

りそな年金研究所

企業年金ノート

| | |
|---|----|
| 【本題】個人情報保護法の改正と企業年金実務への影響について | P1 |
| 【コラム】企業型 DC と iDeCo の加入要件の見直しについて | P7 |

個人情報保護法の改正と企業年金実務への影響について

1. はじめに

2020年（令和2年）6月12日に「個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律」（以下、「改正個人情報保護法」といいます。）が公布され、本年（令和4年）4月1日に全面施行となりました。2017年（平成29年）5月30日に施行された現在の個人情報保護法附則第12条において「施行後3年を目途として改善について検討を加え、所要の措置を講ずる」旨が規定されているところであり、今回の改正はこれに対応するものです。企業年金実務では日々、大量の個人情報を取り扱っており、当該個人情報の管理を適正に行う上で個人情報保護法の理解が欠かせません。

そこで今回は、改正個人情報保護法が企業年金実務に与える影響について説明します。

2. 個人情報保護法の施行から改正までの流れ

2003（平成15）年 個人情報保護法成立（2005（平成17）年全面施行）

法施行後10年が経過。情報通信技術の発展により、制定時には想定されなかったパーソナルデータの利活用が可能に

2015（平成27）年 個人情報保護法改正（2017（平成29）年全面施行）

3年ごと見直し規定が盛り込まれる
国際的動向、情報通信技術の進展、新産業の創出・発展の状況等を勘案

2020（令和2）年 3年ごと見直し規定に基づく初めての法改正（2022（令和4）年4月全面施行）

「個人の権利の在り方」・「事業者の守るべき責務の在り方」等、企業年金実務においても影響があります ⇒ 今回の改正内容として説明

2021（令和3）年 個人情報保護制度の官民一元化（2022（令和4）年4月全面施行）

「個人情報保護法」「行政機関個人情報保護法」「独立行政法人等個人情報保護法」の3本の法律を統合 ⇒ 企業年金実務への影響はなし

次に企業年金実務に与える影響を大きく分けて5つの改正点について説明します。

3. 改正個人情報保護法が企業年金実務に与える影響

(1) 個人の権利の強化

今回の改正では、従来限定的であった個人の請求権等の権利が強化されています。ポイントとしては、<図表 1>のとおりですが、それぞれの項目と内容についての留意点は以下のとおりです。

<図表 1>個人の権利の強化について

| ポイント | 従来 | 改正法 |
|-----------------------|---|---|
| ① 利用停止・消去等請求要件の緩和 | 個人データの内容が事実でない場合や目的外利用・不適切取得・同意のない第三者提供 | 左記に加えて、不適正利用やその他本人の権利または正当な利益が害される恐れがある場合や、事業者が利用する必要がなくなった場合または漏えい等が生じた時 |
| ② 保有個人データの開示方法のデジタル化 | 書面での開示が原則 | 左記に加えて、電磁的記録での開示を含めて本人が指定できる |
| ③ 第三者提供記録の開示対象化 | 第三者提供の際、いつ誰にデータ提供したか、誰から提供を受けたかの確認記録義務 | 左記の記録そのものが開示請求の対象となることが明確化 |
| ④ 短期保有個人データの開示等請求の対象化 | 6ヶ月以内に消去する個人データは、開示請求・利用停止請求等の対象ではない | 「保有個人データ」に該当することとなるため、開示請求・利用停止請求等の対象 |

(出所) 各種資料等を基に、リそな年金研究所作成。

① 利用停止・消去等請求要件の緩和

従来は個人情報保護法に違反せず適切に個人データを取り扱っている場合は、本人から消去等を求められても、事業者側は法的には消去等に応じる義務はありませんでした。改正後は、不適正利用や本人の権利または正当な利益が害される恐れがある場合も対象となります。ここでいう「本人の権利または正当な利益が害される恐れがある場合」については、事業者に本人の権利利益の保護の必要性を上回る特別な事情がない限りは、通常、本人の利益は「正当」と評価されるため、請求に遅滞なく応じる必要があることとなります。

ただ一方で、個人情報取扱事業者側の負担軽減として「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」（以下、「ガイドライン」といいます。）では、「3-8-5-2 本人の権利利益の侵害を防止するために必要な限度」にて、本人から保有個人データ全ての利用停止等が請求された場合であっても、一部の保有個人データの利用停止等によって、生じている本人の権利利益の侵害が防止できるものとして、「必要な限度」での対応が認められており、また、「3-8-5-3 本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置」にて、利用停止等に多額の費用を要する場合や正当な事業活動において必要とする場合等、停止を行うことが困難である場合は、本人の権利利益の保護に資する必要な代替措置も認められています。

② 保有個人データの開示方法のデジタル化

従来は「書面の交付による方法」を原則としていましたが、情報技術の進展により、「膨大な情報」を含む場合や、「音声・動画」等書面上に再現することが困難な場合もあることから、本人の利便性向上の観点で、本人が電磁的記録の提供を含め開示方法を指示できることが原則化されました。

ただ一方で、ガイドラインでは、「3-8-2 保有個人データの開示」にて、「できる限り本人の要望に沿った形で対応することが望ましい」としながらも、電磁的記録の提供については、事業者側がファイル形式や記録媒体などの具体的な方法を定めることを可能とし、また、開示に多額の費用を要する場合やその他電磁的記録の提供に対応することが困難な場合であって、本人が異議を述べなかった場合には、事業者側が提示した方法で開示することができるとされています。

なお、改正個人情報保護法の施行にあわせて、2022（令和4年）3月14日に厚生労働省年金局企業年金・個人年金課より事務連絡「私的年金分野における個人情報の技術的安全管理措置Q & A」の改正について」

が発出されております。原則的な取扱いとしては従来同様、個人データを「インターネット等を介した電子メール等での送信は行わず」とされていますが、今回の改正により同Q&Aに〈図表 2〉の内容が追加されております。

〈図表 2〉私的年金分野における個人情報の技術的安全管理措置Q&A(抜粋・一部編集)

| Q&A | 内容 |
|--------|--|
| Q3-3-1 | 改正個人情報保護法第 33 条の規定に基づく本人情報の開示請求において、電磁的記録の提供方法として電子メールによる送付を要望されたが、個人データを当該本人に対して、インターネット等を介した電子メールに添付して送信してよいか。 |
| A3-3-1 | ガイドラインにおいて、電磁的記録の提供による方法についてはできる限り本人の要望に沿った形で対応することが望ましいとされ、具体的方法の事例として、電磁的記録を電子メールに添付して送信する方法が示されています。このため、改正個人情報保護法等の要請に基づく対応であることから、本告示にかかわらず、開示請求において本人からの要望があったときに、当該本人の個人データを、電子メールに添付して送信することは差し支えありません。なお、電子メールの送信に際して、誤送付等に伴う情報漏えいのリスクの低減を図る観点から、以下に示すような対策を講じることが望まれます。 <ol style="list-style-type: none"> ① 確認メールを送信するなどして、申出のあったメールアドレスの真正性を事前に確認した上で、個人データを送信する。 ② 電子メールに添付する個人データは、必要に応じ暗号化して送信する。 ③ メール送信のために、インターネットに接続されたパソコンに一時的に保存した個人データは、メール送信後、確実に消去する。 |

電磁的記録による提供を行う際は、電子メールでの送信による回答またはCD-R等での回答を行うかについて検討していただく必要はありますが、あらかじめ「個人情報開示依頼書」やホームページの掲載方法を工夫し、従来とおり「書面の交付による方法」とすることも許容されるものと考えられます。蛇足ですが、開示にかかる手数料については、ガイドライン「3-8-8 手数料（法第 38 条関係）」にて、実費を勘案して合理的であると認められる範囲内で定め、徴収することが可能とされています。

③ 第三者提供記録の開示対象化

企業年金実務において、保有個人データを第三者へ提供するといったことは発生しないと思われまので、実務への影響はないものと考えられます（個人情報保護に関する基本方針等であらかじめ利用目的を周知した上での母体企業との共同利用や業務委託契約に基づく提供は「第三者提供」ではない）。今回の改正では、従来第三者提供の際、事業主に、いつ誰にデータ提供したか、誰から提供を受けたかの確認記録義務があったものから、その確認記録が本人の開示請求の対象とされたものです。

④ 短期保有個人データの開示等請求の対象化

今回の改正により「6 ヶ月以内に消去する短期保存データを「保有個人データ」に含めることとする」となりました。保有個人データは本人からの開示・利用停止等の対象になるため、当該対象の範囲が拡大されたということになります。ただし、企業年金の実務上では、保有個人データかそれ以外の個人データか、ということ意識して事務を行っているわけではないので、この点については特に影響することはないものと考えられます。

(2) 事業者の守るべき責務

今回の改正では、個人データの漏えい等が発生した場合の個人情報保護委員会等への報告義務と本人に対する通知義務が新設されました。また、事業者の個人情報の不適正な利用の禁止義務が明文化されました。ポイントとしては、〈図表 3〉のとおりですが、それぞれのポイントについての留意点は以下のとおりです。

＜図表 3＞事業者の守るべき責務の追加について

| ポイント | 従来 | 改正法 |
|-------------------|-------------------------------------|--|
| ① 漏えい等報告・本人通知の義務化 | 個人情報保護委員会等への報告が努力義務、本人への連絡が望ましい（告示） | 個人情報保護委員会等への報告および本人への通知が法律で義務化 |
| ② 不適正な方法による利用の禁止 | 規制なし | 事業者による個人情報の利用が、形式的には必ずしも法令の明文規定に抵触しない場合でも、違法または不当な行為を助長する等の方法に該当すると判断された場合、法律違反となる |

（出所）各種資料等を基に、りそな年金研究所作成。

① 漏えい等報告・本人通知の義務化

今回の改正により、個人の権利利益を害する恐れが大きいものとして個人情報保護法施行規則で定める要件が発生した場合、個人情報保護委員会への報告・本人への通知が義務付けられることとなりました。具体的には、要配慮個人情報や不正目的、財産的被害（クレジットカード番号等の経済的な損失を伴うおそれのある）に関する漏えい等については1件でも発生または発生したおそれのある場合、または1,000人を超える漏えい等が発生または発生したおそれのある場合が対象となります。この場合の報告・通知には対応期間が定められており、報告は個人情報保護委員会ホームページの報告フォームにて行う必要があります。

なお、改正個人情報保護法の施行にあわせて、2022（令和4年）3月31日に厚生労働省年金局長より通知「「個人情報の漏えい等事案が発生した場合の私的年金分野における個人情報取扱事業者の対応について」の一部改正について（年発0323第4号）」が発出されております。内容としては、従来企業年金における個人データの漏えい等が発生した際に、個人情報保護委員会へ報告する場合には、あわせて地方厚生（支）局へ速やかに報告することとされていましたが、今回の改正により、個人情報保護委員会に報告するもの以外に「私的年金分野における個人情報の技術的安全管理措置」に規定する措置が講じられなかったことにより、個人データの漏えい等が発生した場合も地方厚生（支）局へ速やかに報告することが義務化されています。また、個人情報保護委員会への報告が義務付けられていない重大でもなく軽微でもない事案については、四半期に1回程度の報告が必要とされました。これらの報告については、当該通知に別紙様式が定められています。報告・通知に関する上記内容をまとめたものが＜図表4＞です。

＜図表 4＞個人情報の漏えい等が発生した場合の報告事項・期限等

私的年金分野における個人情報の技術的安全管理措置が講じられなかったことによる漏えい等（通知）

+

漏えい等の発生または発生したおそれ（個人情報保護法施行規則）

| 報告・通知先 報告・通知事項 \ 報告書式 | 概ね 3～5 日以内 | | 30 日以内 (不正の場合 60 日以内) | 発覚次第 速やかに | 状況に応じて 速やかに |
|--------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|----------------|
| | 個人情報保護委員会 速報(※) | 地方厚生(支)局 個人情報等漏えい等報告書 | 確認 | | 本人への通知 |
| 概要 | | ○ | | | ○ |
| 個人データの項目 | | ○ | | | ○ |
| 個人データに係る本人の数 | | ○ | | | |
| 原因 | | ○ | | | ○ |
| 二次被害またはおそれの有無・内容 | | ○ | | | ○ |
| 本人への対応の実施状況 | | ○ | | | |
| 公表の実施状況 | | ○ | | | |
| 再発防止のための措置 | | ○ | | | |
| その他参考となる事項 | | ○ | | | ○ |

（※）報告しようとする時点で把握している内容を報告することで可

また、行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（マイナンバー法）についても、本年（令和4年）4月1日の改正施行により、改正個人情報保護法同様、マイナンバー情報の漏えい等の事案が発生（または発生したおそれのあるもの）した場合、個人情報保護委員会への報告・本人への通知が義務付けられることとなりました。

企業年金の実務上では、今回の改正内容を再確認しておき、掛かる事態が発生した場合に速やかに対応できるよう準備しておく必要があります。

② 不適正な方法による利用の禁止

改正の背景には、昨今の急速なデータ分析技術の向上等を背景に、潜在的に個人の権利利益の侵害につながる懸念される個人情報の利用の形態が見られるようになり、不適正な利用方法そのものが問題視されたことによります。企業年金の実務上では、ガイドライン「3-2 不適正利用の禁止（法第19条関係）」の事例にあるように、提供先において本人の同意を得ずに第三者提供がなされることを予見できるにもかかわらず、個人情報を提供することの無いように注意することが必要です。

(3) 事業者による自主的な取組を促す仕組み

今回の改正では、公表事項の拡充がされています。ポイントとしては、〈図表5〉のとおりです。

〈図表5〉保有個人データに関する公表事項の追加について

| ポイント | 従来 | 改正法 |
|---------------------------|--|---|
| 保有個人データに関する公表事項の追加（下線が追加） | <ul style="list-style-type: none"> 事業者の名称 保有個人データの利用目的 本人の開示等請求に応じる手続き（手数料の額を定めたときはその額を含む） 苦情または相談窓口 | <ul style="list-style-type: none"> 事業者の名称・住所・代表者氏名 保有個人データの利用目的 本人の開示等請求に応じる手続き（手数料の額を定めたときはその額を含む） <u>保有個人データの安全管理のために講じた措置</u> 苦情または相談窓口 |

企業年金の実務上では、すでに公表されている内容に事業者の住所・代表者名を追加していただく必要があります。保有個人データの安全管理のために講じた措置の記載例として〈図表6〉をご参照いただき、適宜各企業年金の取扱いに応じてホームページや基金だより等にて公表を行ってください。

また、3(1)に記載のとおり、本人からの開示等の請求にかかる手続き等の見直しに応じて、当該事項に関する公表内容についても見直す必要があることにご留意ください。

〈図表6〉保有個人データの安全管理措置のために講じた措置の記載例

| 項目 | 内容 |
|-------------------|---|
| 基本方針の策定 | <ul style="list-style-type: none"> 個人データの適正な取扱いの確保のため、「関係法令・ガイドライン等の遵守」、「質問及び苦情処理の窓口」等について基本方針を策定しています。 |
| 個人データの取扱いに係る規律の整備 | <ul style="list-style-type: none"> 取得、利用、保存、提供、削除・廃棄等の段階ごとに、取扱方法、責任者・担当者及びその任務等について「個人情報保護管理規程」を策定しています。 |
| 組織的安全管理措置 | <ul style="list-style-type: none"> 個人データの取扱いに関する事務取扱責任者を設置するとともに、個人データを取り扱う従業員及び当該従業員が取り扱う個人データの範囲を明確化し、個人情報保護法や個人情報保護管理規程に違反している事実又は兆候を把握した場合の事務取扱責任者への報告連絡体制を整備しています。 個人データの取扱状況について、定期的に自己点検を実施するとともに、監査を実施しています。 |
| 人的安全管理措置 | <ul style="list-style-type: none"> 個人データの取扱いに関する留意事項について、従業員に定期的な研修を実施しています。 個人データについての秘密保持に関する事項を就業規則に記載しています。 |
| 物理的安全管理措置 | <ul style="list-style-type: none"> 個人データを取り扱う区域において、従業員の入室管理及び持ち込む機器等の制限を行うとともに、権限を有しない者による個人データの閲覧を防止する措置を実施しています。 個人データを取り扱う機器、電子媒体及び書類等の盗難又は紛失等を防止するための措置を講じるとともに、事業所内の移動を含め、当該機器、電子媒体等を持ち運び場合、容易に個人データが判明しないよう措置を実施しています。 |

技術的安全管理措置

- ・アクセス制御を実施して、担当者及び取り扱う個人情報データベース等の範囲を限定しています。
- ・個人データを取り扱う情報システムを外部からの不正アクセス又は不正ソフトウェアから保護する仕組みを導入しています。

(出所) ガイドラインを基に、りそな年金研究所作成。

(4) データ利活用に関する施策

今回の改正では、氏名等、個人情報の一部を削除した「仮名加工情報」という新たな用語が新設されました。従来からある「匿名加工情報」は「特定の個人を識別することができないように個人情報を加工したものです」ですが、「仮名加工情報」は頭に「他の情報と照合しない限り」という条件が追加されていることがポイントです。つまり、他の情報と照合しても本人が特定できなければ「匿名加工情報」、他の情報と照合することで本人が特定できれば「仮名加工情報」ということとなります。「匿名加工情報」と比べて「仮名加工情報」の方が、より個人情報に近いため、「仮名加工情報」の用途を内部分析に限定することや第三者提供の際には本人同意を義務付けるなど、より厳格な管理が求められることとなります。

ただし、企業年金の実務上では、各企業年金で制定している「個人情報保護管理規程」に「匿名加工情報の取扱い」として「当企業年金は、加入者等の個人情報を加工して得られる匿名加工情報を作成しないものとする。」といった内容が規定されており、今回の「仮名加工情報」も同様に「作成しないものとする」取扱いを規定することにより、取り扱わない整理にさせていただくことになるものと考えます。

(5) ペナルティの強化

ペナルティの強化については、2020（令和2）年12月12日に施行済みです。改正の背景には、法に違反する事案が増加する中で、報告徴収や立入検査を行う事案が増加していることから、実効性を高める必要があることや、法人に対して行為者と同額の罰金を科したとしても、罰則としての十分な抑止効果が期待できないといったものがあります。強化された内容としては、〈図表7〉のとおりです。

〈図表7〉ペナルティの強化について

| 強化されたペナルティ | | 懲役刑 | | 罰金刑 | |
|--------------------|-----|------|------|--------|---------|
| | | 従来 | 改正法 | 従来 | 改正法 |
| 個人情報保護委員会からの命令への違反 | 行為者 | 6月以下 | 1年以下 | 30万円以下 | 100万円以下 |
| | 法人等 | — | — | 30万円以下 | 1億円以下 |
| 個人情報データベース等の不正提供等 | 行為者 | 1年以下 | 1年以下 | 50万円以下 | 50万円以下 |
| | 法人等 | — | — | 50万円以下 | 1億円以下 |
| 個人情報保護委員会への虚偽報告等 | 行為者 | — | — | 30万円以下 | 50万円以下 |
| | 法人等 | — | — | 30万円以下 | 50万円以下 |

4. おわりに

企業年金実務では、繰り返しとなりますが大量の個人情報を取り扱っているということについて、あらためて再確認するとともに、今回の改正内容についても定期的な研修を実施して、正確な理解を深めていただく必要があります。

〈ご参考資料〉

個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）（個人情報保護委員会ホームページ）
<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/>

（年金業務部 年金信託室 須江 崇）

企業型 DC と iDeCo の加入要件の見直しについて

今回のコラムのテーマは、「企業型 DC の加入要件の見直し」及び「iDeCo の加入要件の見直し」に関する、某信託銀行の担当者「Aさん」と、その上司「B課長」とのディスカッションです。

Aさん：2022年5月1日の法改正で企業型 DC の加入要件の見直しがあるとのことですが、具体的にどのような変更があるのか教えていただけないでしょうか。

B課長：まずは現行がどのような制度になっているかおさらいしよう。現在、企業型 DC の加入者となることができるのは、65歳未満の厚生年金被保険者で、60歳以降も加入者となるためには企業型年金規約（以下、「規約」という。）に61歳～65歳までの年齢を資格喪失年齢とする定めがあり、かつ60歳前と同一実施事業所に継続して使用される者に限り、資格喪失年齢までを加入者とすることができるとなっているね。

Aさん：60歳以上で新しく入社した人は加入できなかったのですね。

B課長：その通り。一方、2022年5月1日以降は、厚生年金被保険者（原則70歳未満）であれば加入者とすることができ、同時に同一事業所要件（以下、「同一事業所要件」という。）が撤廃されることになっているよ。厚生年金被保険者であれば、加入除外者に該当しない限り、60歳以上で新しく入社した人でも加入できることになるんだね。

Aさん：高齢化が進み、高齢者の労働人口が増加しているとニュースでよく耳にします。今回の改正はそういった社会的背景にも応じたものとなっているんですね。

B課長：その通り。また、同じ企業年金制度である確定給付企業年金（DB）においては、DC のような年齢要件（以下、「年齢要件」という。）や同一事業所要件はなく、厚生年金被保険者であれば加入者とすることができることから、その整合性を図るため、DC においても見直しがなされたとされているよ。

Aさん：そうなのです。他に留意すべき点はありますか？

B課長：留意する点としては、まず一つ目として、企業型 DC の老齢給付金について、既に受給をした場合は、加入要件を満たしていても再度企業型 DC に加入することができないことが挙げられるよ。企業型 DC 加入企業の事業主においては、新たに入社した60歳以上の人を加入者とするためには、企業型 DC の老齢給付金について既に受給していないかを確認する必要があるね。二つ目として、企業型 DC の加入可能年齢は規約の定めにより異なる、という点が挙げられるよ。法改正により、厚生年金被保険者であれば加入者とすることができるようになるけれど、当然、規約で定める資格喪失年齢または時期までしか加入することができない、ということだね。

<図表1> 企業型DCの加入要件の見直し(新旧)

| 改正前 | 改正後 | 備考 |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・厚生年金被保険者のうち65歳未満の者 ・60歳以降は60歳前と同一の事業所に継続して使用される者に限り加入可能 | <ul style="list-style-type: none"> ・厚生年金被保険者(原則70歳未満) ・併せて、同一事業所要件を撤廃 | <ul style="list-style-type: none"> ・企業型DCの老齢給付金を受給した場合、加入要件を満たしていても再加入は不可 ・加入できる上限年齢は規約の定めにより異なる |

Aさん：なるほど。企業によって加入可能年齢も異なる、というわけですね。では、現在の規約で加入可能年齢を61歳以上としている先は、今回の法改正で何か手続きが必要なのでしょうか？

B課長：いいところに気が付いたね。規約で資格喪失年齢を61歳以上としている先は、法改正前（2022年4月以前）に入社したものの同一事業所要件で加入できなかった人を2022年5月1日に加入させることになり、また、2022年5月1日以降は60歳以上の新社員も加入させることになるよ。いずれの場合も代替措置を設けることにより加入させない（希望制を含む）場合には、その2ヶ月前までに規約変更の申請が必要になってくるよ。ただし、先程の企業型 DC の老齢給付金を受給した人は法令上加入できない人である点には注意が必要だね。他に何か疑問点はあるかな？

Aさん：先ほどの話に戻るのですが、企業型 DC の老齢給付金を既に受給した場合は、加入要件を満たしていても企業型 DC に再び加入できない、とのお話でしたが、老齢給付金を既に受給している場合は他に DC を続ける選択肢はないのでしょうか？

B課長：とてもいい質問だね。前職で 60 歳以上で資格喪失し、老齢給付金の裁定請求をしている場合は、転職先の企業型 DC の加入者になることはできないけれど、iDeCo に加入することは出来るんだよ。iDeCo についても 2022 年 5 月に加入要件の見直しがあり、今まで 60 歳未満の国民年金被保険者（第 1 号、第 2 号、第 3 号）しか加入できなかったけれど、年齢要件がなくなり、国民年金被保険者であれば加入できるようになるんだよ。

<図表2>iDeCoの加入要件の見直し(新旧)

| 改正前 | 改正後 | 備考 |
|------------------------------|------------------------------|--|
| ・60歳未満の国民年金被保険者（第1号、第2号、第3号） | ・年齢要件を撤廃 ・国民年金被保険者であれば加入可 | ・公的年金を65歳前に繰り上げ請求した場合はiDeCo加入不可 ・iDeCoの老齢給付金を既に受給した場合はiDeCoに再度加入することはできない |

Aさん：なるほど。第1号被保険者と第3号被保険者の20歳～60歳未満という制限は変わらないため、国民年金被保険者のうち、実際新たにiDeCoに加入できるようになったのは、第2号被保険者の60歳以上原則65歳未満の方のみという認識で間違いないでしょうか？

B課長：その通りだね。さらに、60歳～65歳未満の国民年金保険料納付月数が480月末満の者などの任意加入被保険者も今回新たにiDeCoに加入できるようになるよ。ただし、公的年金を65歳前に繰り上げ請求した場合はiDeCoに加入できないことと、iDeCoの老齢給付金を既に受給した場合はiDeCoに再度加入することはできないことに注意が必要だよ。

また、iDeCoへ加入することで次のような税制メリットもあるよ。具体的には、①掛金時、②運用時、③受取時の3つの段階で税制の優遇措置が受けられるよ。まず、①掛金時には、iDeCoの掛金は全額所得控除となるため、所得税や住民税が軽減されるよ。（※所得控除を受けるためには年末調整や確定申告などの手続きが必要です。）次に、②運用時には、運用で出た運用益や利息が非課税になるよ。（※年金資産に特別法人税がかかりますが、現在は凍結中です。）そして、③受取時だけど、受取には「年金」「一時金」「年金と一時金」の3種類の受け取り方法があるけれど、いずれの場合も控除の対象となるよ。「年金」で受け取る場合には、公的年金等控除の対象となり、「一時金」で受け取る場合には、退職所得控除の対象となるんだよ。（※控除額を超える金額の受け取りについては税金がかかります。）

<図表3>iDeCoの税制優遇措置

| ①掛金時 | ②運用時 | ③受取時 |
|--|--|--|
| 所得税や住民税が軽減される （※所得控除を受けるためには年末調整や確定申告などの手続きが必要） | 運用益や利息が非課税になる （※年金資産に特別法人税がかかりますが、現在は凍結中） | 年金でも一時金でも控除がある （※控除額を超える金額の受け取りについては税金がかかります） |

Aさん：そうなのですね。iDeCoに加入することで様々なメリットがあることがわかりました。また、企業型 DC の加入要件の見直しについても大変勉強になりました。今後お客様からのお問い合わせがあった場合にはそのように説明するようにします。いろいろと教えていただきありがとうございました。

（年金業務部 確定拠出年金室 兼政 亜紀）

企業年金ノート 2022(令和4)年4月号 No.648

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/>