

平成21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21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、凍結期間の終了を待たず、即刻撤廃を要望する。

2. 確定拠出年金に関する税制の改善

確定拠出年金制度（以下「DC」という。）が施行されて6年半が経過し、企業型DC加入者は295万人を突破したが、制度上の課題も

明らかになってきている。今後におけるDC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) 本人拠出(マッチング拠出)の導入

老後の所得保障を充実させるためには、個人の自助努力が一層求められており、企業型DCの本人拠出を容認することを要望する。本人拠出掛金の導入により、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すことが可能となる。

本人拠出掛金の拠出限度額については、現行の拠出限度額とは別枠で、少なくとも個人型DCの第二号加入者の拠出限度額と同額を要望する。もし、現行の拠出限度額内で本人拠出枠を設定するのであれば、事業主掛金との差分全額を可能とすべきである。また、本人拠出掛金については、いずれにおいても非課税拠出とすべきと考える。

(2) 拠出限度額の撤廃もしくは引き上げ

確定給付型の企業年金制度においては、拠出限度額という概念はなく、DCにのみこうした概念があるのは、企業年金制度間の不均衡を生じさせているため、拠出限度額は撤廃を要望する。拠出限度額の撤廃が困難である場合は、定率型掛金設定が多数である現状では、拠出限度額いっぱいに出し続けることは困難であることから、拠出限度額の引き上げを要望する。

なお、他の企業年金を実施している場合の拠出限度額については、併用する制度により取り扱いに差異が生じることは公平性を欠くことから、企業型DCにおける拠出限度額は一本化すべきと考える。

また、個人型DCの第二号加入者の拠出限度額は、老後の資産形成においてあまりに低いので、引き上げを要望する。

(3) 加入者範囲の拡大

DC最大のメリットであるポータビリティを有効に機能させるためにも、他の企業年金を実施している企業に勤める会社員、国民年金の第三号被保険者及び公務員についても、個人型DCへの加入を認めることを要望する。

(4) 脱退一時金受取要件等の緩和

中途退職者における脱退一時金受取要件（加入者資格、加入者期間及び個人別管理資産額等）の緩和を要望する。また、加入中においても、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ことを要望する。

(5) 制度間における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DCの個人別管理資産の移換、及び適格退職年金、退職一時金からのDCの個人別管理資産への移換の容認を要望する。また、退職一時金制度からDCへの資産移換を伴う制度設立時の一括移換、及び中小企業退職金共済への加入要件を満たさなくなった場合における、中小企業退職金共済からDCへの資産移換の容認を要望する。

平成20年7月28日

企業年金連合会

理事長 徳 永 哲 男

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 ~

平成20年7月8日

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。なお、給付時の課税については、すでに所得税法上の老年者控除の廃止と公的年金等控除の改正が行われていることから、さらなる控除枠の縮小に繋がらないよう併せて要望する。

平成20年7月10日

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、7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3,600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、景気の先行き不透明感が強まっているなかで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。

平成20年7月16日

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」という。)が施行され6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たが、昨年度の税制改正では主要な改正項目は長期検討とされた。

企業型DC加入者は295.9万人に達しているが(平成20年4月末現在)、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、以下のとおり取りまとめた。

DC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 特別法人税の撤廃

特別法人税については、凍結期間の終了を待たず、即刻撤廃を要望する。

企業年金制度の課税について、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税の原則を確認し、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るが、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、近年の資産運用環境下において、DC加入者は十分な運用利回りを確保することができておらず、現在提供されている元本確保型商品の平均的な利回りも年1.0%に満たない状況にある。特別法人税が復活すると、こうした加入者の実質的な運用利回りはマイナスに陥ってしまう。加入者個々人の資産運用能力の差は著しく、そもそもDC加入者一人ひとりに対し特別法人税を課すことには疑問が残る。

すでに老年者控除の廃止及び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、特別法人税撤廃に当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

2 本人拠出(マッチング拠出)の導入

現在、企業型DCにおいては、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(マッチング拠出)についても早急に認められるよう強く要望する。

現在、企業型DCにおいては事業主掛金の拠出のみ認められているが、その背景にはDCの制度創設時は不況期であり、その時点の貯蓄率が比較的高かったため、本人拠出を認めることは貯蓄優遇、消費抑制となり経済に悪影響があるとされた経緯があった。

しかし、家計貯蓄率は平成11年の10%程度から平成18年度は3%台にまで低下し(内閣府「国民経済計算」)、政府の経済戦略についても平成20年6月27日に閣議決定された「経済財政改革の基本方針2008」において、国際競争力のある成長分野創出の一つとして金融・資本市場の強化を柱として掲げており、『「株式市場の厚み」と「老後の資産形成」の両方に資することから、企業型DCにおける本人拠出(マッチング拠出)の導入等について検討し、平成20年内に結論を得る』と明記されるなど、背景となる経済情勢は大きく変化している。

公的年金については、平成16年改正において持続可能性を高めるために、マクロ経済スライドが導入され、今後さらに給付水準が低下していくこととなっている。しかし経済のグローバル化による国際競争の激化の中で、事業主の拠出余力にも限界がある。老後の所得保障を充実させるためには、個人の自助努力が一層求められており、企業型DCの本人拠出(マッチング拠出)の導入を認めるべきである。

また、DCにおける資産運用の実績が制度としての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、過大なり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。本人拠出掛金の導入により、こうした加入者は自ら拠出した掛金を用いて資産運用計画の修正を行うことができ、適切なりリスクで資産運用を行いながら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の拠出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。

[本人拠出掛金の拠出限度額]

本人拠出(マッチング拠出)の導入に当たって、本人拠出掛金の拠出限度額については、事業主掛金の拠出限度額と別途認められることが望ましい。少なくとも個人型DCにおける会社員(第二号加入者)の拠出限度額と同額の本人拠出枠を要望する。

多くの規約は定率型の掛金設定となっており、拠出意欲が高い中高齢の加入者は事業主掛金も高く、本人拠出が認められても拠出限度額に既に達しており拠出できない場合がある。また、加入者によって本人拠出可能な額が異なるの

は従業員間において不公平が生じることにもなる。本人拠出掛金の拠出限度額については、事業主拠出掛金の拠出限度額とは別個に、外枠で設定されることが望ましいと考える。

別途設定される本人拠出掛金の拠出限度額については、老後資産形成に役立つ水準として、少なくとも個人型DCにおける会社員（第二号加入者）と同額程度（現行で月額18,000円。月額23,000円への引き上げを要望中）は必要ではないかと考える。

もし、現行拠出限度額内において、本人拠出掛金枠を設定するのであれば、事業主拠出掛金との差分全額を本人拠出掛金枠として認めるよう要望する。

DCを活用した加入者個々の自助努力を支援する必要性は高まっており、本人拠出が認められる意義は大きい。たとえ現行の拠出限度額の内枠であってもその早期実現を希望するところである。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範囲と限定すれば、事業主掛金が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、せつかくの本人拠出枠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困難になる。

〔本人拠出掛金の課税取り扱い〕

なお、本人拠出掛金の課税取り扱いについては、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鑑み、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る。

3 拠出限度額の撤廃もしくは引き上げ

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、他の企業年金を実施している場合の拠出限度額は月額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。

〔拠出限度額の撤廃〕

厚生年金基金制度、確定給付企業年金制度においては、DCのような加入者単位の拠出限度額という概念はなく、数理計算上認められる範囲の掛金であれば全額損金参入が認められ拠出可能である。DCにのみこうした拠出限度額が設定されていることは、企業年金制度間の不均衡を生じせしめ、DCの自由な活用に制限を加えている。拠出限度額は撤廃されることが望ましいあり方であると考える。

〔拠出限度額の引き上げ〕

短期的に拠出限度額の撤廃が困難である場合は、企業と加入者の利益を尊重し、現行の拠出限度額の引き上げを強く要望する。

現行の拠出限度額については、公的年金と併せて退職前所得の約6割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いるとされる。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。

望ましい給付水準に達するためには、現行の拠出限度額いっばいにすべての勤続期間を通じて拠出し続けなければならないことになるが、企業年金連合会の調査によれば、企業型DCの利用実態として定率型の掛金設定が84.2%と多数を占めている。若い加入者は拠出限度額に届かない少額の掛金になり、年齢が高くなるとともに増えた掛金は拠出限度額を超過して積み立てできない。事業主が新入社員の段階から拠出限度額いっばいの掛金設定を行うことは現実として難しく、これでは望ましい給付水準を確保するのは困難であるといえる。

また、拠出限度額を超過する加入者がいる規約は全体の22.3%にも達しているが、その62.7%は超過分を前払い精算しており、加入者の老後資産形成に大きな支障が出ている。DCのみで退職給付制度を運営している規約においては、34.0%は限度額超過に陥っている。これらのデータは現行の拠出限度額は企業のニーズに即していないことを示している。

たとえば、米国の401(k)プランではすでに\$15,500(\$1=104円換算で約160万円)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によるものと思われる。

なお、日本の企業型DCの平均掛金額(11,217円/月 厚生労働省資料)が現行の拠出限度額より低いと、拠出限度額引き上げは不要であるとの議論もあるが、むしろ現行の拠出限度額の設定こそが、企業のDC制度設計に制約を加えている。拠出限度額の引き上げが、平均掛金額の上昇を促し、ひいては国民の老後資産形成の実現に寄与すると考える。拠出限度額の引き上げは、退職前所得の6割を確保するためにこそ必要だと考えられる。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。

どれほど拠出限度額を引き上げればよいかは難しい議論であるが、企業年金連合会の調査によれば、拠出限度額に達している規約における拠出限度額の引き上げ希望額は平均17,731円(DCのみ企業は19,473円、他の企業年金あり企業は10,954円)となった。約20,000円の引き上げが現場のニーズとしてあることを指摘したい。

〔他の企業年金を実施している場合の拠出限度額の見直し〕

他の企業年金を実施している場合の拠出限度額が一律半額とされることについて、見直しの検討が必要と考えられる。現行において、併用することにより拠出限度額が半額の 23,000 円とされる退職給付制度は厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金である。しかし、退職一時金（社内留保による資金準備）制度や中小企業退職金共済を併用すると拠出限度額 46,000 円が認められる。どちらも退職給付制度でありながら取り扱いに差異が生じており、特に退職一時金制度については受給権保護の体制に不安があるにもかかわらず、DCの拠出限度額が優遇されることになる。

適格退職年金を中心に、退職給付制度の見直しを検討する際、DCの採用と同時に確定給付型の企業年金制度の採用も検討されることになるが、併用するとDCの拠出限度額が 23,000 円に引き下げられるために、受給権保護と資金準備の平準化にメリットのある確定給付型の企業年金制度が敬遠される例が見られる。このままでは拠出限度額が理由となって、DCを採用した企業が確定給付企業年金の採用を避けたり、総合型厚生年金基金離れを招いたり、本来労使が望んでいなかった退職一時金制度を採用するなどの懸念がある。

他の企業年金を実施している場合の拠出限度額の取り扱いは制度間の公平性を欠き、結果として中小企業などの制度設計に制限を加えている。企業型DCにおける拠出限度額は一本化されること、それが困難な場合には、少なくとも他の企業年金を実施している場合の拠出限度額が現行より引き上げられることを要望する。

〔個人型DC拠出限度額の取り扱い〕

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低い。個人型DCの第二号加入者（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、その引き上げを要望する。平成 20 年度の厚生労働省税制改正要望においては、月額 23,000 円の要望が提出されているが、引き続きその実現に向けた取り組みをお願いしたい。

4 加入者範囲の拡大

DC最大のメリットであるポータビリティを有効に機能させるためにも、どのような立場にあっても掛金の拠出が継続できることが必要である。個人別管理資産が目減りしてしまう可能性を回避し、ひいては自動移換者の減少をはかるためにも、加入者範囲の拡大を要望する。この点については「経済財政改革の基本方針 2008」でも触れられている課題であり、前向きな検討をお願いしたい。

第1に、他の企業年金を実施している企業に勤める会社員にも、個人型DCへの加入を認めていただきたい。他の企業年金を実施してい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、他の企業年金を実施している企業に勤める会社員に対しても、個人型DCへの加入を認めるべきである。

第2に、国民年金の第三号被保険者も個人型DCへの加入を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、こうした者が第三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。第三号被保険者は配偶者と共同して生計を営み、共同して所得を得ていると考えられる。そうであるならば、配偶者の所得から掛金を拠出し、所得控除が認められることに疑問の生じるところではないと考えられる。

第3に、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への加入を認める検討をすべきである。

5 脱退一時金受取要件の緩和

〔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。

少額の資産を個人型DCに移換しても手数料負けしてほとんど増やすことができず、本来の目的である老後資産形成に役立たないおそれがある。また、中途退職時の脱退一時金受取要件が厳しいことにより、企業が制度採用を敬遠し、従業員が加入選択を行わない理由ともなっており、制度の普及を阻んでいる要因のひとつとなっている。

特に中小企業においてこうした問題は少なくないとの指摘がある。本来DCは中小企業においても企業年金制度を普及させる目的を担っているが、このままではむしろ中小企業に普及の進まないおそれもある。また、複雑な受取要件は、事業主の説明と中途退職者の理解を難しくし、自動移換者の増加を招いた原因のひとつとも考えられる。

そこで、中途退職者における脱退一時金受取要件（加入者資格、加入者期間及び個人別管理資産額）の緩和を要望する。また、個人別管理資産が高額である中途退職者についても一定額を引き出せるような脱退一時金受取要件の緩和について検討をいただきたい。

〔個人別管理資産の一部引き出し〕

また、倒産等の理由による突然の失職や病気など、老齢に達する前に退職給付の活用が求められる場合も多々ある。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することにより、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。

よって、加入中においても、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。

6 制度間ポータビリティの拡充

DCのメリットであるポータビリティの特性をさらに活かすべく以下を要望する。

第1に、少額資産を個人型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。DCにおける中途退職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から企業年金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）。

第2に、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、適格退職年金や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の個人別管理資産への移換を認めるべきである。

第3に、退職一時金制度からDCへ資産移換を伴う制度設立をはかる際、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。分割移換は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。

第4に、中小企業退職金共済に加入している事業所が、企業の成長により加入要件を満たさなくなった場合、資産移換を伴う企業型DCへの移行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。