

HR ニュースレター



◆最新・行政の動き

改正同一賃金ガイドライン 記載拡充し 10月施行 住宅手当などを追加 厚労省

厚生労働省は、非正規労働者の待遇を改善するため、同一労働同一賃金ガイドラインや関係省令を改正し今年 10 月に施行する方針を明らかにしました。

同ガイドラインについては、待遇差などに関する考え方をさらに明確化する見込みです。これまで記載がなかった退職手当、家族手当、住宅手当などを対象に、原則的な考え方や「問題となる例」などの記載を追加します。たとえば、家族手当については、「相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じ家族手当を支給しなければならない」旨を明記します。

転居を伴う配置変更の有無に応じて支給する住宅手当に関しては、通常の労働者と同じ転居を伴う配置変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じ手当を支給することとしました。賞与に関する記載も充実させる見込みです。

省令を改正し、通常の労働者との待遇差に関する説明義務の運用改善も図ります。雇入れ時の労働条件明示事項に、待遇差の内容・理由や、待遇決定に当たって考慮した事項の説明を求めることができる旨を追加し、短時間労働者などの雇用管理改善指針（告示）においても、待遇差に関する説明方法を見直します。「資料を活用し、口頭により説明することを基本」としていた方法を改め、「資料を活用し、口頭で説明」または「説明事項すべてを記載した資料の交付」により行うこととしました。

指針ではさらに、公正な評価による待遇改善を促進する観点から、短時間・有期雇用労働者の賃金について、職務内容などの評価を昇給に反映するなど、公正な評価に基づく決定が望ましい旨を明確化する見込みです。処遇改善に関する自社の取組み事項をウェブサイトで公表することも推奨しています。

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
—女性活躍推進法②
—一般事業主行動計画—
- 今月の実務チェック
ポイント
- 人事担当者のための今月のヒント ~新卒採用ガク
チカ重視面接からの転換 聴くべきは学業面 困難に負けない姿勢を確認~
- DC お役立ち情報
~2026 年度施行

DC 改正内容~

- 発行 -

社会保険労務士事務所 上田 HR コンサルティング 上田 智之

- ・特定社会保険労務士
- ・1級 DC プランナー
- ・(一社)日本職務分析・評価研究センター
人事コンサルタント

〒819-0367
福岡市西区西都 1-8-5-804
電話：092-233-5178
e-mail：t.ueda@ueda-hrc.com
URL：https://ueda-hr.com

◆ニュース

自爆営業もパワハラ 10月から指針で明確化 厚労省

厚生労働省は、パワーハラスメント防止に向けて事業主が講ずべき措置に関する指針を改正し、いわゆる「自爆営業」がパワハラに該当することを明確化します。同指針の改正を含む告示案要綱について労働政策審議会に諮問し、「妥当」との答申を受けました。今年10月から適用する予定です。

同指針では、職場におけるパワハラについて、①優越的な関係を背景とした言動で、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害される——の3つの要素を満たす行為と定義しています。

改正後の指針では、商品の買取り強要など、事業主が労働者に対し、自由な意思に反して自社の商品を購入させる行為に関する言動について職場におけるパワハラの3要素をすべて満たす場合にはパワハラに該当する旨を明記します。

そのほか、労働者が自身の性的指向・性自認を他者に開示する「カミングアウト」を強要する行為が、パワハラに該当し得る旨を示しました。カミングアウトを禁止する行為も同様としています。



土日祝定休を試行 三井不動産レジ 営業社員の見学同行廃止

中高層住宅の賃貸事業などを展開する三井不動産レジデンシャル(株)は今年5月から、一部の物件を担当する営業社員約30人を対象に定休日を土日祝に変更します。モデルルームの見学に同行する商慣習を見直し、運営スタッフによる案内と平日のオンライン商談を拡充していきます。

同社には約300人の営業社員が在籍しており、定休日は水・木となっています。土日祝定休の別職種から異動を打診した際、「子どもの学校行事に参加できない」などの理由で抵抗を示されることがありました。

育児・介護中でも活躍できる環境の整備に向けて、2021年には約5人を対象に「日曜定休」を試行開始しました。23~25年にオンライン商談を実施した顧客440人に対するアンケートでは、約85%が対面商談と遜色ないと回答しています。従来は住宅販売センターに出向かなければ得られなかった情報が遠隔で得られる点などが評価されました。今後の反響次第では、全営業社員への適用も検討しています。

業務体験が必要高く インターンの要点集約 宮崎県・ガイドブック

宮崎県は、県内企業のインターンシップ実施率が4割弱と低調な状況を受け、インターン実施の要点をまとめたガイドブックを作成しました。学生へのアンケート結果を踏まえ、インターン先として選ばれるためには、働くイメージを持てるようなプログラムが重要としています。

県内学生を対象に行ったアンケート結果によると、学生が業務体験に魅力を感じる理由(複数回答)は、「働くイメージを具現化したい」が81.8%でトップとなり、「職場の雰囲気を確認したい」(70.9%)よりも10ポイント以上高くなっています。そのため、ガイドブックでは業務体験などのプログラムを組む参考となるよう、県内企業20社の優良事例を紹介しました。

たとえば給与計算などの事務代行を行うセンコービジネスサポート(株)(延岡市)は、業務上、個人情報の扱いが多いなかでも、業務体験を組み入れています。現場で求められる責任感をリアルに感じてもらうため、ダミーデータを使用することで、実務に近い状況を再現しました。

同県産業政策課は、「インターンは採用活動の手段としてだけでなく、学生への指導や教育により、自社の社員も成長する機会になる」と話しています。



AIでBCP支援 会社概要から下書き作成 東商

東京商工会議所は、中小企業の事業継続計画（BCP）策定を後押しするため、自社のホームページの会社概要欄のURLを入力するだけで、AIが下書きを作成してくれるツールの提供を開始しました。会員企業は下書きを確認・編集していただくだけで、BCP規定や初動対応表を出力することが可能です。

昨年、会員企業に対して実施した調査では、中小企業のBCP策定率は28%に留まり、未策定の理由として、「人員に余裕がない」、「具体的な対策方法が分からない」が多く挙がっていました。

ツールでは、ホームページのURLや会社概要をまとめたファイルをアップロードするだけで、従業員数や主要な事業、所在地などの情報をAIが読み取り、策定を容易にします。不明な点はAIアシスタントにチャットで相談しながら、作業を進められるようにしました。

ツールは東商が提供している策定ガイドに準拠しています。超入門版（首都直下地震対策）と簡易版は、最低限の想定リスクや対応方法を記したBCPシートを出力できます。基本版は、シートに加えて復旧方針書、BCP規定、初動対応表、手順書もダウンロード可能としました。

◆送検

大阪労働局 かとくが運輸業送検 月170時間の違法残業で

大阪労働局の過重労働撲滅対策特別班（かとく）は、ドライバー職の労働者4人に36協定で定めた延長時間を超える違法な時間外労働をさせたとして、運輸業者と、同社大阪営業所の所長を労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで大阪地検に書類送検しました。

違法な時間外・休日労働は最長の者で月170時間に及んでいました。同社は1カ月の時間外労働を125時間までとする36協定を令和7年2月まで締結していました。運輸業への時間外労働の上限規制の適用を受け、同年3月以降は上限を月115時間とする協定に改めていました。

同労働局によると、長期間にわたり違反状態が続いていたようです。是正勧告を実施しましたが改善がなく、違反を確認できた5年8月、10月、12月、6年12月、7年3月の計5カ月間について立件しました。

同労働局のかとくによる送検は7例目で、6年3月以来となります。運輸業では初の送検です。かとくが捜査に当たる事案の基準については、「事実確認が多岐にわたり、立証が高度な事案」（同労働局監督課）としました。

◆監督指導動向

36協定の「職名」漏れ多発 過半数代表者欄で 中央労基署

東京・中央労働基準監督署は、毎年度末に届出が集中する36協定に不備が多く、再届出を求めていることから、確実な作成を呼び掛けています。係長やリーダーなどの役職を持たない労働者が代表者を務めているため、「職名」が空欄のまま提出するケースが特に目立っています。記入漏れの防止に向けて、昨年3月から厚生労働省が開設したサイト「確かめよう労働条件」から電子申請を行うよう求めています。同サイトでは、必須項目に空欄があった場合、警告が出て提出できない仕組みになっています。

同労基署の担当者は「空欄だと適正な人が代表者になっているか判別できない」と話しています。役職を持たない場合でも「一般社員」「営業社員」などのような記載を求めています。

記入漏れ以外では、特別条項付き36協定における「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」の項目でも不備が多発しています。通常の「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」と同じ内容を書いているなど、「臨時的」に該当しないと判断した場合、再提出を求めています。

36協定は、労基署が受理するまで有効とならず、再提出のため本来予定していた有効期間からずれた場合、時間外労働をさせることができなくなります。同労基署の担当者は、「電子申請を利用するなどして不備を防ぎ、早めの届出をお願いしたい」と呼び掛けています。

◆調査

2025年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査（経団連）

過去3年間で大卒初任給を引き上げた企業は95.5%でした。水準は「25万～27.5万円未満」が35.6%で、約4割を占めました。「22.5万～25万円未満」が24.0%で続いています。

初任給の引上げ額は「1万～2万円未満」が46.2%で最多でした。昨年度（43.4%）から2.8ポイント上昇しています。

一方、引上げ額が1万円未満だった企業の割合は減少しました。「1～5,000円未満」「5,000～1万円未満」を合わせて19.4%で、5.3ポイント低下しました。

各年度における大卒初任給引上げ額（過去3年間）



初任給引上げに伴う、既存社員の給与水準の変化も尋ねました。「従来の賃金カーブを維持するために、既存社員を対象にベースアップ等を行った」が56.1%となっています。

「既存社員を対象にベースアップ等を行ったが、従来より新入社員との賃金水準の差が縮小している」は38.7%となりました。

◆実務に役立つQ&A

特別加入も条件に？ 役員らの死傷病報告

Q

個人事業者に業務上災害の報告を義務付ける制度が始まるということですが、中小事業者や役員についても同様の仕組みが適用されると聞きました。特別加入している事業主らが報告の対象になるということなのでしょうか。

A

個人事業者に仕事を請け負わせた注文者（最も後次の者）は、労働者と同一の場所で作業する個人事業者が、業務上の傷病により休業等したことを把握したときには、遅滞なく所轄労基署へ報告するよう義務付けられます（改正安衛則98条の2）。施行は、令和9年1月です（令7・12・9厚労省令120号）。

中小事業主（労災則46条の16）に対しては、その代表者や役員がケガをして休業等したときに報告するよう義務付けられます（改正則98条の6）。

改正安衛則に基づく報告事項には、「特別加入の承認の有無」が含まれていますが、特別加入するかどうかは現在任意です。

新たに報告義務が生じることのみをもって、個人事業者の業務上災害に関する労災保険を支払う義務が生じることもないと解されています。

半日年休で昼から出社、終業時刻から割増？

Q

午前中に半日単位の年次有給休暇を取得し、その後残業した労働者がいます。年休取得分を労働したと扱い、割増賃金を支払う必要があるのでしょうか。なお、規定では、法定労働時間を超えた部分に対して支払うとしています。

A

実労働時間が法定超過なら

労働時間の考え方に関して、通達は、「法第 32 条又は第 40 条に定める労働時間は実労働時間をいうものであり、時間外労働について法第 36 条第 1 項に基く協定及び法第 37 条に基く割増賃金の支払を要するのは、右の実労働時間を超えて労働させる場合に限る」（昭 29・12・1 基収 6143 号）としています。実労働時間を基準としているため、法定労働時間に照らし、超過した部分が法定時間外労働となり、割増賃金などが発生するという考え方です。

この通達では、遅刻した分終業時刻を繰り下げても、実労働時間が法定労働時間を超えなければ、割増賃金は生じないとしています。この考え方から、半日年休を取得したときに終業時刻を超えた労働があっても、そこからすぐに法定時間外労働にはなりません。一方、始業時刻の前から労働（早出残業）した際には、実際の開始時点から実労働時間がカウントされるため、終業前でも法定労働時間を超過すれば法定時間外労働となります。

◆身近な労働法の解説 一女性活躍推進法②一般事業主行動計画一

女性活躍推進法 1 条に定める「事業主の行動計画の策定」について、一般事業主行動計画の策定・届出、認定が定められています。

1. 一般事業主行動計画の策定義務（8 条）

常時雇用する労働者数が 101 人以上の企業は、(1)～(4)を行うことが義務づけられています（100 人以下の企業は、策定・届出は努力義務、計画を策定・変更した場合の周知・公表は義務）。

(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

行動計画の策定に当たっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案して定める必要があります。まずは、下記の基礎項目（必ず把握すべき項目）で自社の女性活躍の状況を把握します。

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女の平均継続勤務年数の差異
- ③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
- ④管理職に占める女性労働者の割合
- ⑤男女の賃金の差異（令和 8 年 4 月 1 日改正）

(2) 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

上記(1)の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定します。行動計画には、①計画期間、②数値目標、③取組内容、④取組の実施時期を盛り込むことが必要です。

策定した行動計画は、非正社員を含めた全ての労働者に周知し、外部に公表します。公表には、厚生労働省が運営するサイト「女性の活躍推進企業データベース」が活用できます。



(3) 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定したら、電子申請等により、都道府県労働局雇用環境・均等室指導部門に届け出ます。

(4) 女性の活躍に関する情報公表（令和8年4月1日改正）

「管理職に占める女性労働者の割合」「男女の賃金の差異」の必須2項目に加え、101～300人の企業は次の①②の区分から1項目以上を選択（合計3項目以上）、301人以上の企業は①②の区分ごとに1項目以上を選択（合計4項目以上）し、数値目標で代表的なものを「女性の活躍推進企業データベース」や自社サイト等で公表します（100人以下は必須項目なしの努力義務）。

①職業生活に関する機会の提供に関する実績（必須2項目+7項目）

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績（7項目）

2. えるぼし・プラチナえるぼし認定（9条・10条）

行動計画の策定・届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の「えるぼし」認定を受けることができます。また、えるぼし認定を受けた企業のうち、行動計画の目標達成や、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良な企業を「プラチナえるぼし」として認定します。

認定を受けた企業は、認定マークを商品などに付することができ、認定マークの活用により、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどのメリットがあります。

◆今月の実務チェックポイント

喫煙と生活習慣病予防健診について

生活習慣病予防健診については、事業主に実施する義務はありません。

ただし、生活習慣病予防健診は法定健診の代わりとなります。生活習慣病予防健診には一般的に、法定健診で行う検査に加え、がん検査などの法定健診には含まれない検査も含まれているため、生活習慣病予防健診を受ければ、法定健診を実施したものとみなされます。

生活習慣病とは、食習慣、運動習慣、休養、喫煙、飲酒など生活習慣が、発症・進行に関与する疾患群であり、がん（悪性新生物）、心疾患（狭心症や心筋梗塞などの心臓病）、脳血管疾患（脳梗塞やくも膜下出血などの脳の病）などの病気が含まれます。

職場環境改善のため、受動喫煙防止、ストレスケアなどと共に生活習慣病予防健診についても社員の健康保持増進のために注目すべき点でしょう。

今回は、喫煙と生活習慣病の関係について確認します。



➤ 喫煙とがん

たばこの煙の中には、多くの発がん性物質が含まれており多くの発がん性物質への暴露やDNAの損傷を引き起こし、がんのリスクを高めます。

<因果関係が明らかになっているがん>

肺がん、口腔・咽頭がん、喉頭がん、鼻腔・副鼻腔がん、食道がん、胃がん、肝臓がん、膵臓がん、子宮頸がん、膀胱がん

➤ 喫煙と循環器疾患

動脈硬化や血栓の形成が進むことから、虚血性心疾患を引き起こす原因となり、脳卒中（脳出血、くも膜出血、脳梗塞）のリスクを高めます。また喫煙は動脈硬化性疾患の早期発症や重症化にもつながることが報告されています。

➤ 喫煙と呼吸器疾患

基礎的疾患がない場合でも、呼吸器疾患を引き起こす原因となります。さまざまな呼吸器症状を引き起こし、喘息のリスクを高めます。慢性閉塞性肺疾患（COPD）の発生と、それによる死亡を引き起こす可能性があるほか、肺機能の発達障害や、呼吸機能の早期低下にもつながります。

➤ 喫煙と糖尿病

交感神経を刺激して血糖を上昇させるだけでなく、体内のインスリンの働きを妨げる作用があり、糖尿病にかかりやすくなります。糖尿病にかかった人がたばこを吸い続けると、治療の妨げとなるほか、脳梗塞や心筋梗塞・糖尿病性腎症などの合併症のリスクが高まることが分かっています。

◆人事担当者のための今月のヒント

今月号より、企業の人事労務・採用・教育等を担当される方のヒントになるような情報やコラム等を掲載します。皆様の業務の参考になれば幸いです。

新卒採用ガクチカ重視面接からの転換 聴くべきは学業面 困難に負けない姿勢を確認

労働政策研究・研修機構 理事長 藤村 博之

業務に耐え得る人材か

近年、大学生の採用をめぐる環境が大きく変化している。生成AIの普及により、エントリーシートの内容が均質化し、選考の初期段階で応募者の違いを見極めることが難しくなっている。こうした状況のなかで、面接における質問のあり方そのものが、あらためて問われている。

これまでの新卒採用面接では、「学生時代に力を入れたこと」、いわゆる「ガクチカ」が中心的なテーマであった。サークル活動やアルバイト、ボランティア経験などを通じて主体性や行動力を測ろうとする意図は理解できる。しかし一方で、こうした質問だけで、入社後に直面する現実の業務に耐え得る人材かどうかを十分に見極められているだろうか、という疑問が残る。

会社のなかの仕事には、「やりたい仕事」だけでなく、「誰かがやらなければならない仕事」が存在する。必ずしも興味を持ってない業務や、地道で成果がみえにくい業務に対しても、責任をもって取り組めるかどうかは、配属後のパフォーマンスや定着に大きく影響する。

しかし従来の面接では、「したいことにどう取り組んだか」を問うことが多く、「しなければならぬこと」にどう向き合ってきたかを確認する機会は限られてきた。

この点で、大学時代の学業への取り組みを聴くことは、極めて有効である。

大学を卒業するためには、興味の有無にかかわらず一定の単位を修得しなければならない。学生は、あまり関心の持てない科目や難易度の高い課題にも向き合い、卒業所要単位をそろえることを求められる。これは、企業における業務遂行と本質的に近い経験である。

学業を聴く際に重要なのは、成績の優劣を評価することではない。成績表を手がかりに特定の科目を取り上げ、「この科目で何を学んだのか」、「自分なりに調べたり工夫したりしたことは何か」と問いかけることで、学生の主体性や思考の深さが浮かび上がる。与えられた課題に対して、自分なりに意味付けをし、理解を深めようとした経験がある学生は、入社後も自律的に学び、成長していく可能性が高い。

「頭の体幹」を見極める

筆者は、採用面接において見極めるべきは「頭の体幹」だと考えている。体幹とは、身体の軸がしっかりしているという意味であり、スポーツで頻繁に出てくる用語である。頭にも体幹に当たるものがある。具体的には、論理的に考える力、失敗しても挑戦を続ける胆力、困難な状況から逃げずに向き合う姿勢などである。これらは、短期間の研修で身に付くものではない。大学時代は、この「頭の体幹」の基礎が形成されるととても重要な時期であり、学業への取り組みはそれを見極める貴重な材料となる。

生成AI時代において、表面的なエピソードの巧拙よりも、思考のプロセスや取り組み姿勢を見抜く力が、採用担当者には一層求められている。

これからの採用面接では、あらためて「学業」を正面から問い直すことが、採用の質を高め、配属後のミスマッチを防ぐ鍵になるのではないだろうか。

【労働新聞 令和8年2月2日 第3531号】

◆DC お役立ち情報

～2026年度施行 DC 改正内容～

2025年6月に年金制度改正法が成立しましたが、その中で私的年金制度についても見直しが行なわれ、確定拠出年金（企業型、iDeCo）の主な改正内容4点について、施行日順にご紹介します。

1. 企業型 DC の拠出限度額の拡充（マッチング拠出における加入者掛金の額の制限撤廃）

（2026年4月1日施行）

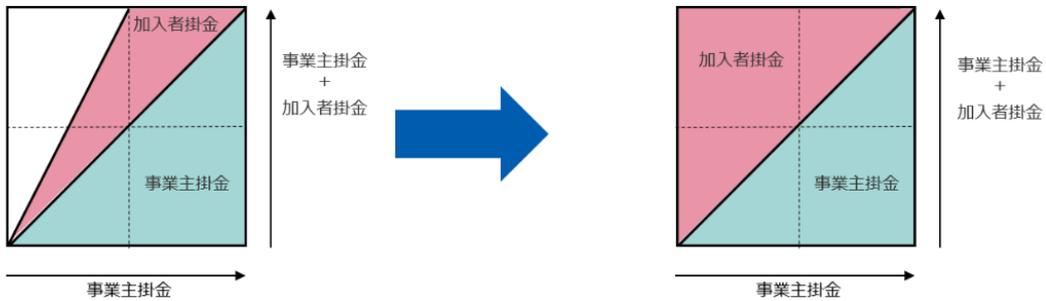
企業型 DC の加入者は、事業主の拠出に上乗せして加入者掛金を拠出する（マッチング拠出）ことが可能ですが、現在の制度では、マッチング拠出における加入者掛金の額は、事業主掛金の額を超えてはならないという制限が設けられています。現状、企業型 DC は、若年層や転職により勤続年数が短い人等の事業主掛金が低い傾向にあるため、マッチング拠出における加入者掛金を多く拠出できないという制約が生じています。

このため、事業主掛金の額によらずに加入者がそれぞれの状況に応じ拠出限度額の枠を十分に活用し老後の資産所得の確保が可能となるよう、**マッチング拠出における加入者掛金の限度額について、事業主掛金の額を超えてはならないという制限を撤廃します。**

マッチング拠出のイメージ（企業型DCのみに加入している場合）

【改正前】 加入者掛金は事業主掛金を超えられない制限がありました。

【改正後】 事業主掛金の額によらずに、加入者がそれぞれの状況に応じ拠出限度額の枠を活用し老後の資産所得の確保が可能になりました。



2. 自動移換に関する事業主の説明時期の見直し

（2026年4月1日施行）

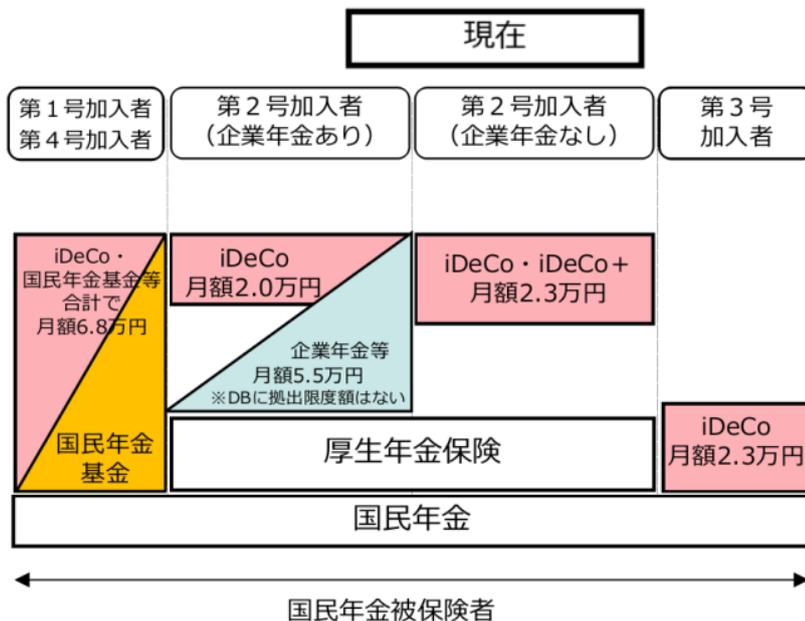
企業型 DC の個人別管理資産が自動移換されるケースが減少するよう、事業主が行う説明義務については、これまで「加入者が資格を喪失したとき又は企業型 DC が終了したとき」に行うものとされてきました。これを「加入者の資格の喪失することが見込まれるとき又は企業型 DC を終了しようとするとき」に行うものとし、退職等により資格の喪失が見込まれる者や終了予定の企業型 DC の加入者等に対して説明を行うことを義務づけることとします。

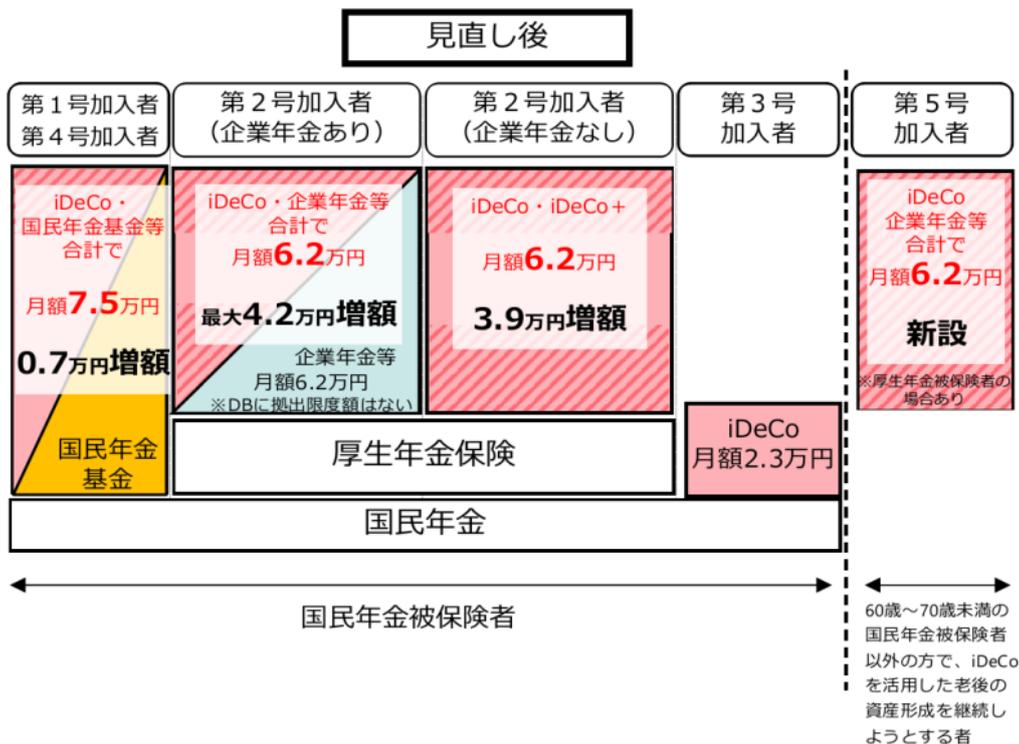
3. iDeCo・企業型 DC・国民年金基金の拠出限度額の引き上げ

（2026年12月1日施行）

老後に向けた資産形成を促進する観点から、iDeCo・企業型 DC・国民年金基金の拠出限度額が引き上げられます。第2号加入者の iDeCo の拠出限度額について、勤務先の企業年金の有無等による差異を解消し、企業年金と共通の拠出限度額に一本化したうえで、この共通拠出限度額について、月額 6.2 万円に引き上げられます。第1号加入者の iDeCo と国民年金基金との共通拠出限度額について、月額 7.5 万円に引き上げられます。

<iDeCo の拠出限度額の引き上げのイメージ>





<iDeCoの加入対象者の区分>

第1号加入者	国民年金第1号被保険者（20歳以上60歳未満の自営業者とその家族、フリーランス、学生）
第2号加入者	国民年金第2号被保険者（会社員や公務員等の厚生年金保険の被保険者）
第3号加入者	国民年金第3号被保険者（国民年金第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者）
第4号加入者	国民年金任意加入被保険者（60歳以上65歳未満の者、または、20歳以上65歳未満の海外居住者で、国民年金の保険料の納付済期間が480月に達していない者）
第5号加入者	60歳以上70歳未満の国民年金被保険者以外の方で、iDeCoを活用した老後の資産形成を継続しようとする者 （（1）iDeCo加入者、（2）iDeCo運用指図者、（3）企業年金からiDeCoに資産を移換する者（1）～（3）のいずれかに該当する者であつて、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者、マッチング拠出を実施していない者）

4. iDeCoの加入可能年齢の引き上げ (2026年12月1日施行)

現在、iDeCoに加入するためには、国民年金被保険者であつて、かつ、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していないという要件がありますが、公的年金への保険料を納めつつ、上乘せとしての私的年金に加入してきた者が、60歳から70歳にかけて老後の資産形成を継続できるようにするため、現在の要件に加え、国民年金被保険者以外の者であっても、60歳以上70歳未満のiDeCoを活用した老後の資産形成を継続しようとする者であつて、以下の要件を満たす者にiDeCoの加入・継続拠出が認められます。

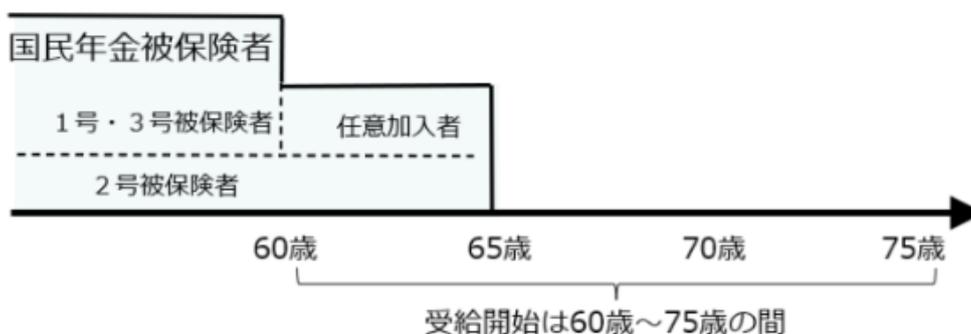
<対象者>

下記の(1)～(3)いずれかに該当する国民年金被保険者以外の者であって、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者、マッチング拠出を実施していない者

(1) iDeCo 加入者
(2) iDeCo 運用指図者
(3) 企業年金から iDeCo に資産を移換する者

■現状

- ・国民年金被保険者
- ・老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者



■ iDeCoの加入可能年齢の引き上げ対象者（拠出限度額：原則6.2万円※1）

- ① iDeCo加入者
 - ② iDeCo運用指図者
 - ③ 企業年金からiDeCoに資産を移換する者
- 施行日から3年を経過する日までは、左記に該当しない者もiDeCoの加入が可能
- ・上記の①～③いずれかに該当する国民年金被保険者以外の者であって、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者（※2）（※3）、マッチング拠出を実施していない者

