

日本ITソフトウェア企業年金基金 制度変更内容の概要（2023年10月1日施行予定）

- (1)背景と概要
- (2)加入可能年齢の引き上げの判断材料について
- (3)スケジュールについて

(1)背景と概要

①法改正

2020.6 確定給付企業年金の受給開始時期の選択肢の拡大 60歳～65歳 ➡ 60歳～70歳

2021.4 改正高年齢者雇用安定法の施行により、65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業確保措置を講じることが努力義務として追加

2022.4 国の老齢年金の繰り下げ受給年齢の上限を引き上げ 70歳 ➡ 75歳（厚生年金の加入は70歳まで可能）

高齢期における就業形態の多様化、就労期間の延長、公的年金制度の改正等に鑑み、加入者の老後保障機能を担う企業年金の役割をより一層高めるため、2023年10月より加入可能年齢の引き上げ等を実施いたします。

②概要

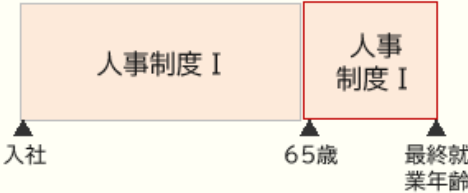
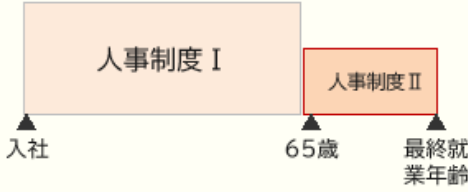
項目	現行	変更後
加入可能年齢	65歳未満	70歳未満 ※
年金の支給開始年齢	65歳	70歳 ※
繰り下げ可能年齢	65歳 65歳以降も事業所に使用される方は、70歳または事業所に使用されなくなる日のいずれか早い日	70歳 70歳以降も事業所に使用される方は、使用されなくなる日まで繰り下げ可

※「加入可能年齢」と「年金の支給開始年齢」の変更は、事業所ごとに選択が可能

※「加入可能年齢」を70歳未満、「年金の支給開始年齢」を65歳といった別々の選択はできません。

(2)加入可能年齢の引き上げの判断材料について①

- 期待する就労期間延長の効果や、高齢者層の働き方を踏まえて資格喪失年齢を設定することが望ましいと考えます。
- 一制度型の場合には70歳がベースになると考えられます。

人事制度の大枠	高齢者層に求める働き方	就労期間延長に期待する効果	親和性の高い資格喪失年齢の選択(例)
<p>一制度型</p> 	<p>65歳までと同様の意欲・役割・能力の発揮を期待 (採用企業の考え方の例) 最終就業年齢までモチベーションを維持させ、高齢者層が能力を最大限発揮し続けることが生産性向上に資すると考える企業</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 労働力確保(効果大(二制度型比)) • 高齢層のモチベーション維持向上 • 技術・ノウハウ・人脈の有効活用と流出防止 	<ul style="list-style-type: none"> • 70歳(65歳未満と同じように働いているのであれば、掛金拠出も同一の取り扱いとすることが整合的)
<p>二制度型</p> 	<p>65歳までとは異なる役割や能力の発揮を期待(後継指導等) (採用企業の考え方の例) 高齢者層の知識・経験を若手に承継し、若手の早期戦力化を図ることが生産性向上に資すると考える企業</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 労働力確保(効果小(一制度型比)) • 高齢者層活用と若手活用のバランス 	<ul style="list-style-type: none"> • 70歳(インセンティブ効果の確保として基金に加入) • 65歳(65歳以降の働き方・処遇が変わる(引き下がる)ことの一環として、年金制度への拠出を65歳でストップする)

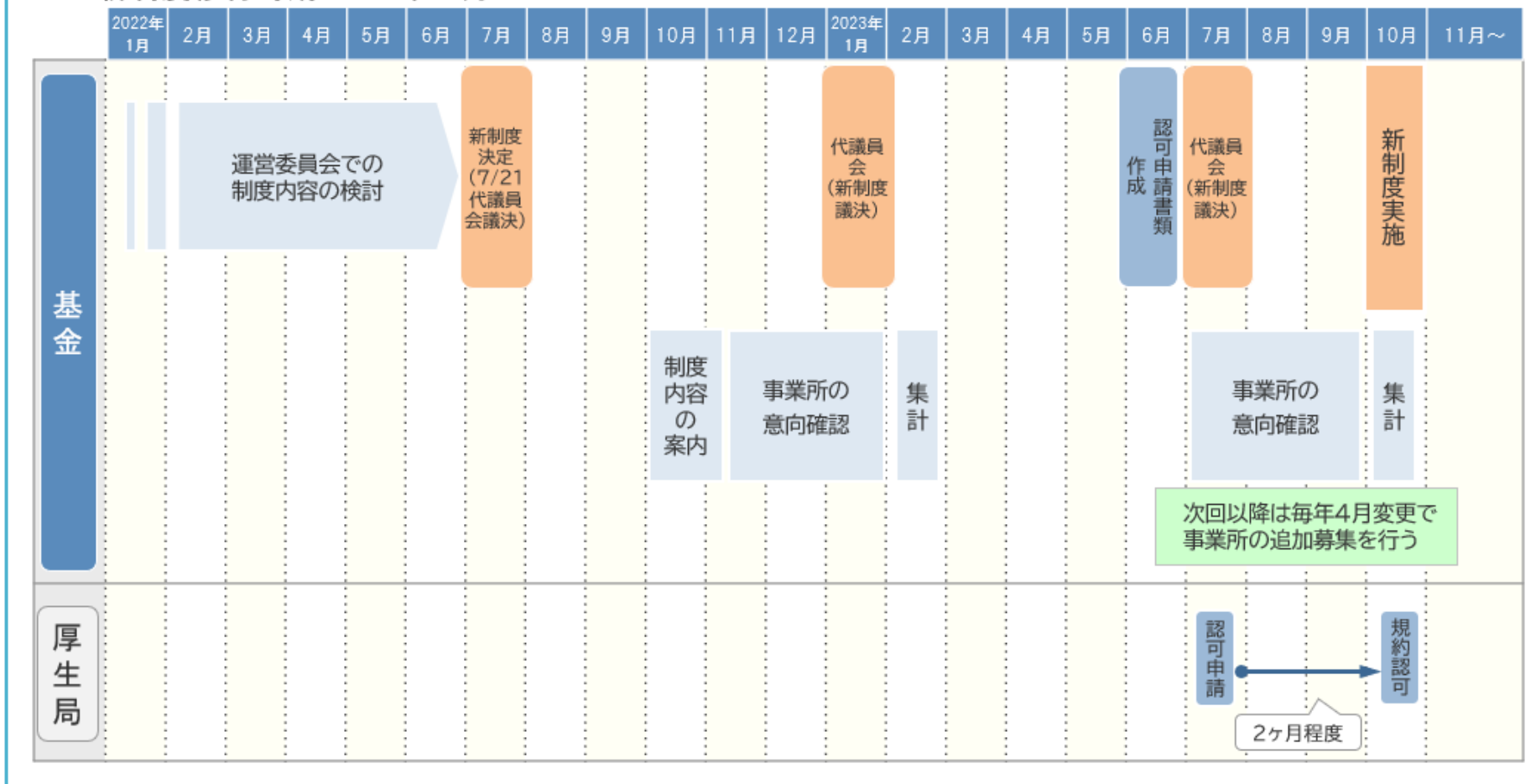
(2) 加入可能年齢の引き上げの判断材料について②

- 一制度型・二制度型と言った人事制度の大枠からの観点に加えて、最終就業年齢・退職金制度の有無も資格喪失年齢を考慮する要素となります。
- 最終的なご判断に当たっては、これら人事制度の観点に加えて、掛金拠出の負担についての財務上の視点を踏まえて総合的に検討する必要があります。

考慮すべき要素	パターン	親和性の高い 資格喪失年齢の選択(例)
最終就業年齢	<ul style="list-style-type: none"> 最終就業年齢は65歳以下となっている 	<ul style="list-style-type: none"> 65歳(ただし、将来的な雇用年齢引き上げの際には、資格喪失年齢の引き上げの検討が必要)
	<ul style="list-style-type: none"> 最終就業年齢は設定されていない、または65歳以降となっている 	<ul style="list-style-type: none"> 70歳(70歳前の資格喪失を防ぐ)
退職金制度の有無	<ul style="list-style-type: none"> 退職金制度があり、65歳以降も退職金が増加する設計となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 70歳(退職金の設計との整合性を図る)
	<ul style="list-style-type: none"> 退職金制度があり、65歳以降は退職金が増加しない設計となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 70歳(インセンティブ効果の確保として基金に加入) 65歳(退職金の設計との整合性を図る)
	<ul style="list-style-type: none"> 退職金制度はない 	<ul style="list-style-type: none"> 他の要素(人事制度の大枠や定年年齢の有無等)から判断

(3)スケジュールについて

• 新制度移行時期:2023年10月



日本ITソフトウェア企業年金基金 制度変更内容の詳細説明

- (1) 加入可能年齢と年金の支給開始年齢の引き上げについて
- (2) 70歳までの繰り下げ要件緩和について
- (3) 経過措置: 制度変更日時点で65歳超の勤務者について

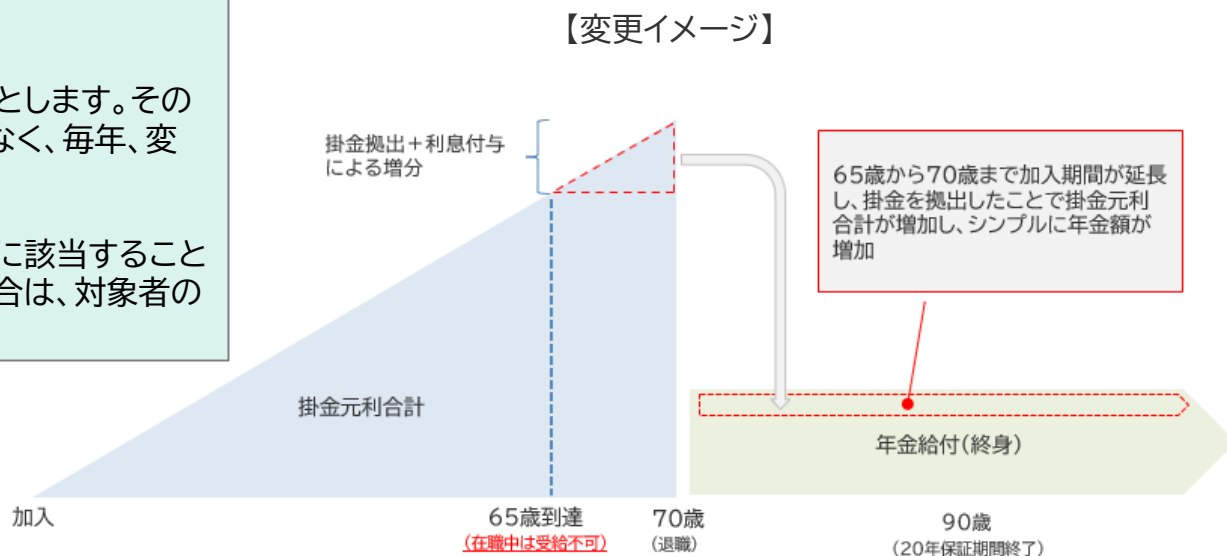
(1)加入可能年齢と支給開始年齢の引き上げについて

- 現在65歳までとなっている加入可能年齢を70歳とする
 - ・ 事業所の定年や継続雇用制度、退職金制度等に合わせ、希望する事業所の選択が可能になる
 - ・ 65歳で定年退職を迎え退職金を支払う場合や、掛金の拠出を65歳で停止したい場合は変更不要
 - ・ 加入可能年齢を引き上げた場合、掛金が増加(事業主負担)する分、年金額に反映する
- 支給開始年齢も加入年齢の上限に合わせ70歳とする
 - ・ 70歳前に退職した場合でも即時支給が可能(加入者期間10年以上、50歳以降退職の場合)

2023年10月1日実施予定

※初年度のみ10月実施。
次回以降は毎年4月1日からの変更とします。そのため、70歳への変更は今回のみでなく、毎年、変更する事業所様を確認します。

なお、変更する年度により給付減額に該当することがあります。給付減額に該当する場合は、対象者の2/3以上の同意が必要になります。



(2) 70歳までの繰り下げ要件緩和について

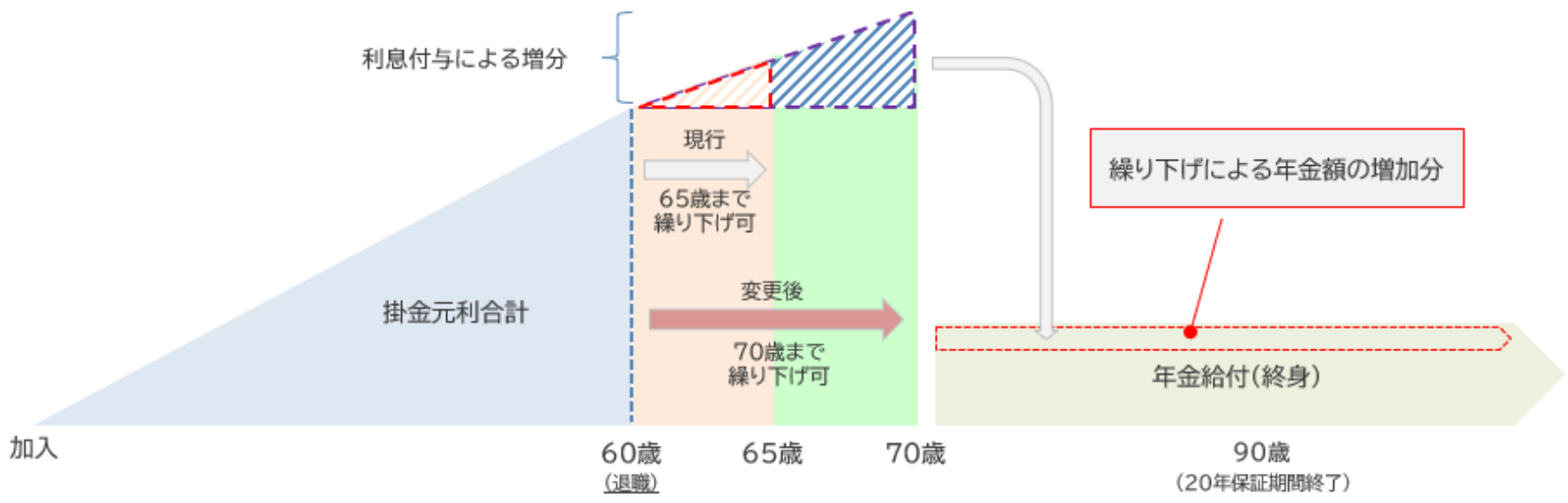
現行
年金受給権がある加入者は65歳まで無条件に繰り下げ可能
65歳以降も事業所に使用される者は、70歳または、退職する日のいずれか早い日まで繰り下げが可能



改定案
年金受給権がある加入者は70歳まで無条件に繰り下げ可能※
70歳以降も事業所に使用される者は、退職するまで繰り下げが可能

※ 加入範囲を70歳に拡大しないことを選択した事業所も可能。

【変更イメージ】



(3)経過措置:制度変更日時点で65歳超の勤務者について

- 制度移行日時点で65歳超の方で、引き続き適用事業所に勤務されている場合は、制度移行日以後はITS基金の加入者となります。(制度変更日に再加入します)
- 代表的なパターンは以下の通りとなります。

No	対象者の分類	対応パターン		制度移行日時点で65歳超で適用事業所に勤務していた方が70歳で退職(脱退)した場合の例	
①	今回追加加入者①※1 (65歳までの加入者期間にかかる分を年金で受給中の方)	現行制度	65歳前の給付: 年金受給中	加入者	年金受給中
		追加分(別対応)	65歳前の期間を通算せず 受給資格を判定		加入者 一時金 (年金の選択はできない)
②	今回追加加入者②※1 (65歳までの加入者期間にかかる分を一時金で受給済の方)	現行制度	65歳前の給付: 一時金を受給	加入者	一時金
		追加分(別対応)	65歳前の期間を通算せず 受給資格を判定		加入者 一時金 (年金の選択はできない)
③	今回追加加入者③※2 (65歳までの加入者期間にかかる分を年金・一時金いずれも未受給)	現行制度	65歳前の給付: 未受給(繰り延べ中)	加入者	年金・一時金いずれも未受給 (繰り延べ中)
		追加分(別対応)	65歳前の期間を通算して 受給資格を判定		加入者 年金 または 一時金 追加分を含めて、 全体で計算

※1 70歳までの加入期間が3年に満たない者は加入出来ません。

※2 70歳までの加入期間が3年に満たない場合にも加入します(ただし通算後の加入者期間が3年未満の場合は加入できません)。

日本ITソフトウェア企業年金基金 加入可能年齢の引き上げ等に伴う よくあるご質問と回答

Q1 65歳以上70歳未満の方の再加入の有無

Q2 62歳以上の方の新規加入の有無

Q3 次回以降の追加募集

Q1 加入可能年齢を70歳未満に引き上げた場合、65歳まで基金に加入していた、2023年10月時点で65歳以上70歳未満の者は再加入することになりますか？

A1 65歳到達による加入者資格喪失時に発生した給付の受け取り方法を選択済みかどうかによって変わります。

① 年金の受給を開始している or 全額一時金で受給した or 企業年金連合会などに移換した

⇒ 2023年10月時点で年齢が67歳以下の方

2023年10月に再加入しますが、65歳前の期間と2023年10月以降の期間を通算しません。退職や70歳到達による加入者資格喪失時に2023年10月以降の加入者期間が3年以上あれば、脱退一時金の受給権が発生します。

2023年10月時点で年齢が67歳を超えている方

70歳になるまで加入しても2023年10月以降の期間が脱退一時金の受給権発生に必要な3年に満たないため、再加入しません。

② 全額または50%について支給の繰下げを申し出ている(=まだ全額の受取方法を選択していない)

⇒ 2023年10月に再加入し、65歳前の期間と2023年10月以降の期間を通算します。再加入後、加入中は年金や一時金を受給できません。退職や70歳到達で改めて加入者資格を喪失したとき、通算した期間と仮想個人勘定残高により年金や一時金の受給権が発生します。

Q2 加入可能年齢を70歳未満に引き上げた場合、入社時の年齢が62歳以上で加入対象外だった者はどうなりますか？

A2 加入可能年齢が65歳未満である現行規約では、下記のいずれかに該当する方は加入対象外です。

- ・入社時の年齢が65歳以上の方
- ・入社時の年齢が62歳以上で、通算可能な過去の加入記録が存在せず、65歳になるまで加入しても加入者期間が3年に満たない方

加入可能年齢を70歳未満に引き上げた場合、加入対象外だった方のうち、2023年10月時点の年齢が67歳以下の方は、70歳になるまでの期間が3年以上あるため、2023年10月に新規加入します。

2023年10月時点の年齢が67歳を超えている方は、70歳になるまで加入しても2023年10月以降の期間が脱退一時金の受給権発生に必要な3年に満たないため、やはり加入対象外です。

2023年10月以降に入社する方については、下記のいずれかに該当する方が加入対象外となります。

- ・入社時の年齢が70歳以上の方
- ・入社時の年齢が67歳以上で、通算可能な過去の加入記録が存在せず、70歳になるまで加入しても加入者期間が3年に満たない方

Q3 2023年10月引き上げとするための申し出の締め切りは2023年1月31日とのことですが、資料に「次回以降は追加募集を行う」とあります。追加募集について教えてください。

A3 2023年以降は、毎年11月末日締め切り ⇒ 翌年4月加入可能年齢の引き上げというスケジュールで追加募集を行う予定です。*締め切りは精査しておりません。変更する可能性があります。

2023年1月31日までに申し出 ⇒ 2023年10月から引き上げ

2023年11月30日までに申し出 ⇒ 2024年4月から引き上げ

2024年11月30日までに申し出 ⇒ 2025年4月から引き上げ

・
・

なお、直近5年分の利息付与率の平均が2.5%を下回った場合、「給付減額」となり、加入者の同意が必要となります。

2023年10月からの引き上げには2017年4月～2022年3月の利息付与率の平均2.9%が使用され、加入者の同意は不要です。

2024年4月からの引き上げ、2025年4月からの引き上げも、平均2.5%以上の条件をクリアできる見込みですが、2026年4月以降は不明です。加入可能年齢の引き上げを今後の課題として検討される場合はこの点にご留意ください。引き上げの時期の利息付与率が低いと、加入者の同意を得るお手数をおかけする可能性があります。