

平成20年度企業年金税制改正に関する要望事項

少子高齢化の進展を背景に公的年金がスリム化していくなかで、高齢期における所得保障としての企業年金には公的年金を補完する役割が求められております。

企業年金連合会では、厚生年金基金、確定給付企業年金及び確定拠出年金の三制度について制度別小委員会を設置し、各制度が抱える税制上の課題についてこれまで検討を行ってきました。

今般、三つの制度別小委員会における税制改正要望をもとに、平成20年度企業年金税制改正に関する要望事項を以下のとおり取りまとめましたので、よろしくお取り計らい願います。

1．特別法人税の撤廃（各制度共通）

企業年金制度は、勤労者に対し将来の生活を保障するものであり、企業なくして企業年金制度は成り立たない。このため、制度の仕組みは企業にモチベーションを持たせるものでなければならない。

特別法人税の存在は、確定拠出年金や確定給付企業年金などの企業年金の新規導入や適格退職年金からの移行の際の障害となっており、また、課税が復活されれば、企業にとって大きな足かせとなるものである。

以上から、特別法人税については、撤廃を要望する。

2．確定拠出年金に関する税制の改善

確定拠出年金制度が施行されて5年半が経過し、企業型DC加入者は240万人を突破したが、制度上の課題も明らかになってきている。今後における確定拠出年金制度の定着と発展のため、次のような措置

を講じることを要望する。

(1) 主要な改正項目(上記1を除く)

本人拠出(マッチング拠出)の容認

本人拠出掛金の導入により、加入者の自助努力による老後資産形成の取組が期待でき、資産運用実績が想定利回りを下回る加入者も、過大なリスクをとらずに退職給付水準確保を目指せる。

現行の拠出限度額の枠内であっても本人拠出掛金が認められる意義は大きい。ただ、本人拠出限度額については事業主掛金との差分全額を可能とし、非課税拠出とすべき。

拠出限度額の引上げ

定率型掛金設定が多数である現状では、限度額いっぱいに出し続けることは困難であり、限度額の引上げは必要。

また、他の企業年金制度のある場合の限度額が一律半額であると、各制度間の給付水準格差が反映されず、早急に見直しをすべき。

(2) その他の項目

脱退一時金受取要件の緩和(加入者資格や加入者期間・資産額の多寡等を問わず、一定額の受取りを認めること。)

個人別管理資産の一部引き出し(経済的困窮や病気療養等の事由による一部引き出しを認めるべき。)

加入者範囲の拡大(国民年金の第三号被保険者及び他の企業年金がある企業に勤める会社員の個人型DCへの加入)

ポータビリティの拡充(企業年金連合会が実施する通算企業年金への移換、適格退職年金・退職一時金のDCへの移換の容認。)

資産移換時の税制優遇措置の拡大(退職一時金からの一括移換)

中退共からDCへの移換の容認

平成19年7月30日

企業年金連合会

理事長 加藤 丈夫

厚生労働省年金局長

渡邊 芳樹 殿

制度別小委員会における税制改正要望

厚生年金基金小委員会	P 1
確定給付企業年金小委員会	P 2 ~
確定拠出年金小委員会	P 4 ~

厚生年金基金税制改正要望について

政策委員会厚生年金基金小委員会

本小委員会は、勤労者に対する企業退職後の生活保障の位置づけである企業年金制度の発展のために、特別法人税の即時撤廃を要望する。

確定給付企業年金税制改正要望について

政策委員会確定給付企業年金小委員会

勤労者の受給権保護と企業内の労使自治を柱とした確定給付企業年金制度が施行されて、6年目を経過しようとしている。この間、代行返上に伴う制度移行、平成24年3月末で廃止となる適格退職年金からの制度移行などによって、現在1,900を超える企業ないし企業グループが確定給付企業年金を運営している。

確定給付企業年金の実施企業については、現在、景気が回復基調にあるとはいえ、まだまだ企業経営は厳しい状況であり、今後さらに企業の再編・グループ化をはじめとした企業経営の一層の効率化を進めていくことも予想される。

また、少子高齢化の進展を背景に、企業年金には公的年金を補完する役割が求められており、そのための支援策を、政府が積極的に講じていくことが喫緊の課題と考えられる。

確定給付企業年金小委員会では、確定給付企業年金制度における諸課題について検討を重ねてきたところであるが、今般、税制改正要望として、特別法人税の撤廃について以下のように取りまとめた。

スリム化する公的年金の補完的役割・機能が益々増大する企業年金

勤労者が企業を退職した後に豊かな生活を送るためには、企業年金は不可欠な存在である。特に、予想をはるかに超える勢いで進む少子

高齢化社会を迎え、先般の年金改正により将来に向かって公的年金のスリム化が見込まれる状況の下で、企業年金制度は公的年金を補完していくという役割が極めて大きくなっている。

したがって、企業年金がその重要な役割を果たしていくために、税制をはじめとする様々な支援策を、政府は講じていくべきである。

制度間のアンバランスは是正すべき

企業年金制度は、いずれの制度も、積立金を勤労者の生活保障に充てることを目的としており、実施する制度の如何にかかわらず、税制の取扱いを公平にすべきである。

「拠出時・運用時非課税、給付時課税」が原則

企業年金税制については、諸外国と同様、拠出時及び運用時は非課税、給付時は課税という原則に立ち返り、課税のあり方を考えるべきである。

したがって「特別法人税」は撤廃すべき

企業年金制度は、勤労者に対し将来の生活を保障するものであり、企業なくして企業年金制度は成り立たない。このため、制度の仕組みは企業にモチベーションを持たせるものでなければならない。

したがって、現在でも企業年金の新規導入や適格退職年金からの移行の際の障害となっており、また、課税が復活されれば、企業にとって大きな足かせとなる特別法人税については、即刻撤廃を要望する。

確定拠出年金税制改正要望について

政策委員会確定拠出年金小委員会

確定拠出年金制度（以下DC）が施行され、5年半が経過した。確定拠出年金法には施行後5年を経た時点で施行状況を検証し、必要に応じて所要の改正を行うことが盛り込まれているが、まだ抜本的な法律改正には至っていないのが現状である。

企業型DC加入者は240万人を突破し、制度上の課題も明らかになってきている。企業年金連合会政策委員会確定拠出年金小委員会では、加入者と実施事業主の立場から制度のますますの発展に寄与すると思われる税制改正要望事項について議論を行い、以下のとおりとりまとめた。

確定拠出年金制度の定着と発展をはかるため、税制改正を伴う次のような措置を講じることを要望する。

（１）主要な改正項目

１：特別法人税の撤廃

来年3月末で凍結延長措置が期間満了を迎える特別法人税の取扱いについては、撤廃を強く要望する。

企業年金制度の課税については、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税の原則を今一度確認し、現在の運用時課税たる特別法人税は撤廃すべきである。今後、少子高齢化が進展していく中で、企業年金の受取資産について、年金税制（給付時課税）のあり方について議論していく必要はあろうが、より速やかに、運用時非課税の実現をはかることが重要である。

また、近年の低金利環境下において、投資未経験者が多数を占めるDC加入者は十分な運用利回りを確保することができていないと考えられる。ある運営管理機関の調査資料によれば、約40%の加入者の年率利回りは1.0%に満たない状況である。現行の特別法人税が復活すると、こうした加入者は実質マイナス運用に陥ってしまうことになる（想定利回りの平均は連合会調査によれば2.26%であり利差損はさらに大きく開いてしまう）。加入者個々人の運用能力の差は著

しく、運用リスクを負っているDC加入者一人ひとりに対し特別法人税を課することができないのは明白である。

なお、すでに老年者控除の廃止および65歳以降の公的年金等控除の上乗せ枠の廃止が先行して実施されており、多くの年金生活者が課税対象者となっている実態を踏まえると、特別法人税の撤廃はむしろ当然であり、特別法人税撤廃にあたってさらなる控除枠の縮小を年金生活者に要求するのは過大な負担であると考えられる。

2：本人拠出（マッチング拠出）の容認

現在、企業型DCにおいて事業主掛金のみが認められている状況であるが、本人拠出掛金についても早急に認められるよう強く要望する。

本人拠出掛金が求められる理由として、公的年金水準の抑制に伴い自助努力による老後資産形成の重要性が高まっていることがあげられる。加入者は退職給付を含めた自らの老後資産形成に主体性を持って取り組むことが重要であり、本人拠出掛金が認められることの効果は大きいと考えられる。

また、資産運用の成績が想定利回りを下回っている加入者にとって、退職給付水準確保のために現状できる方策は、過大なリスクを取るほかないが、これは危険な投資判断を強いるものである。本人拠出掛金の創設により、加入者は自ら拠出した掛金を用いて運用計画の修正を行うことができ、適切なリスク許容度での運用を行うことで、退職給付水準確保を目指すことが可能になる。さらに、確定給付型の企業年金制度では本人掛金が認められるにもかかわらず、DCで認められていないことは不合理である。本人の制度参加意識の向上も期待できるため、早急の実現を期待する。

老後資産形成の重要性が一層高まりつつある現在において、事業主の拠出余力にも限界があり、DCを活用した加入者個々の自助努力の余地を設ける必要性は高まっている。本人拠出については、現行の拠出限度額の内枠か外枠かという議論があるが、今後ますますの限度額引き上げが期待されるのであれば、内枠であっても早急に本人拠出掛金が認められる意義は大きく、実現を希望する。

ただし、内枠である場合は、本人拠出掛金は事業主掛金との差分全額を可能とするべきである。仮に、本人拠出掛金を事業主掛金との差分全額ではなく、事業主掛金を超えないこととすれば、所得がまだ低く事業主掛金も低い若年層の加入者は低い本人拠出額しか認められないこととなる。これでは、せっかく

の本人拠出掛金も有効活用することができず、実効性を損なうおそれがあり、ひいては望ましい給付水準に到達することが難しくなる。本人拠出掛金を内枠とする場合は、事業主掛金との差額全額が認められるべきである。

なお、本人拠出掛金の課税取扱いについては、DC全体との整合性、システムデータ管理上の容易さ、会社員の老後資産形成支援の重要性などにかんがみ、事業主掛金と同様に非課税拠出を認めることが重要であると考ええる。

また、多くの規約は定率型の掛金設定となっており、拠出意欲も高い中高齢の加入者は事業主掛金もすでに高いこと、加入者によって本人拠出可能額が異なるのは従業員間において不公平が生じることなどから、事業主拠出限度額とは別個に外枠での本人拠出限度額が創設されることが本来望ましい本人拠出のあり方と考えられることも指摘しておきたい。

3：拠出限度額の引き上げ

現在、企業型DCにおける拠出限度額として月額46,000円が設定されており、他に企業年金制度を有している場合限度額は月額23,000円とされている。拠出限度額については撤廃もしくは引き上げを強く要望する。また、企業年金の有無で限度額を一律2分の1とする取扱いについては見直しを要望する。

現行の拠出限度額を定めた論拠として、厚生年金基金の望ましい給付水準を確保するために必要な掛金水準を会社員の標準給与等を勘案して決定しており、一定の合理性は有していると思われるが、実態にそぐわない面があることも否めない。

連合会調査によれば、現行の拠出限度額が不十分であることを示すいくつかの結果が示されている。第1に、DCの利用実態としては定率型の掛金設定が82.9%と多数を占めている。若い者は限度額に届かない掛金で、年齢が高くなると上限を超過することになり、これでは望ましい給付水準を確保するのは難しいのが実態である。第2に、拠出限度額を超過する加入者がいる規約は全体の21.9%にも達しており、その61.7%は超過分を前払い精算している。加入者の老後資産形成に大きな支障が出ているのが実態である。第3に、DCのみで退職給付制度を運営している規約（拠出限度額は46,000円）も、36.3%は限度額超過に陥っている。現行の限度額は単一の退職給付制度を運営するには明らかに不足していることを示している。

確定給付型の企業年金制度では加入者・受給権者全体を捉え、適正な数理計算に基づき掛金が決定され、加入者一人ひとりに応じた拠出限度額という考え方はない。一方、DCにおいては個々人の資産に分別されて拠出・管理されるため、同様の考え方にもとづくことはできない。もしDCにおいて、退職前所得の約6割を確保するために掛金額を設定するのであれば、現行の拠出限度額いっぱい勤続期間を通じて拠出し続けなければならないが、実態はそうっていない。また、事業主が新入社員から拠出限度額いっぱいの掛金設定を行うことも難しい。これでは、望ましい給付水準に資産額が達しないのは明らかであり、拠出限度額のあり方にはさらに検討が必要である。

たとえば、米国の401(k)プランではすでに\$15,500(\$1=123円換算で約190万円)という大きな拠出限度額が認められている(また、毎年\$500+インフレ調整分の増額も認められている)。これは、世代によって拠出余力が異なることや将来のインフレの可能性等を踏まえて、拠出限度額は平均的実態より大きな枠組みとして設定するべきであるという考え方が示されている。退職前所得の6割を目標にするとしても、毎月の拠出限度額が6割に準じて設定される必要はない。むしろ、退職前所得の6割を確保するためにも、**拠出限度額の引き上げは必要と考えられる。**

また、個人ごとかつ月単位で処理されることで使いきれていない拠出限度額を将来にわたって繰り越して活用する、本人拠出(マッチング拠出)を認め活用の途をひらく、などの方法も、拠出限度額を使いきり、望ましい給付水準を確保するための選択肢として考えられる。すでに2004年に拠出限度額引き上げが実現されているところであるが、さらにもう一段の引き上げを望みたい。

また、他の企業年金制度を導入している場合の限度額が一律半額とされることについて、制度間の給付水準格差が生じている実態が反映されていない。特に厚生年金基金と確定給付企業年金には給付水準に大きな開きがあり、この5年で大きく変化している(連合会調査によれば確定給付企業年金の平均年金月額51,940円のところ厚生年金基金におけるプラスアルファ部分の平均年金月額では17,453円となっている)。拠出限度額を企業年金制度の有無のみで一律に論じるには無理があり、中小企業の総合型厚生年金基金離れを招く懸念すらある。早急に見直しの検討をお願いしたい。

その他、個人型DCの第2号加入者(他の企業年金を実施していない企業に勤める会社員)についての現行の拠出限度額月額18,000円は老後資産形成を支援するにはあまりにも小さく、その引き上げを要望する。

(2) その他の改正項目

1：脱退一時金受取要件の緩和

脱退一時金受取の要件についてはすでに段階的な緩和が図られているところであるが、加入者にとってより一層利便性のある制度とするため、さらなる要件の緩和を要望する。加入者資格や加入者期間・資産額の多寡等を問わず、中途退職者については、一定額の脱退一時金受け取りを認めることが望ましい。また、資産が高額である加入者について一定額を引き出すような脱退一時金受け取りの要件緩和についても検討をいただきたい。

2：個人別管理資産の一部引き出し

経済的困窮、病気療養等の事由による、個人別管理資産の一部引き出しを認めていただきたい。現在の生活に支障が生じている状態においては、老後資産を潤沢に有していることより、その一部を活用することで生活の改善につなげることのほうが重要であると考えられる。

3：加入者範囲の拡大

国民年金の第3号被保険者もDC加入者として認めていただきたい。いわゆる専業主婦(夫)が一定期間後、再就職をするケースは今後も増加が期待され、こうした者が第3号被保険者である期間についても掛金拠出を行い、資産形成を継続させることは重要である。

また、他の企業年金がある企業に勤める会社員(第二号被保険者)は、個人型DCに加入することができないが、企業年金の有無を会社員が自ら選択することはできず、こうした会社員はDCを活用した自助努力による老後資産形成の機会が与えられていないことになる。企業型DCにおける本人拠出の容認と足並みを揃えて、企業年金のある企業に勤める会社員に対しても、個人型DCの加入を認めるべきである。

なお、現在加入が認められていない公務員についても、公的年金一元化の進展と新三階年金の見直しの動向を踏まえ、DC加入を認める検討をすべきである。

4：ポータビリティの拡充

小額資産を個人型DCで運用する場合、手数料以上の運用益を稼ぎ出すことが難しく加入者の不利益要因となっている。確定拠出年金における中途脱退者や受給権者の個人別管理資産について、企業年金連合会が実施する通算企業年金への移換を認めていただきたい(DCから連合会へ移換した資産については、

他の企業年金制度へのポータビリティは制限されるとしてもやむをえない)。

また、企業年金制度のポータビリティは大きく拡充がされているが、適格退職年金・退職一時金の資産については含まれていない。さらなる老後資産形成を支援するため、DCへの移換を認めるべきである。

5：資産移換時の税制優遇措置の拡大

退職一時金制度からDCへ資産移換を行った際、現行法においては4～8年度の分割移換が求められているが、一括移換を認めていただきたい。企業会計上も煩雑な処理を求められるうえ、加入者にとっても混乱をきたす要因のひとつとなっており、制度発展の阻害要因となっている。

6：中退共からDCへの移換の容認

中小企業退職金共済に加入している事業所が、成長をして加入要件を満たさなくなった場合、DCへの資産移換を伴う新規設立を認めていただきたい。現行では確定給付企業年金制度への移行が想定されているが、DCへの移行が認められない理由はなく、制度上の整備が行われていないものと考えられる。