

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】DBにおける給付減額の取扱いについて ～現行の取扱いと見直しの方向性～	P1
【コラム】確定給付企業年金において留意すべき情報セキュリティについて	P6

DBにおける給付減額の取扱いについて
～現行の取扱いと見直しの方向性～

1. はじめに

確定給付企業年金（DB）は、確定給付企業年金法（DB法）第1条（目的）において「・・・事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため・・・」とあるように、労使間の合意形成により運営される制度です。受給権保護の観点からは、当初の労使合意により決められた給付について事後的に、給付額を削減することや受給資格を従業員にとって不利になるよう変更すること（本稿ではこれらを総じて「給付減額」といいます）はDB法の目的に反し、原則として行われるべきではありません。一方で、一律に給付減額を認めないとしてしまうと、経営状況の悪化などにより掛金の拠出継続が困難な事業所は制度終了を選択せざるを得ない事態も生じ得ます。そのため、DBでは受給権保護を優先しつつも、一定の条件を満たし、一定の手続きを踏む前提で給付減額が認められています。

今回は、DBにおける給付減額の取扱い（理由、手続き、判定方法）について改めて解説します。また、2022年11月から2024年12月に渡って開催されてきた社会保障審議会企業年金・個人年金部会においては、給付減額の判定の取扱いの見直しについても議論されました。後半では、議論の内容と今後の改正の見通しについて解説します。

なお、本稿ではリスク分担型企業年金ではないDBに限定して解説しています。

2. 給付減額にかかる現行の取扱いについて

給付減額にかかる取扱いについて理解するうえで重要なポイントは、「理由」、「手続き」、「判定方法」の3つです。DB法施行令第4条では、給付減額を伴う規約変更を行うには「当該規約の変更をしなければ確定給付企業年金の事業の継続が困難となることその他の厚生労働省令で定める『理由』がある場合において、厚生労働省令で定める『手続き』を経て行われるものであること」とされています。また、行おうとする規約の変更が給付減額に該当するかどうかというのは、客観的な基準に基づき『判定』する必要があります。以下でこの3項目の具体的な内容について解説します。

(1) 給付減額を行うことができる「理由」

前述した通り、受給権保護の観点からは無条件に給付の額を減額できることは望ましくなく、給付減額を行うためには相応の「理由」が必要とされています。給付減額が認められる「理由」をまとめると、＜図表1＞の通りです。

このうち、受給権者等（受給者および受給待期者）に対して給付の額を減額する場合は、②のみが「理由」として認められます。多くのDBは退職一時金制度を由来とする賃金の後払い的な性格を持っていることから、これまでの勤続に対応する給付（受給権者等であれば退職時に算定された給付額）を減額することは加入者か受給権者等かに関係なく、基本的には認められるべきではありません。その中でも、年金

を受給している受給者や受給開始を控えた受給待期者にとって、給付の減額は直ちに現在の生活に影響するものであるため、加入者の給付減額以上に厳しい要件が課されていることは当然と言えます。

＜図表 1＞給付減額が認められる「理由」

給付減額の理由として認められているもの	
① 実施事業所において労働協約等が変更され、その変更に基づき給付の設計の見直しを行う必要があること	<ul style="list-style-type: none"> 労働協約等とは、労働協約、就業規則その他これに準ずるものを指す
② 実施事業所の経営状況の悪化又は掛金の額の大幅な上昇により、事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれるため、給付の額を減額することがやむを得ないこと	<ul style="list-style-type: none"> 「給付の額を減額することがやむを得ないこと」とは、例えば次に該当する場合をいう <ul style="list-style-type: none"> ア 過去5年間程度のうち過半数の期において、事業主の当期純利益がマイナス又はその見込み イ 給付の額を減額しない場合に増加する掛金の額が事業主の当期純利益の過去5年程度の平均の概ね1割以上となっていること ※複数の事業主がDBを実施している場合には、該当する事業主数の要件有り
③	<ul style="list-style-type: none"> 規約型DBの統合 基金型DBの合併 実施事業所に係る給付の支給に関する権利義務の承継 基金型DBから規約型DBへの移行 規約型DBから基金型DBへの移行 をする場合であって、給付の額を減額することにつきやむを得ない事由があること
	<ul style="list-style-type: none"> 「給付の額を減額することにつきやむを得ない事由」とは、合併等により給付設計の変更を行わなければ給付水準に大幅な格差が生じることとなるため、当該格差を是正する必要がある場合をいう
④ 一部DC移行	<ul style="list-style-type: none"> 一部DC移行とは、次の2つのスキームを指す <ul style="list-style-type: none"> 将来分DC移行： 給付の額を減額し、当該事業主が拠出する掛金のうち給付の額の減額に伴い減少する額に相当する額を事業主掛金に充てること 過去分の一部DC移行： 給付に充てるべき積立金の一部を、実施事業所の事業主が実施する企業型年金の資産管理機関に移換すること

(出所)確定給付企業年金法施行規則(以下、「DB 規則」)、確定給付企業年金法について(平成 14 年 3 月 29 日年発第 0329008 号)(以下、「法令解釈通知」)からりそな年金研究所作成

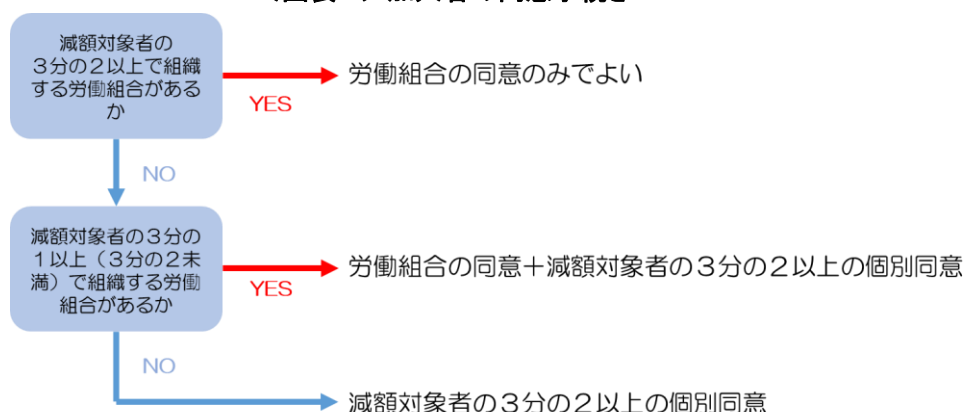
(2) 給付減額にかかる規約変更の「手続き」

「手続き」についても同様に、通常の規約変更よりも厳しい「同意手続き」が課されています。通常、規約変更を行う場合は、規約型DBであれば「実施事業所で使用されている厚生年金保険被保険者の過半数で組織する労働組合がある場合はその同意(当該労働組合がない場合は過半数代表者の同意)」、基金型DBであれば「代議員会の議決」が必要です。給付減額を伴う規約変更を行う場合には、通常の規約変更の手続きに加えて＜図表 2＞の手続きが必要となります。

＜図表 2＞ 給付減額時に必要な手続き

必要な手続き		
加入者 (減額対象者に限る)	同意手続き	<ul style="list-style-type: none"> 3分の1以上で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意かつ 3分の2以上の個別同意（3分の2以上で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意でも可）（＜図表 3＞ご参照）
	その他の手続き	<ul style="list-style-type: none"> 受給権を保全するための適切な経過措置を講じること（講じることが困難な場合はその旨を加入者に十分に説明すること）
受給権者等 (減額対象者に限る)	同意手続き	<ul style="list-style-type: none"> 3分の2以上の個別同意
	その他の手続き	<ul style="list-style-type: none"> 希望する者に対し、減額前の最低積立基準額を確保する措置を講じること 受給権者等の意向を十分に反映させる措置を講じること（例：事業主、加入者、受給権者等の三者による協議の場を設ける） 全受給権者等に対し、事前に、給付設計の変更に関する十分な説明と意向確認を行っていること

＜図表 3＞ 加入者の同意手続き



（出所）DB 規則、法令解釈通知をもとにリそな年金研究所作成（図表 2.3 共通）

ここで、複数の事業所でDBを実施している場合は、規約型DB、基金型DBに関わらず加入者に関する同意手続きは各事業所において行われなければなりません。多数の事業所からなるDBの場合、1事業所でも給付減額の同意を得られなければ規約変更を行うことはできないため、規約変更のハードルはより高くなります。

給付減額を伴う規約変更を行う場合、同意手続き以外にも必要な手続きがあります。

加入者の給付の額を減額する場合は、受給権を保全するための適切な経過措置を講じること（講じることが困難な場合はその旨を加入者に十分に説明すること）が必要とされています。通知等に具体的な措置は明示されていませんが、例えば、変更時点における変更前の給付（既得権）を保証するような経過措置が考えられます。

受給権者等については更に厳格な手続きが求められます。「減額前の最低積立基準額を確保」とは、「減額前の最低積立基準額を一時金で支給」、「変更により減少する最低積立基準額を一時金として支給+減額後の給付を支給」といった措置が該当します。また、「最低積立基準額」を「通常予測給付現価相当額」や「選択一時金の額」に読み替えた選択肢を追加することも可能です。いずれにしても、希望者には必ず減額前の給付に見合った額を支給しなければならないという点で、加入者以上に厳しい要件が課されていることが分かります。

(3) 給付減額の「判定方法」

例えば、「加入者全員の給付水準を一律10%減額する」といった変更は、直感的に加入者全員が給付減額に該当すると判定できますが、「最終給与比例制度をポイント制度に変更する」といった変更の場合、そもそもこの変更は増額なのか減額なのか、減額だとしても対象者は誰なのか、どのように判定すればよいでしょうか。法令解釈通知によれば、給付設計の変更が給付減額に該当するかどうかは、次の基準により判定されます。

・給付減額の判定方法

次のアからウのいずれかに該当する場合

- ア 給付設計の変更前後の**通常予測給付現価が減少**する場合
- イ 一部の加入者又は受給権者等について、当該者に係る**通常予測給付現価が給付設計の変更によって減少**する場合
- ウ 各加入者又は各受給権者等の**最低積立基準額が減少**する場合（最低保全給付の計算方法の変更による減少を含む。）

アとイは将来受け取る給付の見込額が減少していないかどうかの判定、ウはこれまでの加入者期間に相当する給付の額（既得権）が減少していないかどうかを判定するものです。通常予測給付現価と最低積立基準額の計算に用いる基礎率は給付設計の変更前後で同一のものでなければなりません。これは、基礎率の取り方が異なると判定結果に影響を及ぼしてしまう可能性があるため、合理的な比較を行えるようにするためです。

なお、次の場合は給付減額として取り扱わないものとされています。

・給付減額として取り扱わないもの

- ・ 加入者（受給権者を除く。）の給付設計の変更に際し、ウに該当する場合は、**少なくとも5年程度は各加入者に当該変更が行われなかったとした場合の最低積立基準額を保証する経過措置を設けており、かつ、ア及びイのいずれにも該当しないときは、給付の額の減額として取り扱わないものとする**
- ・ 加入者及び受給権者等について、**新たな給付を、従来の給付との間で選択することができるものとして追加する規約変更**であって、かつ、当該規約変更がアからウのいずれにも該当しない場合

1点目については、現時点で制度を終了した場合に保証される額である最低積立基準額（既得権）は守られるべきですが、そもそも給付設計の変更を行うにあたっては制度を継続することを前提としていることから、最低積立基準額について今後5年程度は従前の水準を保証し、通常予測給付現価での判定をクリアしているのであれば給付減額として取り扱わない、という趣旨と考えられます。もちろん、実際に5年の間にDC移行など制度を終了するようなことがあれば、減額前の最低積立基準額をもとに移換額を計算する必要があります。

3. 給付減額の判定の取扱いにかかる議論

ここまで、給付減額にかかる現行の取扱いについて振り返りましたが、社会保障審議会企業年金・個人年金部会ではDBの環境整備の一つとして、給付減額の判定基準、特に定年延長時における取扱いの見直しについて議論されました。

定年延長時のDB制度変更においては、定年で給付を支給する時期が遅くなる分、予定利率による割引の影響を受け、制度変更前後で給付の名目額が減少しない場合であっても通常予測給付現価、最低積立基準額が減少し給付減額に該当する場合があります。2023年5月から6月に開催された企業年金・個人年金部会では、関係団体から「定年延長を含む人事制度の見直しの阻害要因になっているため、判定基準や手続きを見直してほしい」という要望が上がりました。また、給付減額の判定における通常予測給付現価の算定に用いる予定利率は掛金計算に用いるものと同じのものを使用していますが、「同じ給付設計の変更であっても予定利率の違いによってDBごとに給付減額の判定結果が異なることは不公平であり、見直してほしい」という要望もありました。一方で委員からは、「定年延長によりDBの加入期間が長くなる一方で給付額は同じであれば、それは減額と認識している」という指摘もありました。

2024年11月8日に開催された第37回社会保障審議会企業年金・個人年金部会において厚生労働省から<図表4>の見直しの方向性が示され、委員からも大きな反対はありませんでした。2024年12月27日に公表された「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」における記載もこの方向性

に沿ったものであったことから、今後同内容をベースに改正が行われることが予想されます。なお、まだ改正は施行前であり、内容は変わる可能性がある点にご留意ください。

＜図表 4＞ 社会保障審議会企業年金・個人年金部会で示された見直し案

給付減額と取り扱わないことができる要件(案)	
① 加入者に係る給付設計の変更に限ったものであること	労使間の十分な話し合いを前提とする取扱いのため、既に事業所に使用されていない受給権者等は対象としない
② 給付の名目額が増加する変更であること	「給付の名目額」とは、予定利率ゼロの下での通常予測給付現価
③ 少なくとも5年程度は各加入者に変更が行われなかったとした場合の最低積立基準額を保証する経過措置を設けていること	現行と同じく既得権は保証
④ 対象加入者の3分の2以上で組織する労働組合の合意があること	給付の減額は慎重な取扱いを要する中で、労使間の十分な話し合いを前提とする例外的な取扱いであるため

(出所) 第37回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の資料を基に、りそな年金研究所作成。

・社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理より抜粋

IV DB・DC 制度の環境整備 4 DBの制度設計

(略)

○ これらを踏まえ、定年延長等に伴う給付設計の変更については、引き続き給付減額に係る現行の判定基準を原則としつつ、給付の名目額が増加する等の一定の要件を満たす場合であって、DBの給付設計を変更することについて対象加入者の3分の2以上で組織する労働組合の合意がある場合には、例外的に「給付減額」として取り扱わないこととするべきである。なお、今回の見直しは労使間の交渉ができる体制として労働組合があることを要件としている。この点に関して、議論の際には、中小企業など労働組合がない企業が多数存在する点を踏まえ、この場合の対応についても検討すべきとの意見があった。要件緩和の是非については、実施状況を踏まえつつ、更なる検討を行っていくべきである。

定年年齢を引き上げる場合、現行の基準と新しい基準では具体的にどのようなケースで違いがあるのでしょうか。企業年金ノート 2023 年 1 月号 No.657 本題「定年延長時の DB 制度変更 ～給付減額と判定される場合～」で取り上げている 3 つのケースで比較したものが＜図表 5＞です。

＜図表 5＞ 定年延長に伴うDB制度変更の事例とその留意点

DBの資格喪失年齢、 支給開始年齢	パターン1 変更する(例: 60歳→65歳)		パターン2 変更しない
	(A) 60歳以降据置	(B) 60歳以降の給付を伸ばす	
給付水準			—
従来の基準	減額の可能性が高い	60歳以降の伸び幅が小さいと減額になる	減額の可能性が低い
見直し案	減額の可能性が高い (従来通り)	労使合意等の要件を満たせば、 減額とみなさないことが可能	減額の可能性が低い (従来通り)

(出所) 企業年金ノート 2023 年 1 月号 図表 5 を一部改定

「定年延長により給与収入を得られる(総収入は増加する)ため、給付額が据置(名目額は減少せず変わらない)であれば給付減額とみなされるべきではない」といった考え方もありますが、個人の普通預金でも年0.2%の利息(りそな銀行ウェブサイトより、2025年3月3日引上げ予定)が付く現在、支給時期の後ろ倒し(割引期間の伸長)に伴い将来受け取る給付の現在価値は当然に減少することから、「あくまでもDBにおいて名目額が増加しなければ、減額でないとは言えない」という今回の見直し案は一定程度理解できるものと考えられます。

一方で、「例えば1000万円から1000万1円に、1円でも名目額が増えれば給付減額とみなさなくてよいのか」と思われる方もいるかもしれません。これについては、そのために要件④の労使合意が必要なのだと考えます。実際の労使交渉では給与等も含めた総合的な処遇が協議されますが、DBについては名目額がこれくらい増えるという「メリット」だけでなく支給時期の後ろ倒しという「デメリット」も事業主が従業員に説明し、納得してもらって初めて給付減額とは取り扱わないことができる、というのが見直し案の趣旨であると考えます。

このように、見直し案は労使間で十分な話し合いが行われることを前提としています。しかし、議論の中では、中小企業の多くは労働組合がない、もしくは組織率が3分の2に達しておらず、例外規定を利用できるケースは限られてしまうのではないかと、という意見もありました。今回の改正で④の要件が残ったとしても、今後の実施状況を踏まえて更なる要件緩和が検討されるものと思われます。

4. おわりに

今回は、DBにおける給付減額について現行の取扱いと現在検討されている見直しの内容について解説しました。DBにおける給付減額の手続きが一部緩和される見通しが立ったことで、定年延長を検討している企業にとっては制度変更の選択肢が増えるのではないのでしょうか。一方で、この見直しはあくまでも例外的な取扱いであり、従来通り、DBにおいて受給権の保護は重要な柱であることを忘れてはいけません。制度の見直しにあたっては、メリットとデメリットについて労使間で十分に話し合いを行いながら検討を進めていくことが望ましいと考えます。

<ご参考資料>

○企業年金ノート 2023年1月号（りそな銀行ウェブサイト）

<https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/202301.pdf>

○社会保障審議会企業年金・個人年金部会（厚生労働省ウェブサイト）

社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001366863.pdf>

第37回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 【資料3】DBの給付減額の判定基準・手続き

<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001328792.pdf>

（信託年金営業部 コンサルティング室 戸野廣 賢太）

りそなコラム

確定給付企業年金において留意すべき情報セキュリティについて

今回のコラムのテーマは、確定給付企業年金（DB）の「情報セキュリティ」に関する、ある信託銀行の企業年金事務の新任担当者「Aさん」と上司である「B課長」とのディスカッションです。

Aさん：課長、担当先の基金から情報セキュリティについて説明して欲しいと言われました。どのように説明すれば良いのでしょうか？

B課長：一言で「情報セキュリティ」と言っても幅が広いので、ポイントを絞って説明した方がよいと思います。

Aさん：重要なポイントとは、どのようなことでしょうか。

B課長：DB基金は、個人情報と安全に取り扱う義務があるので、情報漏えいを防止することが重要です。特に、データとして管理している個人情報は、コンピュータウイルスに感染してしまうと漏えいしてしまうことになる可能性が高くなってしまいますので、ウイルス感染防止対策に絞った説明とするのがよいのではないかと思います。

Aさん：承知しました。情報漏えい防止の対策に主眼を置いて説明したいと思います。具体的には、どのような順序で説明すればよいのでしょうか。

B課長：ウイルス感染防止対策として「パスワードの管理」と「電子メール受信時の留意の徹底」、万が一ウイルス感染した場合の「初動対応」と「組織内連絡体制」の説明とするとよいでしょう。

A さん：では、まず「パスワードの管理」についてのポイントを教えてください。

B 課長：「パスワードの管理」は情報セキュリティの基本です。以下の点を強調してください。

- 1.強力なパスワードの作成:英大文字、英小文字、数字、特殊文字を組み合わせることや一定の文字数以上とすること等。
- 2.定期的な変更:パスワードは定期的に変更するように促しましょう。
- 3.使い回しの禁止:同じパスワードを複数のサービスで使い回さないこと。
- 4.二要素認証(注1)の利用:可能であれば、二要素認証を導入すること。

(注1)「二要素認証」とは、「データにアクセスするときに2種類の本人証明を要求すること」であり、「DB 基金がデータで管理している個人情報を閲覧」するために「個々の職員が設定したパスワード」以外に別の情報(例えば「コンピュータがランダムに生成するワンタイムパスワード」など)の入力を必要とすること。

A さん：次に、「電子メール受信時の留意の徹底」についてのポイントを教えてください。

B 課長：「電子メール受信時の留意の徹底」としては、以下の点を説明するようにしてください。

- 1.知らないメールアドレスからのメールの添付ファイルやリンクをクリックしないこと
- 2.知っている方からのメールアドレスからの返信であっても、そのメール自体が乗っ取られている可能性もあることに注意すること(こちらからファイルやリンクを要求していないのに、ファイルやリンクが入っている場合は、安易にクリックせずに、よく確認してから対応すること)

A さん：なるほど、次に万一ウイルス感染した場合の「初動対応」についてはどう説明すれば良いでしょうか？

B 課長：ウイルス感染した場合の「初動対応」は迅速かつ確に行うことが重要です。ポイントは以下の点です。

- 1.ネットワークからの切断:ある端末でウイルス感染が確認された場合、当該端末をすぐにネットワークから切断し、感染の拡大を防ぐ。
- 2.感染の有無の確認:ウイルス感染した端末以外の端末について、ウイルス対策ソフトでスキャンを行い、感染の有無を確認する。
- 3.影響範囲の限定:感染したシステムを他のシステムから隔離し、影響範囲を限定する。
- 4.感染経路等の特定:ログを確認し、感染経路や被害範囲を特定する。
- 5.専門家への連絡:必要に応じて専門家やセキュリティベンダーに連絡し、対応を依頼する。

A さん：ありがとうございます。最後に「組織内連絡体制」についてはどう説明すれば良いでしょうか？

B 課長：「組織内連絡体制」は、迅速な対応を可能にするために重要です。ポイントは以下の点です。

- 1.緊急連絡先の明示:情報セキュリティ担当者や IT 部門の緊急連絡先を明示し、全員が把握していること。
- 2.連絡手順の確立:インシデント(注2)発生時の連絡手順を明確にし、誰がどのタイミングで誰に連絡するかを決めておく。
(注2)「インシデント」とは「出来事」「事件」などの意味を表す英単語であり、ここでは、「何らかの問題が発生し、事故につながりかねない状況のこと」という意味です。
- 3.定期的な訓練:インシデント対応の訓練を定期的実施し、全員が対応手順を理解していることを確認する。
- 4.再発防止策の検討:インシデント発生後は、詳細な報告書を作成し、再発防止策を検討する。

A さん：なるほど、他には何かありますか？

B 課長：そうですね、他には、昨今の社会的問題となっている事象の紹介なども有用ではないでしょうか。特に、2025年に開催される日本国際博覧会(大阪・関西万博)を控えて、サイバー攻撃の増加が懸念されています。それ以外でも、例えば、2024年5月には自治体や企業のIT関連業務の委託を受けている「X社」がランサムウェアに感染し、その翌月には攻撃者のウェブサイトで流出したデータの一部が公開されました。特に個人情報管理するDB基金にとっては、決して他人事ではありませんので、サイバー攻撃そのものへの理解を深めることが重要です。

A さん：サイバー攻撃そのものへの理解を深めるにはどうしたらよいでしょうか？

B 課長：サイバー攻撃の1つであるランサム攻撃の被害について、解説するのはどうでしょう。独立行政法人情報処理推進機構(IPA)がそのウェブサイトで公開している「情報セキュリティ10大脅威2025【組織】」<図表1>では、1位がランサム攻撃による被害となっているんです。

A さん：ランサム攻撃の被害とは、どんなことなのでしょう。

B 課 長：ランサムウェアとは、「身代金」を意味する「ランサム」と「ソフトウェア」を組み合わせた造語なのです。このウィルスに感染すると、端末がロックされたり、データが暗号化されて業務の継続ができなくなります。その状態を復旧するのと引き換えに金銭を要求されることなどが被害の代表例と言えるでしょう。

A さ ん：それは非常に厄介ですね。要求された金銭を支払わないとどうなるのでしょうか。

B 課 長：重要なのは、「要求されても金銭を支払わないこと」です。仮に金銭を支払ったとしても、データの復旧が保障されるわけでもなく、漏えいした情報の削除も行われるとは限りません。

＜図表 1＞情報セキュリティ 10 大脅威 2025【組織】

「組織」向け脅威	2025年 順位	2024年 順位	2023年 順位	2022年 順位
ランサム攻撃による被害	1	1	1	1
サプライチェーンや委託先を狙った攻撃	2	2	2	3
システムの脆弱性を突いた攻撃	3	5、7	6、8	6、7
内部不正による情報漏えい等	4	3	4	5
機密情報等を狙った標的型攻撃	5	4	3	2
リモートワーク等の環境や仕組みを狙った攻撃	6	9	5	4
地政学的リスクに起因するサイバー攻撃	7	—	—	—
分散型サービス妨害攻撃(DDoS攻撃)	8	—	—	—
ビジネスメール詐欺	9	8	7	8
不注意による情報漏えい等	10	6	9	10

(出所)独立行政法人情報処理推進機構ウェブサイト(<https://www.ipa.go.jp/pressrelease/2024/press20250130.html>)

A さ ん：金銭を支払っても解決しない可能性が高いということですね。

B 課 長：その通りです。攻撃の手口ですが、まずは OS やアプリケーションのソフトウェアの脆弱性が狙われることが多いので、その対策が重要です。パソコンを使用していると頻りにアップデートされますが、そのほとんどが脆弱性対策のもので、時間が掛かるからと言ってアップデートをしないのではなく、必ず更新しておくことが重要です。

A さ ん：アップデートを怠らないことが大切なんですね。

B 課 長：はい、対策ができていないパソコンに対して、インターネット経由でランサムウェアに感染させる手口があります。また、メールから感染させる手口も多く、添付ファイルや本文のリンクを開かせることで感染させることもあります。さらに、ウェブサイトの脆弱性を悪用して、ランサムウェアをダウンロードさせるように改ざんしたウェブサイトや、攻撃者がそっくりに用意したウェブサイトを開覧させることで感染させる手口もあります。

A さ ん：なるほど、さまざまな手口があるんですね。特に注意すべき点は何でしょうか？

B 課 長：先ほど説明した「電子メール受信時の留意の徹底」が重要です。

A さ ん：日常的なメールのやりとりにおいて、確認を怠らないことが大切ですね。

B 課 長：はい、また機器の脆弱性対策については、基金の PC 環境を整備している業者の方に定期的なチェックをしていただくことが重要です。さらに、業務を継続するために必要なバックアップ対策も検討が必要です。いずれにしても、決して他人事ではないということを意識しておいていただく必要があります。

A さ ん：ありがとうございます。これで担当先の基金にしっかり説明できそうです。

B 課 長：しっかりと説明して、基金の皆さんに情報セキュリティの重要性を理解してもらいましょう。

(信託年金営業部 インサイドビジネス室 鈴木 洋介)

企業年金ノート 2025(令和7)年2月号 No.682

編集・発行：株式会社りそな銀行 信託年金企画部 りそな年金研究所

〒540-8610 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1

TEL: 06-6268-1750 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行(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.my.salesforce-sites.com>