日本年金機構関係 2020.6.4日付「年金制度改正法が成立しました」の「年金制度改正法の概要」より抜粋

## (2) 制度終了DBからiDeCへの資産移換が可能

- (ア) 改正法の概要 制度間のポータビリティは順次拡大されていますが、一部に不十分な点が残る部分の改正として、制度終了DBから iDeCo への移換が可能となります(脱退一時金の移換先としてはすでに可能)。
- (イ) 施行日 2022年(令和4年)5月1日
- (ウ) 留意点 DB制度終了の際の取扱いですので、通常は考慮いただく必要はありませんが、加入者の選択肢が拡大されますので、現在制度終了を検討されている場合等、施行日について留意が必要です。

## 5. おわりに

今回はDBに影響する改正の内容についてご案内しましたが、「公的年金」「企業型DC」「iDeCo」等、DB以外に関する改正事項であっても、DB制度の内容によっては、DBの事務運営に影響の出る事項もありますので、DB以外の情報についても引き続き注視していく必要があります。

### <ご参考資料>

- 年金制度改正法の概要(2020年6月4日掲載トピックス)(厚生労働省ホームページ)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html)

(年金業務部 年金信託室 須江 崇)

## りそなコラム

### コロナ禍における確定拠出年金の投資教育について

確定拠出年金法等の一部を改正する法律(平成28年6月3日法律第66号)の一部が2018年5月1日より施行され、継続投資教育が配慮義務から努力義務※となり企業型DCを実施する事業主の責務の重みが増しました。

しかしながらコロナ禍で今まで通り投資教育ができず悩んでいる会社も多いようです。今回のコラムのテーマは、コロナ禍での「投資教育」に関する某事業会社人事部に所属する「Aさん」と、その上司「B課長」とのディスカッションです。

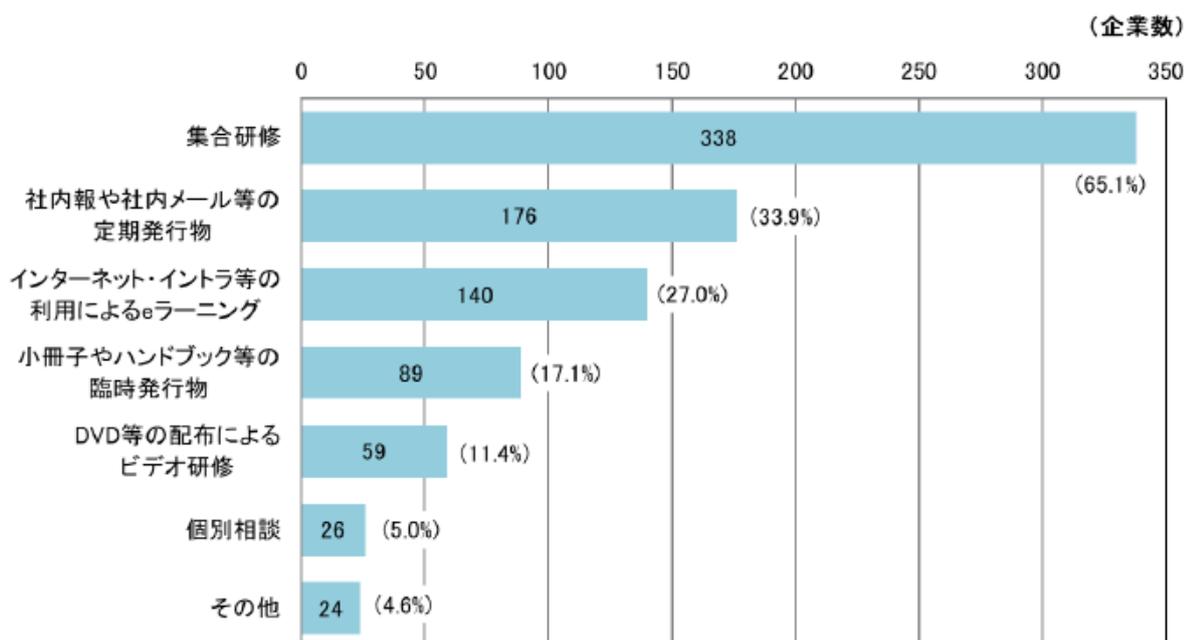
※参考法令 確定拠出年金法

第二十二條 事業主は、その実施する企業型年金の企業型年金加入者等に対し、これらの者が行う第二十五条第一項の運用の指図に資するため、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を継続的に講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、前項の措置を講ずるに当たっては、企業型年金加入者等の資産の運用に関する知識を向上させ、かつ、これを第二十五条第一項の運用の指図に有効に活用することができるよう配慮するものとする。

- A さ ん：そろそろ来年度の新社員研修について準備する時期がやってきました。今年度はちょうど緊急事態宣言が発令された時期と重なり、新社員研修も急遽オンラインで開催と大変でした。確定拠出年金についても毎年、運営管理機関の方に講師に来てもらい新社員向けに研修を行っていましたが、今年度は集合研修を中止せざるをえませんでした。
- B 課 長：緊急事態宣言で致し方ない部分はあったとはいえ、中止した代替策として、その時どんな手を打ちましたか？
- A さ ん：はい。私自身も在宅勤務が続いたので、新社員へテキスト類や配分指定書などの配布ができない、配分指定書も紙で回収できないなど、今まで普通に出来たことができない、という壁にぶつかりました。運営管理機関と相談してテキストの代わりにDVDを新社員に送付し、配分指定はWEBサイト上で実施するよう促しました。  
実際に行った後の課題点として、DVDは観るだけになってしまい、途中で飽きてしまいがちということ、配分指定の未実施者を把握できなかったこと、例年研修後にアンケートを実施したことで理解度の確認をしていましたが、それもできなかったこと、などがあげられます。
- B 課 長：課題点が見えたことで、来年度に向けて対策なども考えているかな？
- A さ ん：はい。早い時期から運営管理機関と相談していたおかげで、新社員向けのテキストは配布しなくて済むようデジタルブック化していただきました。この時代なのでスマートフォンで閲覧する人も多い中で、ただ冊子をPDF化するだけでなく、「スマートフォンの画面でも見やすいこと」、「イラストを多用し学びのハードルを下げること」をコンセプトに制作したという点がセールスポイントだと運営管理機関の方がアピールされてました。  
また、スマートフォンでの配分指定の操作方法や運用商品の解説などについても動画を作っているそうです。なんでも若者向けに再生時間が長くないようこだわっているようです。この動画を使って配分指定を促そうと考えています。運営管理機関の方に協力してもらい配分指定未実施者についてもリストを還元してもらう予定ですし、理解度テストとしてeラーニングを実施することも準備しています。
- B 課 長：おお、すばらしい。これは今年度中止をせざるをえなかった継続投資教育についても、来年度への期待が高まりますね。コロナ禍で仕方ない部分はあるとはいえ、事業主として継続投資教育はやらないといけませんからね。集合研修以外にどのような方法があるか把握していますか。
- A さ ん：ちょうど今、企業年金連合会が実施している確定拠出年金の実態調査結果を確認していたところで、その中で継続投資教育の手法は下図のようになっていました。

【継続投資教育の手法（複数回答可）】



出所：企業年金連合会2018（平成30）年度決算確定拠出年金実態調査結果

- B 課 長：来年度もコロナ禍で講師に来ていただくことが難しいことが想定されますが、何か良い手法を考えていますか。
- A さ ん：はい、今年度の新入社員向け研修をふまえ、DVDの視聴は選択肢から外そうと考えています。先日、運営管理機関からシミュレーションの使い方とクイズ形式のeラーニングの案内がありまして、この2つのeラーニングを軸に現在考えているところです。私も視聴してみましたけれどもこれまでのeラーニングは単に聞き流すだけで受講者も退屈してしまいがちでしたが、今回の内容は退屈しないよう工夫されている感じでした。また今年度はオンラインセミナーやYouTubeの動画の案内もあり、多くの会社で継続投資教育に苦勞しており、運営管理機関もさまざまな取り組みをされているのをひしひしと感じます。
- B 課 長：うむ。シミュレーションについてもうちょっと詳しく教えてもらえますか？
- A さ ん：はい。現在の資産配分のまま退職時まで続けた場合の将来の残高予想を見ることができる機能と、資産配分を元本確保型から積極投資型の5つのモデルから選び、将来の残高予想ができる機能とがあります。
- B 課 長：なるほど。現在の資産配分とモデルの資産配分とで将来の残高予想を見比べることができ、非常に便利そうですね。
- A さ ん：そうですね。特に定期預金100%にて運用している方や運用の指図を行っていない方に一度シミュレーションをやっていただき、予想残高の比較をしてほしいと思いました。また、シミュレーションは簡単に操作できるので新入社員に限らず多くの社員に使ってほしいですし、将来の資産形成にもっと関心を持ってほしいと思っています。
- B 課 長：将来の受給予想額が出ることで、商品の配分割合を変えようとか、マッチング拠出の掛金を上げようとか考えるいい機会となりますね。これを社員にたくさん使わせよう。そのための案をおねがいしますね。
- ところで、シミュレーションがどのくらい使われたか分かったりするのかな？
- A さ ん：年に2回のモニタリングレポートにてシミュレーション実行回数分かります。さらに運営管理機関にお願いすればeラーニングの実施状況のデータもいただけるようです。
- B 課 長：モニタリングレポートでは配分指定変更件数やスイッチング件数も掲載されているので、今回の投資教育の成果がこの数値に現れそうですね。次回のモニタリングレポート時に成果が見られるよう、運営管理機関の担当者とも相談して、社員にeラーニングとシミュレーションに取り組みせる施策を考えてみて下さい。
- A さ ん：はい、かしこまりました。

(年金業務部 確定拠出年金室 黛 竜太)

企業年金ノート 2021(令和3)年1月号 No.633

編集・発行：株式会社りそな銀行 年金業務部 年金信託室 りそな年金研究所  
〒540-8607 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1  
TEL: 06-6268-1830 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行ホームページ(企業年金・iDeCoのお客さま): <https://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>  
りそな企業年金ネットワーク: <https://resona-nenkin.secure.force.com/>  
確定拠出年金スタートクラブ: <https://dc-startclub.com/>