

---

# 2025年 年金法改正の概要

---

2025年 7月

 JP アクチュアリーコンサルティング Co., Ltd.



Member of Multinational Group of  
Actuaries and Consultants

---

# I. 2025年年金法改正

本資料は、令和7年6月20日に公布された「社会経済の変化を踏まえた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等の法律」（令和7年法律第74号）に基づき作成しています。

# 年金部会における検討状況

【公的年金】

検討事項	これまでの経緯	部会における方向性
I 働き方に中立的な制度の構築		
被用者保険の適用拡大	<p>【短時間労働者】週20時間、賃金8.8万円以上が対象</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2022/10～：従業員数101人以上、勤務期間2月超</li> <li>2024/10～：従業員数 51人以上</li> </ul> <p>【適用事業所】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2022/10～：土業の個人事業所の適用(5人以上)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>短時間労働者企業規模要件撤廃 ○2027/10～</li> <li>同 賃金要件の撤廃 ○(3年以内)</li> <li>個人事業所に係る非適用業種の解消 (○5人以上は2029/10以降の新規適用先に)</li> <li>フリーランス、マルチワーカー等の対応策を検討 △</li> </ul>
第3号被保険者制度・年収の壁問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>1985年基礎年金制度により、国民年金の強制加入に伴い導入(健保同様に保険料負担なし)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第3号被保険者制度見直し △</li> <li>適用拡大による第3号被保険者の縮小 ○</li> </ul>
在職老齢年金の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>60歳台前半の在職老齢年金の支給停止基準を28万円から47万円に変更 (60歳台後半と同じ基準)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在職老齢年金制度の撤廃△(部会は両論)</li> <li>支給停止基準額の引上げ ○ 2026/4</li> </ul>
II ライフスタイル等の多様化への対応		
遺族年金	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害年金・遺族年金についても、社会経済状況の変化に合わせて見直しを行う必要がないか検証し、対応の検討を進めていくべき(2019/12)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遺族厚生年金 男女間格差の是正等、子のない終身年金の有期年金化 ○ 2028/4</li> <li>加給年金 配偶者加給は廃止 ○ 同上</li> <li>障害年金については引続き検討 △</li> </ul>
加給年金		
障害年金		
III 高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化		
基礎年金の延長	<ul style="list-style-type: none"> <li>加入対象:原則として20歳以上60歳未満(上限40年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重要課題であるものの今回見送り ×</li> </ul>
マクロ経済スライド	<ul style="list-style-type: none"> <li>保険料を固定し給付水準を調整する仕組 (2004/10)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>調整期間の統一 ○</li> </ul>
標準報酬月額の上限	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生年金は65万円追加(2020/9)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ルールを見直し上限引上げ ○2027/9～</li> </ul>
IV その他		
離婚時の年金分割	<ul style="list-style-type: none"> <li>離婚時の厚生年金分割(離婚から2年以内) (2007/4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>請求期限を5年に延長(民法改正) ○</li> </ul>

# 法改正による給付水準への影響

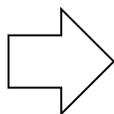
【公的年金】

【2024年度】



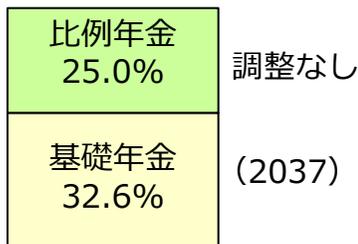
(注) 基礎年金は夫婦2人分  
中位推計(出生・死亡中位)

成長型経済移行

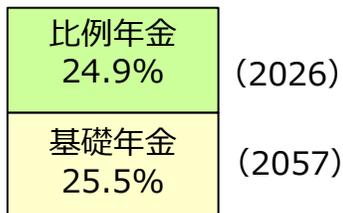


現行【将来】

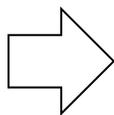
57.6% (2037)



50.4% (2057)

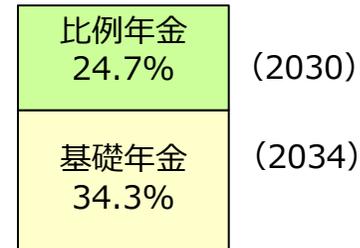


過去30年投影

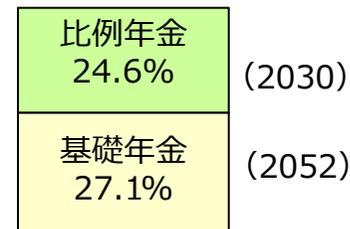


法改正【将来】

58.9% (2034)



51.8% (2052)



適用拡大 +1.4%  
在職老齢 △0.2%  
標準報酬 +0.2%

( )内は、マクロ経済スライドの終了年度。長引くほど給付水準が低下する。

# 被用者保険の適用拡大 (1)

【公的年金】

## ○ これまでの適用拡大



- 【2016年10月～】
- (1)週労働時間20時間以上
  - (2)月額賃金8.8万円以上  
(年収換算で約106万円以上、  
残業時間(代)等を含まない)
  - (3)勤務期間1年以上見込み
  - (4)学生は適用除外
  - (5)従業員501人以上の企業等
- 【2017年4月～】
- (5)について、任意適用が可能

- 【2022年10月～】
- (1)週労働時間：変更なし
  - (2)月額賃金：変更なし
  - (3)勤務期間**2月超**
  - (4)学生は適用除外
  - (5)従業員**101人以上**  
・5人以上の士業適用
- (注) 企業規模要件における従業員数は、
- ・パート社員は含まない(労働時間が通常の3/4以上の者)
  - ・直近12月のうち、6月上回れば対象
  - ・法人の場合、同一法人番号を有する全事業所

- 【2024年10月～】
- (1)週労働時間：変更なし
  - (2)月額賃金：変更なし
  - (3)勤務期間2月超
  - (4)学生は適用除外
  - (5)従業員**51人以上**

適用要件	2016/10	2022/10	2024/10
I 短時間労働者			
①労働時間要件	・ 週20時間以上	・ 同左	・ 同左
②賃金要件	・ 月額8.8万円以上	・ 同左	・ 同左
③勤務期間	・ 1年以上見込	・ 2月超見込	・ 同左
④学生除外要件	・ 除外	・ 同左	・ 同左
⑤企業規模要件	・ 従業員501人以上	・ 従業員101人以上	・ 従業員51人以上
II 個人事業所			
①業種要件	・ 法定16業種	・ 士業(12業種)を追加	・ 同左
②人数要件	・ 従業員5人以上	・ 同左	・ 同左

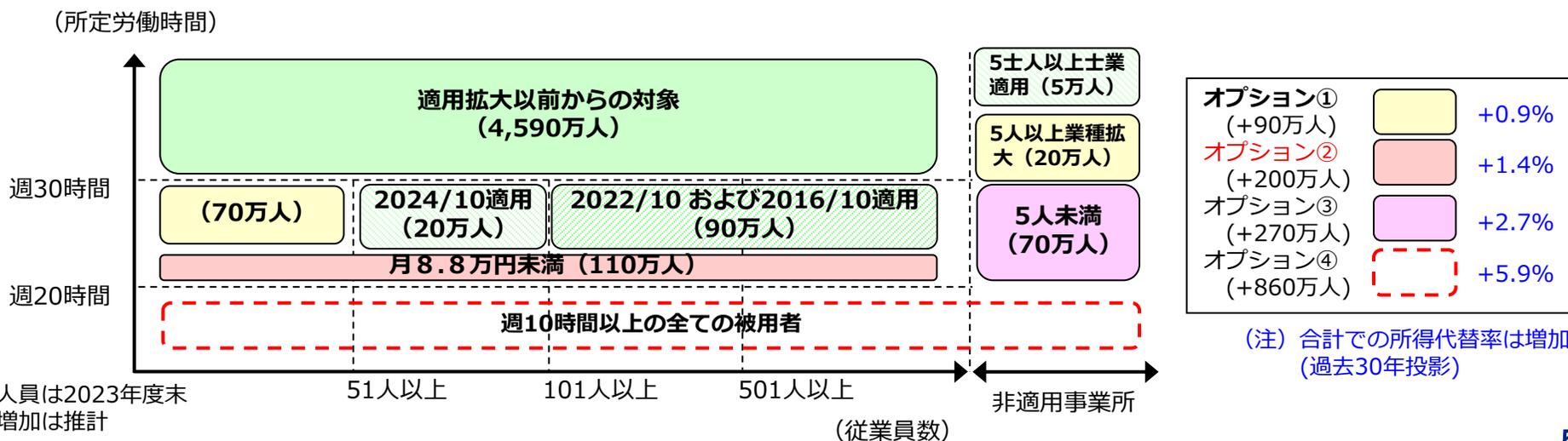
# 被用者保険の適用拡大 (2)

【公的年金】

## ○ 今回改正 短時間労働者、5人以上の個人事業所の社会保険の適用拡大

適用要件	現行	改正状況
I 短時間労働者		
①労働時間要件	週20時間以上	・ 同左
②賃金要件	月額8.8万円以上	・ 撤廃 (公布から3年以内)
③勤務期間	2月以上見込	・ 同左
④学生除外要件	除外	・ 同左
⑤企業規模要件	従業員51人以上	・ 2027/10:36人以上、2029/10:21人以上 ・ 2032/10:11人以上、2035/10:撤廃
II 個人事業所		
①業種要件	法定28業種	・ 2029/10から全業種 (新設の事業所のみ)
②人数要件	従業員5人以上	・ 同左

(注)適用拡大に伴い、3年間、短時間労働者の事業主の保険料負担割合を増加させることができる。かつ、当該事業主負担の増加額は保険料納付を要しない(即ち、年金制度全体で負担することになる)



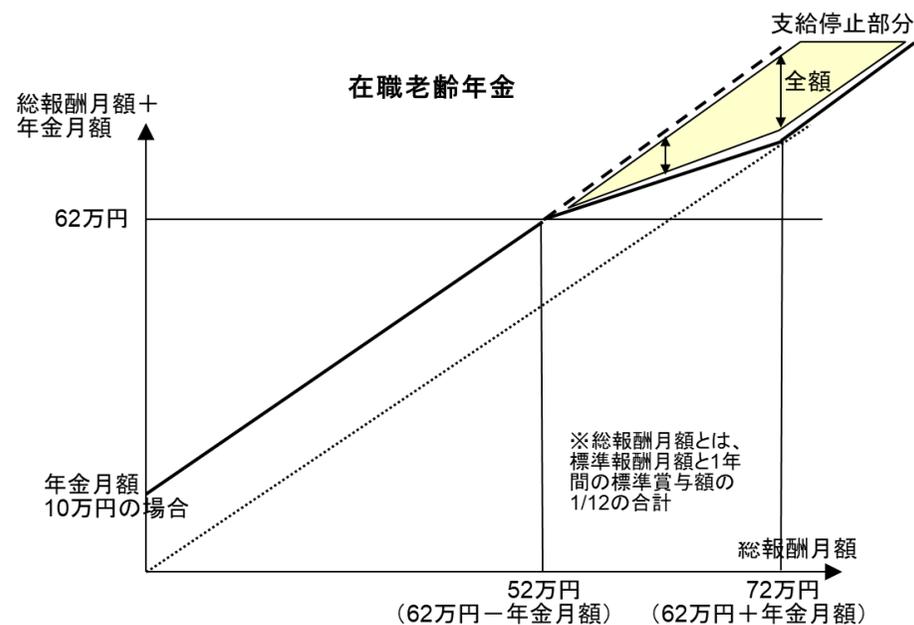
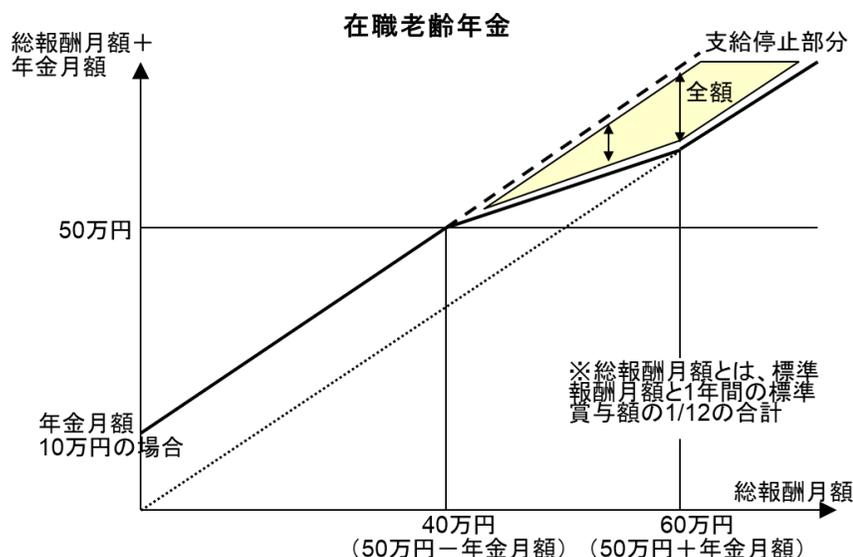
## □ 在職老齢年金の見直し

報酬比例年金が支給停止となる基準額を**50万円から62万円**に引き上げ (2026/4)

現行制度【65歳以上】  
(70歳以上被用者も対象)

賃金+年金(基礎年金除く)の合計が**50万円**を上回る場合、超える額の1/2を支給停止

所得代替率(比例)  
24.9%⇒**24.7%**  
(過去30年投影)



年金月額+総報酬月額	年金支給停止額
50万円以下	0
50万円超	$(\text{年金月額} + \text{総報酬月額} - 50\text{万円}) \div 2$

(注) 50万円は令和6年度価格

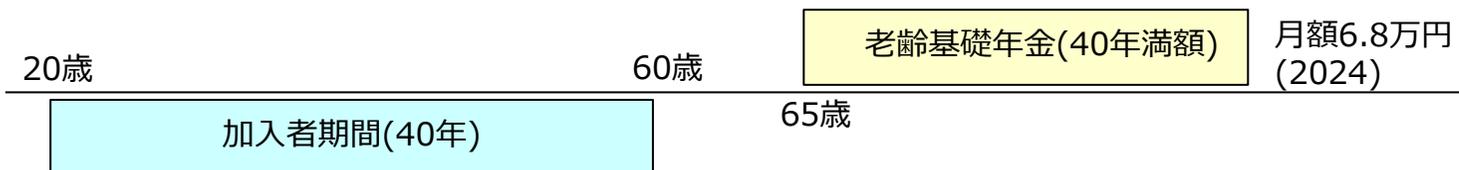
年金月額+総報酬月額	年金支給停止額
62万円以下	0
62万円超	$(\text{年金月額} + \text{総報酬月額} - 62\text{万円}) \div 2$

# 基礎年金の加入期間延長

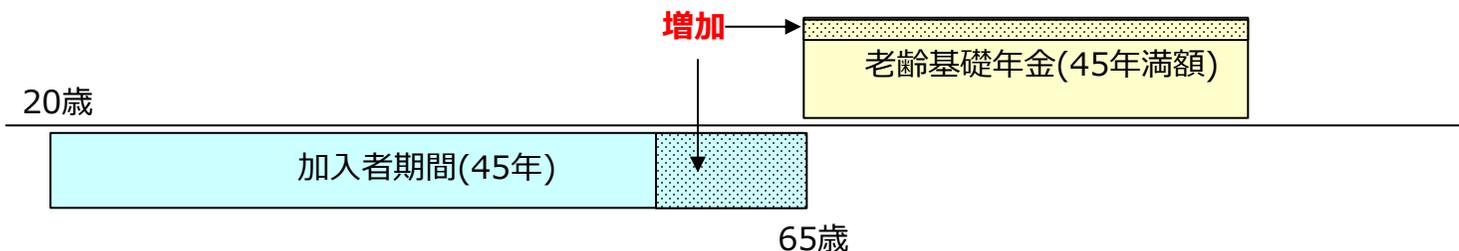
今回見送り

【公的年金】

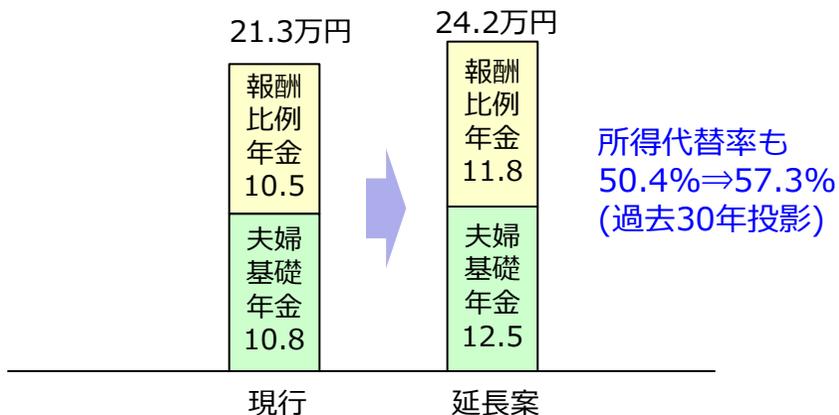
現行



延長案



モデル年金 (2059年 過去30年投影モデル)



増加となるのは以下

1. 60歳以上65歳未満の第1号被保険者の保険料
2. 基礎年金増加による国庫負担増 (徐々に増加し2069年には+1.3兆円)

最も効果的ながら今回は早々に棚上げ

# マクロ経済スライド 調整期間の統一 (1)

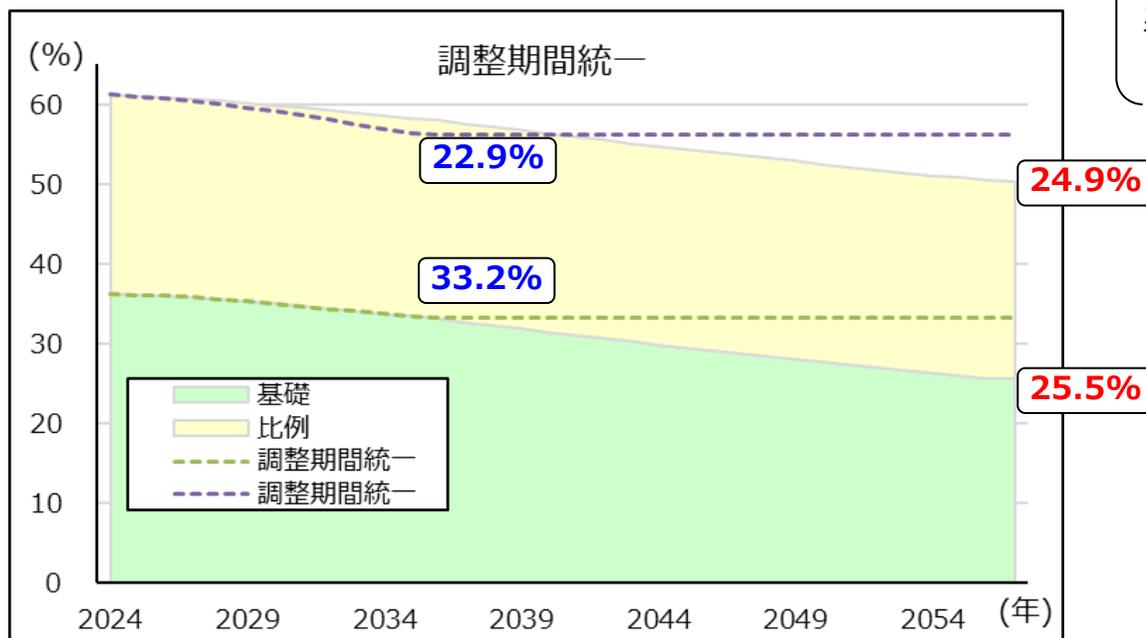
【公的年金】

2004年に導入されたマクロ経済スライドにより、現在年金額の調整(減額)が行われている。  
 現在は、基礎年金、報酬比例年金別に調整期間設定しており、所得代替率は以下の見込み

報酬比例年金	25.0%	⇒	24.9%(2025年)
基礎年金	36.2%	⇒	25.5%(2057年)
計	61.2%	⇒	50.4%(2057年)

ここで、調整期間を統一すると

報酬比例年金	⇒	22.9%(2036年)
基礎年金	⇒	33.2%(2036年)
計	⇒	56.2%(2036年)



今回は見送りとなっているが、

次の財政検証(2029年の予定)で、基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合に、給付と負担の均衡をとりつつ、厚生年金の方も受給する将来の基礎年金の給付水準を向上させるため、基礎年金のマクロ経済スライドの調整を早く終わらせるように必要な法制上の措置を講じることとされています。併せて、この措置を講じたことにより、基礎年金と厚生年金の報酬比例部分の合計額が低下する方には、その影響を緩和するための措置を講じることとされています。

(注) 2024年財政検証およびオプション試算  
 (いずれも過去30年投影ケース)  
 基礎年金は夫婦2人分

## ○ 現在の調整期間の決定方法

### (1) 国民年金で調整期間を決定



### (2) 厚生年金で調整期間を決定

基礎年金拠出金は加入者数割



## ○ 調整期間を一致させる場合

### (1) 公的年金合算で調整期間を決定

厚生年金の基礎年金拠出金の割合を増やす必要あり

- ・ 保険料財源比率は、財政均衡期間における保険料財源と積立金財源に応じて財政検証毎に設定
- ・ 加入者按分率は現行と同じ
- ・ 積立金按分率は前年度末の一階部分積立金



## ○ 厚生年金保険法

(調整期間)

- 第34条 政府は、(略) 当該財政均衡期間にわたつてその均衡を保つことができないと見込まれる場合には、保険給付の額を調整するものとし、政令で、保険給付の額を調整する期間（以下「調整期間」という。）の開始年度を定めるものとする。(平成17年度)
- 2 財政の現況及び見通しにおいて、前項の調整を行う必要がなくなつたと認められるときは、政令で、調整期間の終了年度を定めるものとする。
  - 3 政府は、調整期間において財政の現況及び見通しを作成するときは、調整期間の終了年度の見通しについても作成し、併せて、これを公表しなければならない。

(マクロ経済スライドの終了年度)

	高成長実現ケース	成長型経済移行・ 継続ケース	過去30年 投影ケース	1人当たり ゼロ成長ケース
基礎年金	2039	2037	2057	2059年には国民 年金の積立金枯 渇
報酬比例年金	調整なし	調整なし	2026	
調整期間統一	—	調整なし	2036	—

(注) 出生・死亡中位、外国人16.4万人超

マクロ経済スライドの終了は、財政検証の結果を踏まえて総合的に判断する」(厚生労働省)

# 標準報酬の上限見直し (1)

【公的年金】

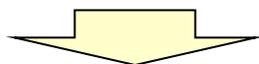
厚生年金保険は、保険料の算定基礎となる標準報酬の額が年金額に反映される報酬比例制度を採っているため、厚生年金保険の標準報酬月額の上限等級は、次の観点により設定されている

- ・ 給付額の差があまり大きくなるようにする
- ・ 高額所得者・事業主の保険料負担に配慮する

被保険者全体の平均標準報酬月額のおおね2倍となるよう設定(厚生年金保険法第20条第2項)

令和3年3月末の平均標準報酬月額 322,254円 ⇒ 644,508円(65万円以下)

令和4年3月末の平均標準報酬月額 327,578円 ⇒ 654,556円(65万円超)



上限見直しによる影響(ルール見直し)

標準報酬月額上限	上限該当者数(割合)	保険料増加額	効果と問題点
現行 65万円	259万人 (6.2%)		
75万円	168万人 (4.0%)	4,300億円	・ 比例年金 (所得代替率+0.2%)
83万円	123万人 (3.0%)	6,600億円	・ 比例年金 (所得代替率+0.4%)
98万円	83万人 (2.0%)	9,700億円	・ 比例年金 (所得代替率+0.5%)

(注) 数値は、第16回社会保障審議会年金部会資料3-1 28P

(過去30年投影)

68万円:2027/9

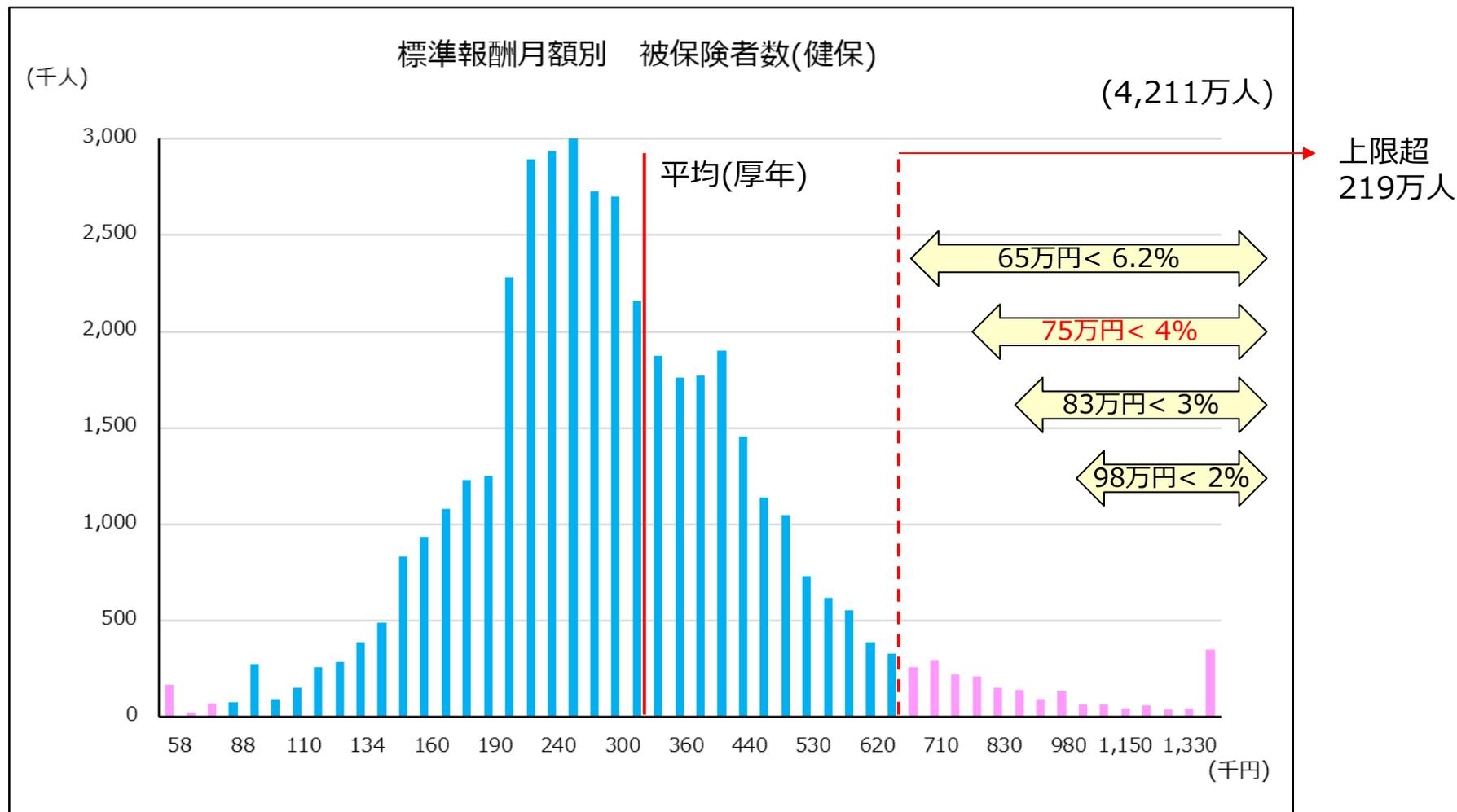
71万円:2028/9

75万円:2029/9

# 標準報酬の上限見直し (2)

【公的年金】

## ○ 標準報酬月額(健保の分布)



(注) 健康保険・船員保険被保険者実態調査報告(令和4年10月)

# 企業年金・個人年金部会における検討状況

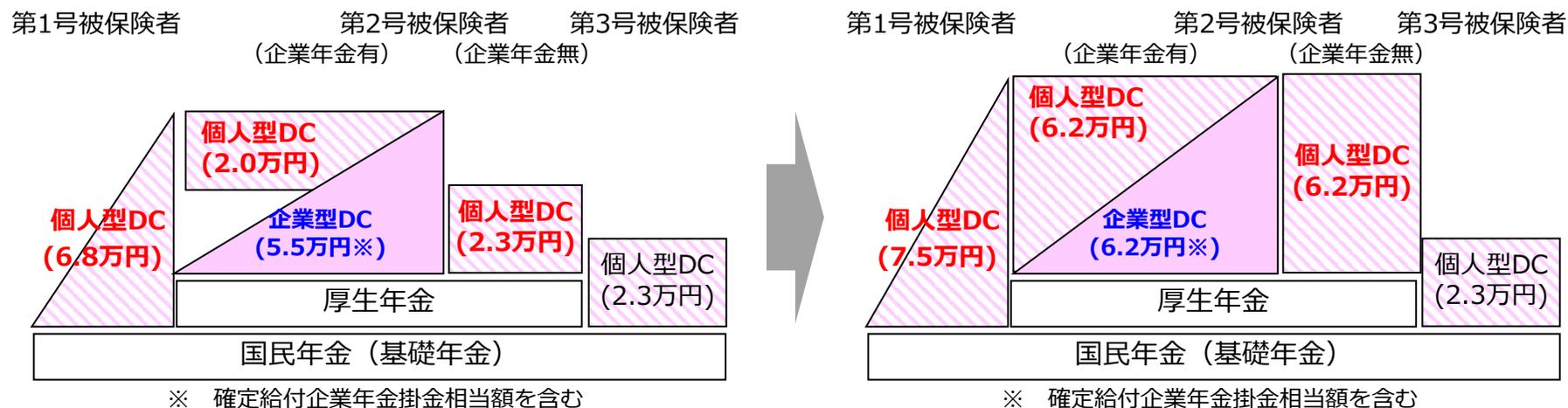
【DB、DC】

検討事項	これまでの経緯	部会における方向性
I 働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することのできる私的年金制度の構築		
拠出・給付の在り方	<ul style="list-style-type: none"> <li>iDeCoの拠出限度額:企業年金有りは20,000円に統一</li> <li>企業型DCの拠出限度額:2014/10～55,000円</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>拠出限度額の拡大 ○ (政令事項)</li> <li>企業型DC 加入者掛金限度額撤廃 (3年以内)</li> </ul>
iDeCoの加入年齢・受給開始可能年齢	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業型DCは70歳まで (2022/5)</li> <li>iDeCoは65歳まで (2022/5)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加入可能年齢を70歳に引上げ (3年以内)</li> <li>受給開始年齢の上限は75歳維持 見送り</li> </ul>
II より多くの国民が私的年金を活用できる環境整備		
私的年金の普及拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>簡易型DC、iDeCo+の対象拡大 (2020/10)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>簡易型DCの廃止(一般DCへの統合) (2026/4)</li> <li>iDeCo+の対象拡大(DB併用) 見送り</li> </ul>
III 制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備		
企業年金の見える化	<ul style="list-style-type: none"> <li>資産運用立国プランでDB、DCにおける運用の見える化を法改正(2024)に合わせて結論を得ることとした。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DB:事業報告書をベースに厚生労働省がDB別に公表(規模要件あり) (公布日から5年以内)</li> <li>DC:事業主報告書をベースに厚生労働省が事業主・規約・運営管理機関別に公表(全事業所) (同上)</li> </ul>
DCの制度設計	<ul style="list-style-type: none"> <li>総合型DC</li> <li>自動移換者の減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>総合型DCを法令で位置づけ ○</li> <li>事業主対応の徹底、自動移換状況の見える化 ○</li> </ul>
DBの制度設計	<ul style="list-style-type: none"> <li>アセットオーナーシップの改革</li> <li>給付減額の判定(前回法改正では結論得ず)</li> <li>選択制DB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用ガイドラインの見直し(専門性の確保・向上) 済</li> <li>DB減額要件の見直し ○</li> <li>従業員向け説明を通知に記載(DC同様) ○</li> </ul>
IV その他		
健全化法への対応(厚生年金基金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>健全化法施行から10年を経過する日(2024/3/31)までに存続厚生年金基金の解散等について検討し措置を講じる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経過的な存続 ○</li> </ul>
脱退一時金(企業型DC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>在留外国人の在留資格の見直しや外国人の滞在期間の長期化を踏まえ、3年以下から5年以下に引上げ(令和2年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支給上限を5年以下から8年以下に引上げ ○ (政令事項)</li> </ul>

- 企業型DCにおける加入者掛金を事業主掛金以下とする**制限の撤廃（公布日から3年以内）**
- 拠出限度額見直しの方向性（与党税制改正大綱）

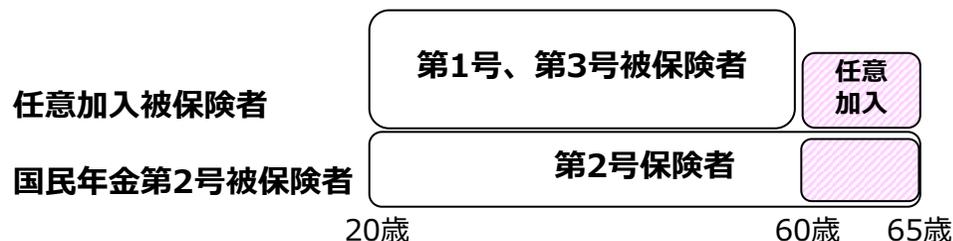
対象者	現行	改正案（政令事項）
企業型DC	55,000円 – 他制度掛金相当額	62,000円 – 他制度掛金相当額
個人型DC(国民年金第1号被保険者)	68,000円	75,000円
個人型DC(同第2号被保険者(DB、企業型DCなし))	23,000円	62,000円
個人型DC(同第2号被保険者(DB、企業型DCあり))	55,000円 – 他制度掛金相当額 – 企業型DC掛金 (上限20,000円)	62,000円 – 他制度掛金相当額 – 企業型DC掛金

(注) 個人型DC 第3号被保険者については、23,000円に変更なし

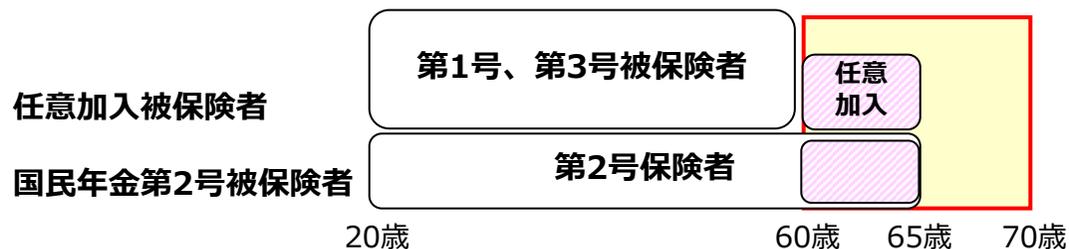


## □ iDeCo加入可能年齢の引上げ

前回(2022年5月) の加入年齢引上げ



①国民年金被保険者であって、  
老齢基礎年金、iDeCoを受給していない



(公布日から3年以内)

- ①国民年金被保険者
- ②iDeCoの加入者・運用指図者
- ③企業型DC等の資産をiDeCoに移換する者

のいずれかであって、老齢基礎年金、  
iDeCoを受給していない者

iDeCoを活用した老後の資産  
形成を継続しようとする者

# アセットオーナーシップの改革

【DB、DC】

「資産運用立国実現プラン」では、（１）資産運用業の改革、（２）アセットオーナーシップの改革、（３）成長資金の供給と運用対象の多様化、（４）スチュワードシップ活動の実質化、（５）対外情報発信・コミュニケーションの強化を柱とする政策を策定（2023年12月13日）

## (2) アセットオーナーシップの改革

項目	方向性	状況
①アセットオーナープリンシプルの策定	・アセットオーナー・プリンシプル公表 (2024/8/28)	・143の年金が受入れ (2025/6末時点)
②DB 資産運用力の向上	・運用ガイドラインの見直し	・2025/1/9改定
③DB 共同運用の選択肢の拡大	・企業年金連合会により同事業の発展	
④DB 加入者のための運用の見える化の充実	・毎年の事業報告書、決算報告書をベースに厚生労働省がDB別に公表 ・運用状況（運用の基本方針等）や専門人材の活用に係る取組状況を含む情報については新たに報告が必要（事業報告書に追加） ・規模による開示対象要件を設ける	・運用状況等を厚生労働省が取り纏めて公表 (公布日から5年以内)
⑤DC 適切な商品選択に向けた制度改革	・指定運用方法や運用商品の構成等に係る情報の見える化（情報開示）、継続投資教育、取組事例の横展開等の取組を促進するなどの方策	
⑥DC 加入者のための運用の見える化の充実	・毎年の事業主報告書・確定拠出年金運営管理機関業務報告書の報告項目をベースに厚生労働省が事業主毎に公表（RK経由の報告を想定）	
⑦私的年金の更なる普及拡大	・金融経済教育推進機構設立(2024年4月)	

原則主義を採用しており、全てを実施しなければならないわけではなく、原則ごとに実施するか、しない場合はその理由を説明する「コンプライン・オア・エクस्पレイン」方式

## 原則 1. 運用目的に即した運用方針の決定

運用目的に沿った実質的な運用

アセットオーナーは、受益者等の最善の利益を勘案し、何のために運用を行うのかという運用目的を定め、適切な手続きに基づく意思決定の下、経済・金融環境等を踏まえつつ、運用目的に合った運用目標及び運用方針を定めるべきである。また、これらは状況変化に応じて適切に見直すべきである。

## 原則 2. 適切な資産運用のための体制整備

必要な人材の確保、外部知見等の活用

受益者等の最善の利益を追求する上では、アセットオーナーにおいて専門的知見に基づいて行動することが求められる。そこで、アセットオーナーは、原則 1 の運用目標・運用方針に照らして必要な人材確保などの体制整備を行い、その体制を適切に機能させるとともに、知見の補充・充実のために必要な場合には、外部知見の活用や外部委託を検討すべきである。

## 原則 3. 運用委託先の適切な選定とリスク管理

委託先の定期的な評価と見直しをできる体制整備

アセットオーナーは、運用目標の実現のため、運用方針に基づき、自己又は第三者ではなく受益者等の利益の観点から運用方法の選択を適切に行うほか、投資先の分散をはじめとするリスク管理を適切に行うべきである。特に、運用を金融機関等に委託する場合は、利益相反を適切に管理しつつ最適な運用委託先を選定するとともに、定期的な見直しを行うべきである。

## 原則 4. 運用の見える化

情報提供先の拡大

アセットオーナーは、ステークホルダーへの説明責任を果たすため、運用状況についての情報提供（「見える化」）を行い、ステークホルダーとの対話に役立てるべきである。

## 原則 5. スチュワードシップ活動等

スチュワードシップ活動の実施、協働モニタリングの利用

アセットオーナーは、受益者等のために運用目標の実現を図るに当たり、自ら又は運用委託先の行動を通じてスチュワードシップ活動を実施するなど、投資先企業の持続的成長に資するよう必要な工夫をすべきである。

# 資産運用ガイドラインの見直し(2025/1/9)

[DB]

## 3 (1) ①法令上の責務

(略) (注) 金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律において規定される誠実公正義務(第2条)は、企業年金については、上記の善管注意義務・忠実義務に基づく対応を行うことにより履行される義務である。

## 3 (4) 運用の基本方針

(略) また、政策的資産構成割合の決定に関し、事業主及び基金に使用され、その事務に従事する者として、専門的知識及び経験を有する者を置くよう努めなければならない。(略)

○ 運用の基本方針を作成・変更する際は、加入者の意見を聴かなければならない。(令第45条・規則第84条の2参照)。

## 3 (5) ②運用受託機関の管理

○ (略) また、当該活動について、複数の企業年金が協働してモニタリングする取組に参画することも考えられる。

## (略) ③運用実績の評価と見直し

### (運用評価と見直し)

○ 総幹事会社を含む運用受託機関の運用実績については、定期的に評価することが望ましい。また、当該評価を踏まえて必要な場合には、理事会等基金内部での意思決定手続や、受給権保護のための意思決定過程の透明化の必要性に照らし、適当と認められる意思決定手続に従って、運用受託機関の見直し(掛金の払込割合の変更や信託資産又は保険資産若しくは共済資産の移受管)を行うことが望ましい。

## 3 (9) 専門性の確保・向上

○ 事業主等は、管理運用業務を適正に執行する観点から、適切な資質を持った人材(例えば、年金資産運用に関する実務経験を概ね3年以上有している人材、関連する資格や企業年金連合会等が実施する研修受講歴を有している人材等)を計画的に登用・配置・育成することが望ましい。

○ 年金運用責任者は、投資理論、資産運用に関する制度、投資対象の資産の内容等の理解、資産運用環境の把握及び専門性の向上(例えば、研修の受講)に努めなければならない。

## 6 (3) (加入者への周知)

(略) ○ 加えて、加入者の利益に資するよう、加入者への周知事項や他の関連事項(例えば、専門人材の活用に係る取組状況)を、ホームページ等で一般的に閲覧できる状況にすることも考えられる。(略)

## 6 (6) アセットオーナー・プリンシプル

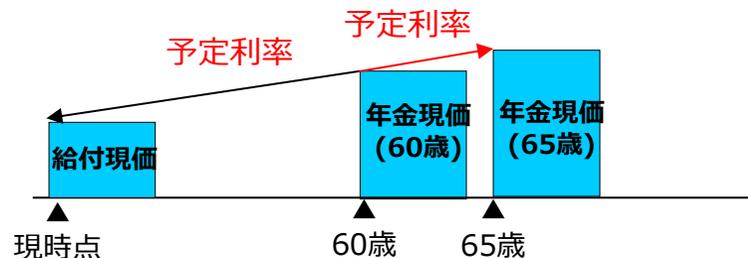
○ 事業主等が、加入者等の最善の利益を追求するための備えがあることを自ら点検し、それぞれのステークホルダー(加入者等を含む。以下同じ。)あるいは対外的に示すことで理解や対話、協働につなげ、運用力の向上を図っていく観点から、企業年金を含むアセットオーナーに求められる共通の原則を定めるアセットオーナー・プリンシプル(内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局 2024年8月28日)の受入れを検討することが望ましい。

○ なお、当該プリンシプルは法令と異なり、法的拘束力を有さず、一律に対応を求めるものではない。当該プリンシプルを受け入れる場合でも、全ての原則を一律に実施しなければならないわけではなく、いわゆる「コンプライ・オア・エクスプレイン」の手法が採用されている(原則の中に、自らの個別事情に照らして実施することが適切でないと考えられる原則があれば、それを「実施しない理由」を十分に説明することにより、一部の原則を実施しないことも想定されている。)

○ また、当該プリンシプルに基づくアセットオーナーの活動については、運用状況についての情報提供を通じたステークホルダーとの対話も踏まえつつ、各アセットオーナーにおいて適切な手続に基づく意思決定の下、必要に応じて見直しが図られていくことが期待されている。

## □ 確定給付企業年金（DB）における減額変更

給付現価または最低積立基準額が減少する場合 ⇒ 「給付減額」となり2/3以上の同意取得が必要



給付現価とは、将来給付の現時点における予定利率での評価額。定年延長により給付が5年遅延すると、予定利率相当給付が増加しないと給付現価は減少する。

旧定年(60歳)で1,000万円の退職金、予定利率2%  
 ⇒  $1,000万円 \times 1.02^5 = 1,104万円$   
 65歳で、1104万円以上でなければ給付減額  
 (注) 実際には退職率等を使用し各年齢で計算

定年前後では利息効果が大きく、**減額**になり易い

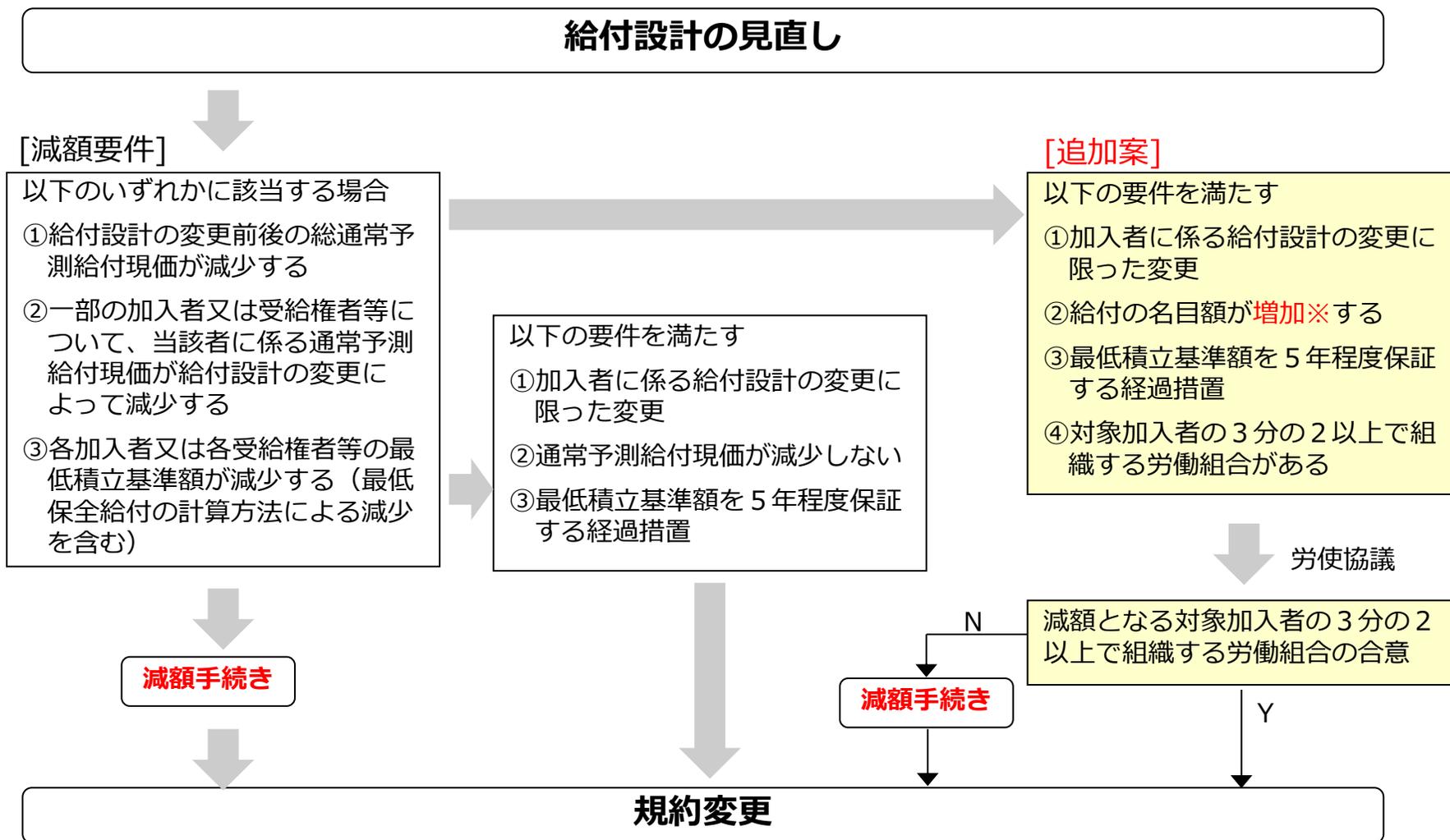
養老保険等の金融商品と考えれば、**当然の理屈**

むしろ個別同意が必要

定年延長では、労使合意に基づき退職時期を遅延させた結果であり、その間賃金も支払われる

60歳で退職すれば同額の給付となる場合は減額ではない、とも考えられる。ただし、終身年金の場合、企業年金だけで見ると早期退職者が有利となる。





※イコールは×