

## 平成22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22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。

また、諸外国を見ても、年金課税が拠出金や積立金に行われることは原則なく、積立金に課税する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いる。すなわち、課税制度の存在そのものが、企業にとって大きな足かせとなり、また、万が一、課税が復活されるようなことになれば、勤労者のための企業年金制度が崩壊しかねない。

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。

なお、給付時課税において、すでに公的年金等控除の見直し等が行われていることから、さらなる控除枠の縮小につながらないように併せて要望する。

## 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7年半が経過することにより、企業型DC加入者は330万人を突破し、制度上の課題も明らかになってきている。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) 法案化されていた事項の早期実現

今国会で法案化されていた以下の から の事項を早期に実現する。

60歳以上の厚生年金被保険者へDCの適用  
労使合意に基づく運用商品の除外  
中途脱退者の脱退一時金受取要件の緩和  
企業型DCにおける加入者拠出の容認（マッチング拠出）

### (2) 個人型DCにおける加入者範囲の拡大

DC加入者の転職時の状況によっては制度に再加入できないため、資産形成を中断せざるを得ない状況が生じている。また、企業型DCへの加入を忌避する要因、自動移換者増の遠因になっていることから、他の企業年金を実施している企業に勤める会社員、専業主婦等が個人型DCに加入できるようにする。

### (3) 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は、その制度内容、給付水準にかかわらず一律に2分の1とされているが、この一律的な取扱いは、複数の企業年金制度を併用した自由な給付設計を行う上での障害となっている。

また、マッチング拠出が実現した場合にも大きな影響を及ぼすことから、他の企業年金制度の併設の有無にかかわらず、拠出限度額を一本化する。

(4) 脱退一時金受取要件等の緩和

生活困窮時等の退職一時金としての意義や帰国する外国人の利便性等を理由とした脱退一時金受取要件を緩和するとともに、脱退一時金受取が困難な場合の経済的困窮や病気療養等を理由とした部分的な解約、貸付制度を創設する

(5) 制度間ポータビリティ、制度変更に伴う資産移換の選択肢の拡充

ポータビリティ制度を実効性のあるものにするための以下のから の事項を実現する。

中途退職者の個人別管理資産の企業年金連合会が実施する通算企業年金への移換

企業年金のポータビリティの範囲に中途退職や解約より分配金として受けた適格退職年金の資産及び中途退職に伴う退職一時金を含めるとともに、中小企業退職金共済、特定退職金共済からの受取金をポータビリティの範囲に加えること

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

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への制度変更及び企業合併や退職給付制度の再編等に伴う中小企業退職共済からの事業所脱退時の企業型DCへの資産移換

平成21年8月10日

企業年金連合会

理事長 徳 永 哲 男

厚生労働省年金局長

榮 畑 潤 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21年7月23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 21 年 7 月 24 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、8 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 5,400 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、未曾有の経済危機のなかで企業経営はきわめて厳しい状況であり、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。

#### 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、平成 16 年の年金改正により公的年金の所得代替率が低減する中で、企業年金制度の相対的な役割は大きくなっている。

したがって、勤労者の老後生活保障に重要な役割を果たしていく企業年金制度のために、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。

### 「拠出時・運用時非課税、給付時課税」が原則

年金税制については、諸外国と同様、給付時に課税することにより、拠出時及び運用時は非課税という原則に立ち、課税のあり方を考えるべきである。

### したがって年金積立金を対象とした「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。

なお、これにより制度間のアンバランスも是正されることになる。

### 公的年金等控除の維持

老後生活を年金給付に頼る世帯にとって、その金額の維持は死活問題である。公的年金等控除については、その控除枠を維持し、年金生活者に対するさらなる圧迫につながらないようにするべきである。

平成21年7月28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

確定拠出年金制度は、創設以来順調に普及しつつあるが、さらにその重要な役割を増しつつある。全世界的な景気情勢の低迷により、企業の退職給付制度の縮小が懸念される中、企業会計に中立的である確定拠出年金制度へ期待される役割は大きく、また、適格退職年金制度の移行期限が残り3年を切った中、企業にとって有用な企業年金の選択肢として活用が進んでいるからである。確定給付型企业年金と併せ、企業の退職給付制度存続のため大きな役割を担っていることは疑いがない。

しかし、現行の確定拠出年金制度が有する制約のいくつかは、こうした役割を担うハードルになっているとすれば、それは企業のみならず国民にとっての損失であり、その改善が期待される場所である。

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発展に寄与すると考えら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。

確定拠出年金制度の普及と発展のため、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. 確定拠出年金制度拡充のため、今国会で法案化されていた事項の早期実現を強く要望する。

確定拠出年金制度について、以下の事項が盛り込まれた法律案が第171回通常国会に提出されていた。

「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」に含まれているもの（平成19年4月に法案提出）

- ア) 60歳以上の厚生年金被保険者へ確定拠出年金制度の適用を可能とすること
- イ) 労使合意をもって運用商品の除外を可能とすること
- ウ) 中途退職者が脱退一時金を受けられる要件を緩和すること

「企業年金制度等の整備を図るための確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」に含まれているもの（平成21年3月に法案提出）

- エ) 企業型確定拠出年金における加入者拠出の容認（マッチング拠出）

それぞれ、下記の理由により、要望を行ってきたものである。

ア) 60歳以上の厚生年金被保険者へ確定拠出年金制度の適用を可能とすること

現行の制度では60歳到達により企業型確定拠出年金の加入資格が喪失されてしまう。継続雇用、定年延長、60歳年度末退職などが広く行われている実態に即した改正が必要と考えられる。

イ) 労使合意をもって運用商品の除外を可能とすること

現行の制度では、運用商品の除外は当該商品を保有する全ての加入者の個別同意を必要としており、現実的に困難である。加入者の権利は保護しつつ、労働組合等の加入者代表との合意と十分な周知をもって運用商品の除外を可能とすることが必要と考えられる。

ウ) 中途退職者が脱退一時金を受けられる要件を緩和すること

現行の制度では、個人型確定拠出年金に加入できない者のみが脱退一時金の受取要件に該当する。個人型確定拠出年金に加入しうる者であっても拠出を継続することのできない者にも脱退一時金の受取要件を緩和することが必要と考えられる。

エ) 企業型確定拠出年金における加入者拠出の容認（マッチング拠出）

現行の制度では、企業型確定拠出年金においては事業主拠出掛金のみが容認されており、加入者が自らのライフプランや運用計画に応じて追加資金を投入することが認められていない。加入者拠出掛金を容認することで、加入者の利便性を向上させることが必要と考えられる。

いずれも、確定拠出年金制度の普及と発展に重要な役割を果たす要素であり、企業年金連合会としても強く要望を重ねてきた。またその早期実現について、加入者、事業主、運営管理機関、運用商品提供機関いずれの立場においてもその実現を待望している。

ここに、確定拠出年金制度拡充のため、今国会で法案化されていた事項の早期実現、早期施行を強く要望する。

## 2. 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、民間における老後資産形成を促進させるためにも、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税の原則を確立することが重要であり、現在の運用時課税たる特別法人税は撤廃すべきであると考えます。

近年の資産運用環境はきわめて厳しい状況にあり、ほとんどの確定拠出年金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、むしろ元本割れの状況にある者が多いとされる。資産額に対して課税する特別法人税は、その性格上、運用成果の有無に関わらず一定額の課税が行われることになり、多くの加入者の利回りをさらに低下させる要因とな

ってしまう。

特別法人税のあり方については、必ず元本を上回る金利収入が得られることを前提とした考え方にもとづいており、その金利設定も現状に不適合なものとなっている。

今後、少子高齢化が進展していく中で、企業年金税制（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、将来にそうした方向性が考えられる状況であればこそ、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。仮に運用時課税の原則は維持されたまま、将来給付時課税が強化されることになれば、企業年金加入者は過度の負担を強いられることになる。

また、確定拠出年金制度においては確定給付型の企業年金制度とは異なり、特別法人税の負担を直接加入者が負うことになり、大きな負担になる。

よって、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。

なお、すでに給付時課税の強化は行われており、多くの厚生年金受給者は課税対象者となっている。企業年金の年金給付は公的年金と合算して課税対象とされるため、企業年金制度からの年金給付を受ける受給者のほとんども課税対象者になるであろうと思われる。

こうした実態を鑑みれば、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必要があるかは慎重な判断が必要である。特別法人税の撤廃は当然であるが、それを理由として年金生活者にさらなる負担を上乗せすることのないよう配慮をお願いしたい。

### 3. 確定拠出年金制度を採用する事業主と加入する加入者のため、 制度の利便性を向上させるべく、以下の項目を要望する。

確定拠出年金制度は、創設からようやく8年を迎えようとする、新しい制度である。今までの確定給付型の企業年金制度と異なるところも多く、その使い勝手の向上をはかるため、細やかな改善取り組みの継続が重要である。

制度の利便性を向上させ、制度を採用し運営に責任を負う事業主と、制度に加入し自ら運用指図を行う加入者のため、以下の項目の改善を要望する。

#### (1) 個人型確定拠出年金における加入者範囲の拡大について

現行の制度のもっとも大きな問題は、働き方などにより、制度に加入し得ない国民層が生じることである。具体的には確定給付型の企業年金を有する企業に勤める厚生年金被保険者（約1,000～1,300万人）、被用者年金加入者の被扶養配偶者（いわゆる専業主婦。国民年金の第3号被保険者。1,063万人）、共済年金加入者（451万人）などがこれに当たる。

確定拠出年金制度の大きなメリットは、その資産についてポータビリティを行使しながら、60歳まで引き続いて資産形成を行えることにある。しかしながら、制度に加入し得ない層があることで、転職時の状況によっては資産形成を中断せざるを得ない。こうした複雑な仕組みは加入者に制度を分かりにくくさせており、企業型確定拠出年金への加入選択の際に加入を忌避する要因ともなっている。また、自動移換者増という社会的問題の遠因ともなっていると考えられる。

すでに、確定給付型の企業年金制度を実施している企業に勤める厚生年金被保険者の個人型確定拠出年金加入については、税制改正要望を行っていただいたところであるが、まだその実現に至っておらず、引き続きその実現を要望する。

また、専業主婦等も制度に加入できるようにするなど、加入者範囲の拡大も併せて要望する。

## (2) 拠出限度額の見直しについて

### a) 拠出限度額の見直し（特に一律2分の1の取り扱い見直し）

企業型確定拠出年金制度については、地道な制度改善の取り組みもあり、平成22年1月よりもう一段の拠出限度額引き上げがはかれる予定である。拠出限度額の考え方は本来撤廃されるべきであるというのが基本的な考え方であることに変わりはないが、制度発足当初の拠出限度額に比べれば、大幅な引き上げになり（月額36,000円から月額51,000円へ引き上げ）、労使双方にとって制度活用の範囲は大きく広がるものと考えている。

しかしながら、課題として残されているのは、他の企業年金制度を実施している場合、その制度内容にかかわらず一律に拠出限度額が2分の1とされる取り扱いである（他の企業年金制度を実施している場合、その給付水準にかかわらず拠出限度額は月額23,000円になる）。「他の企業年金制度」が厚生年金基金しかなかった確定拠出年金制度創設時と現在では情勢は大いに異なる。複数の制度を併用して、自由な給付設計をする際に、一律的な取り扱いがひとつの障害となっている。

また、企業型確定拠出年金における加入者拠出（マッチング拠出）が実現した際にも、この2分の1規定は大きな影響を及ぼす。本人の自助努力による拠出可能枠が一律に半減することになるからである。

よって、他の企業年金制度の併設の有無により一律2分の1とする取り扱いを取りやめ、拠出限度額を月額46,000円（平成22年1月からは51,000円）に一本化することを要望する。

### b) 加入者拠出枠の拡大

法案は未成立であるが、政府の追加経済対策および税制改正大綱において、企業型確定拠出年金制度における加入者拠出を認めることとなった。しかし、法案における加入者拠

出掛金は、(1)事業主拠出掛金との合計で拠出限度額を超えないこと、(2)事業主拠出掛金を超えないこと、の2つの要件を満たす必要があった。前者は老後資産形成意欲の高い中高齢者の掛金拠出枠を制約し、後者は若年層の掛金拠出枠が僅かなものにとどまるおそれがある。

制度が複雑であると企業の事務負担も大きくなる。制度の普及、活用が進展するためにも、企業型確定拠出年金制度における加入者拠出制度の実現に際しては、事業主拠出掛金の額にかかわらず、全ての世代において一定額の範囲で加入者拠出が行えるような取り組み（例えば全加入者について一律に一定額の拠出限度額を設定するなど）を要望する。

### (3)脱退一時金受取要件の緩和（個人別管理資産額の一部解約）

現行の確定拠出年金制度は老後資産形成の支援を目的としており、原則として60歳まで受け取れないものとしている。しかしながら、わが国の退職給付制度が退職一時金制度に由来している以上、脱退一時金の受取要件緩和は避けては通れない課題のひとつである。

倒産・解雇等による予期せぬ失職は近年の景気悪化とともにその可能性が高まっているが、こうした際に一時金として受けられる退職金の存在が、雇用保険の失業給付とともに大きな生活の支えとなっている。確定拠出年金制度では、眼前の生活に困窮しながら、多額の資産が確定拠出年金の口座にあるというような現象が起こりうる。こうしたミスマッチを避ける意味においても、脱退一時金の受取要件については緩和を要望する。

やむを得ない事情により帰国される外国人加入者は、小額の資産を日本国内に残し、60歳まで運用せざるを得ないことも問題である。こうした中途脱退者まで日本国内の法律に長期にわたって制約される必要はなく、外国人の脱退一時金の受取要件緩和についても、あわせて検討をお願いしたい。

また、脱退一時金受取が難しい場合であっても、経済的困窮や病気療養等を理由とした部分的な解約、貸付制度の創設についても検討をお願いしたい。

### (4)制度間ポータビリティ、制度変更に伴う資産移換の選択肢の拡充

確定拠出年金制度は転退職に伴って資産の移換を行い、掛金の拠出と資産運用を継続していくことが重要であり、実効性のあるポータビリティ制度が欠かせない。そのために以下のような改善を要望する。

（加入者にとってのポータビリティ）

第1に、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の容認を要望する。少額資産を個人型確定拠出年金で運用する場合、手数料以上の運用益を稼ぎ出すことが難しく、資産を目減りさせてしまうためである。

第2に、加入者が利用できる企業年金制度のポータビリティの範囲に、中途退職あるいは企業の解約に伴い分配金として受け取った適格退職年金の資産、中途退職に伴い受け取

った退職一時金の資産を含めることを要望する。特に適格退職年金については雇用は継続されながら退職給付制度のみ終了する例が少なくない。確定拠出年金へ受取資産を移換することができれば、さらなる老後資産形成に寄与すると考えられる。また、中小企業退職金共済、特定退職金共済からの受取金についても同様にポータビリティの範囲に加えることをお願いしたい。

(制度変更に伴う資産移換)

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、一括移換の容認を要望する。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、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となっている。また、企業が利益隠しの方便として一括移換を行うことは考えにくい。

第4に、企業の成長により加入要件を満たさなくなった中小企業が、中小企業退職金共済を脱退する際に、資産移換を伴う形で企業型確定拠出年金へ制度変更が行えるよう要望する。いったん確定給付企業年金へ移行し、さらに確定拠出年金に制度変更するような労力は無駄が大きいと考えられる。また、企業の合併、退職給付制度の再編等に伴い中小企業退職金共済から事業所脱退せざるを得ない場合についても、加入者の資産を企業型確定拠出年金へ移換可能とすることを併せて要望する。企業は存続しているにもかかわらず、事業所が中小企業退職金共済から脱退せざるを得ない場合は今後も起こりうるが、こうした際に加入者の資産を解約受取させるしか選択肢のないことは問題である。