

# 平成25年度企業年金税制改正に関する提言

平成24年7月26日

企業年金連合会

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いる。

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て各制度が抱える課題について議論を行ってきた。

今般、三つの制度別小委員会における税制改正に関する議論をもとに、平成25年度企業年金税制改正に関する提言を行うものである。

## 1. 確定拠出年金に関する税制の改善

昨年8月の年金確保支援法の成立については、今後の確定拠出年金制度の普及・発展に資するものと期待する。

確定拠出年金制度の加入者数は今や中小企業退職金制度のそれを上回り、企業の退職給付制度の一翼を担う制度に成長しているが、制度上、いくつかの制約があり、その使い勝手を悪くしているとの指摘が強い。確定拠出年金制度の普及と発展のため、次のような措置を講じるべきである。

### (1) 拠出限度額の見直し

現在の拠出限度額は自由な制度設計を阻害する大きな要因となっている。限度額の定めを廃止すべきである。

仮に限度額の定めを廃止することが実現困難な場合、次の見直しを行うべきである。

企業型確定拠出年金では中高齢者になるほど掛金が高くなる制度設計が一般的であり、全従業員に一律に適用される拠出限度額の定めは中高齢者の掛金額を制約する要因となっている。さらに、使い残した拠出限度額は各月ごとに消滅してしまい、再利用することができないため、若年層の機会損失を取り戻すことはできない。拠出限度額を引き上げる等の見直しを行うべきである。

また、他の企業年金制度を併用して実施する場合、一律に拠出限度額が2分の1とされる定めは、複数の制度を活用し、自由な給付設計をする際の障害となっている。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べきである。

マッチング拠出については労使拠出の合計で拠出限度額を超えないこと、事業主拠出掛金を超えて加入者が拠出できないこと、により制限されている。拠出限度額の見直しはマッチング拠出による自助努力の拡充にも資する。特に若年層の資産形成を制約しており、撤廃すべきである。

## (2) 加入者範囲の拡大

自助努力による資産形成を支援する意味において、企業型確定拠出年金におけるマッチング拠出と同様の機会を多くの会社員にも講じる意義があり、企業型確定拠出年金実施企業から離転職した者の資産形成を継続させる役割も期待できることから、企業型確定拠出年金以外の企業年金に加入している会社員の個人型確定拠出年金加入を認めるべきである。

また、公務員、専業主婦等においても、転退職後も老後資産形成を継続させていくために、社会保障・税一体改革等を通じ、掛金を拠出可能とすべきである。

### (3) 脱退一時金受取要件等の緩和

一時金として受ける退職金は、雇用保険の失業給付とともに大きな生活の支えとなる。

年金確保支援法の成立により一段の規制緩和が行われたがまだ十分ではない。脱退一時金の受取条件の単純化および条件緩和についてさらに検討すべきであり、経済的困窮等を理由とした部分的支給（加入者がどうかにかかわらず一定額に限り取り崩しを認める等）の容認についても検討すべきである。

また、人材のグローバル化に対応し、外国人が帰国する際の特例として脱退一時金受取の対応を検討すべきである。

### (4) 制度間ポータビリティの拡充

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①から⑤の事項を実現すべきである。

- ① 退職一時金制度から確定拠出年金への資産の一括移換
- ② 中小企業退職金共済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確定拠出年金への移換
- ③ 企業の合併や分割、退職給付制度の再編等に際した、確定拠出年金への資産移換
- ④ 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
- ⑤ 企業年金のポータビリティの範囲に中途退職に伴う退職一時金と、中小企業退職金共済からの受取金を範囲に加えること

### (5) 労使合意による運用商品の除外

運用商品の除外を行うことは制度運営上の重要な課題であるが、現実的に実行困難で加入者にとって不利益となった商品を除外し、事業主の運営責任を果たすためにも、運用商品の除外要件を現実的なルールに緩和すべきである。

除外要件緩和が短期的に困難である場合には、除外すべき商品

について新規の買い付けのみを凍結するような取扱いが、個別商品の非推奨に該当しないことを明確化すべきである。

## 2. 特別法人税の撤廃

企業年金制度は、働く人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の際の障害となっている。

昨年6月に改正された租税特別措置法により、平成26年3月までの3年間の時限措置として課税を停止することとされているが、課税が復活されるようなことになれば、働く人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、撤廃を提言する。

## 3. 厚生年金基金及び確定給付企業年金に関する税制の改善

過去勤務債務の償却について、早期の年金財政の健全化を図るため、一括拠出を選択することや、掛金負担能力に応じて柔軟に償却することが可能となるよう、過去勤務債務の償却期間について、下限の3年をより短く、上限の20年をより長くし、償却期間を拡大すべきである。

確定給付企業年金に関して、当該年度に発生が見込まれる不足金に充当することを目的とした予算時の特例掛金を、厚生年金基金同様に設定できることとすべきである。また、将来の不足金に対応する準備金を構築するため、企業の実情に応じて、積立上限額の範囲内で、掛金拠出を行うことができるようにすべきである。

以上

## 制度別小委員会における税制改正に関する提言

政策委員会厚生年金基金小委員会	P 6 ~
政策委員会確定給付企業年金小委員会	P 8 ~
政策委員会確定拠出年金小委員会	P 10 ~

平成24年7月26日

## 平成25年度厚生年金基金税制改正に関する提言

### 政策委員会厚生年金基金小委員会

#### ●特別法人税の課税措置の撤廃等

年金積立金に課税する制度は諸外国に例がなく、企業が年金制度を採用し、維持する際の大きな足かせとなり、年金積立金の課税により企業年金の財政が悪化し、働く人の老後の生活原資確保に重大な支障をきたす。本小委員会は、制度の廃止を含め、年金税制全体の検討の中で見直すべきであることをここに提言する。

なお、給付時の課税については、社会保障・税一体改革の中で年金制度の果たしている大きな役割に十分に配慮し、公的年金等控除の縮小を行わないよう提言する。

#### ●過去勤務債務の償却期間の拡大

過去勤務債務については、3年以上20年以内の範囲内で償却をしているが、より早期の年金財政の健全化を図るため、過去勤務債務の一括拋出を選択することや、掛金負担能力に応じて柔軟に償却することが可能となるよう、過去勤務債務の償却期間について、下限の3年をより短く、上限の20年をより長くし、償却期間を拡大すべきである。

## ●企業型確定拠出年金制度の拠出限度額のあり方の見直し

企業型確定拠出年金制度の拠出限度額は、他に企業年金を併用している場合、併用していない場合（月額 51,000 円）の半額（月額 25,500 円）となっている。

こうした拠出限度額の設定のあり方については、設立事業所において、複数の企業年金制度を併用した自由な給付設計を行うことができるよう見直すべきである。

平成24年7月20日

## 平成25年度確定給付企業年金税制改正に関する提言

### 政策委員会確定給付企業年金小委員会

#### ●年金積立金を対象とした「特別法人税」は撤廃すべき

働く人が企業を退職した後に安定的で豊かな生活を送るためには、企業年金は不可欠な存在となっている。また本格的な少子高齢化を迎える中、企業年金制度の役割はますます大きくなっている。

したがって、働く人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存続と発展のために、税制をはじめとする様々な機能強化策を、政府は講じていくべきである。

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。

企業年金制度は、働く人に対し将来の生活を保障するもので、制度の仕組みは、加入者・受給者及び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。

昨年6月に成立した租税特別措置法の改正により、平成26年3月までの3年間の時限措置として課税を停止することとされているが、課税が復活されることとなれば、加入者・受給者に対する給付額の大幅な減少や企業の掛金負担の大幅な増加となり、企業の競争力の低下にも繋がることとなる。したがって、特別法人税については、即刻撤廃すべきである。



## ●過去勤務債務の償却期間の拡大

過去勤務債務については、3年以上20年以内の範囲内で償却をしているが、より早期の年金財政の健全化を図るため、過去勤務債務の一括拋出を選択することや、掛金負担能力に応じて柔軟に償却することが可能となるよう、過去勤務債務の償却期間について、下限の3年をより短く、上限の20年をより長くし、償却期間を拡大すべきである。

## ●特例掛金の導入及び掛金拋出の拡大

当該年度に発生が見込まれる不足金に充当することを目的とした予算時の特例掛金の設定は、厚生年金基金において認められているが、確定給付企業年金についても財政運営の安定化の観点から、特例掛金として拋出可能とすべきである。

また、将来の不足金に対応する準備金を構築するため、企業の実情に応じて、積立上限額の範囲内で、掛金拋出を行うことができるようにすべきである。

平成24年7月13日

## 平成25年度確定拠出年金税制改正に関する提言

政策委員会確定拠出年金小委員会

### はじめに. さらなる確定拠出年金制度の制度改善を

昨年8月、年金確保支援法が成立、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）等が実現となった。今後の確定拠出年金制度の普及・発展に資するものと期待する。

適格退職年金制度が本年3月末に廃止され、公的年金の受給開始年齢が段階的に引き上げられていく中、確定拠出年金制度に求められる役割は今後も高まっている。厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議における議論では、他の企業年金制度がより移行しやすく選択しやすい制度となる必要性が指摘されたところである。

中小企業における企業年金を守るためにも、確定拠出年金制度の普及が果たす役割は大きい。不具合の解消、利便性の向上を目指し、引き続き制度改善を行っていく必要がある。今後ますます、企業と加入者にとって有意義な制度となるよう期待し、税制に関する提言を行う。

### 1. 拠出限度額の見直しについて

#### **(現行制度の概要)**

確定拠出年金制度には拠出限度額が設けられている。企業型確定拠出年金制度の拠出限度額については平成22年1月に引き上げられ、現在月額51,000円となっている。確定給付企業年金、厚生年金基金を併用している場合、拠出限度額はその給付水準に関わらず、一律に月額25,500円になる。

#### **(提言1) 拠出限度額に関する定めを廃止すること**

拠出限度額の定めそのものが企業の自由な制度設計を阻害する大きな要因となっている。確定給付型の企業年金制度では適正な年金数理のもと拠出される掛金に限度額の定めはない（加入者拠出掛金は事業主拠出掛金を上回らない）。本来、限度額の定めは廃止するべきであることについてまず強く提言する。

なお、(提言1)の実現が困難である場合においては、以下の(提言2)、(提言3)の提言を行うものとする。

#### **(提言2) 拠出限度額を引き上げること**

拠出限度額は確定拠出年金制度発足時点(月額36,000円)に比較し大きく引き上げが進展した。しかしより一層の拡充が普及拡大に資するものと考えられる。特に、企業型確定拠出年金では若年層の掛金は低く、中高齢者になるほど掛金が高くなる制度設計が一般的であり(連合会調査では約8割が該当)、全従業員に一律に適用される拠出限度額の定めは中高齢者の掛金額を制約する要因となっている。

また、拠出限度額の考え方は、満額の拠出について全ての勤続期間を通じて行うことで、望ましい給付水準に達するという考え方であるが、使い残した拠出限度額は各月ごとに消滅してしまい、再利用することができないため、若年層の機会損失を取り戻すことはできない。若い頃の掛金が少ない場合でも企業年金の望ましい退職給付水準に近づけるために、拠出限度額を引き上げる等の見直しを行うべきである。

#### **(提言3) 拠出限度額を2分の1とする定めを廃止すること**

他の企業年金制度を併用して実施する場合、その制度内容や給付水準にかかわらず一律に拠出限度額が2分の1とされる定めは、複数の制度を活用し、自由な給付設計をする際の障害となっている。マッチング拠出を行う際の拠出限度額をも同時に制約しており、加入者間の老後資産形成に不公平が生じている。

拠出限度額の制限は、併用する企業年金制度の給付水準の低い中小企業ほど不利益が生じていると考えられる。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べきである。

#### **(提言4) マッチング拠出における拠出限度額を見直すこと**

本年1月より実施可能となった、マッチング拠出については労使拠出の合計で拠出限度額を超えないこと、事業主拠出掛金を超えて加入者拠出掛金が拠出できないこと、の2点で制限されている。拠出限度額の見直しはマッチング拠出による自助努力の拡充にも資する。特に加入者拠出掛金を事業主拠出掛金以下とする制約が掛金額の些少な若年層の資産形成を制約しており、撤廃すべきである。

## **2. 加入者範囲の拡大**

### **(現行制度の概要)**

働き方によって確定拠出年金制度に加入できない（掛金を拠出できない）国民層がある。専業主婦等（国民年金の第3号被保険者）、厚生年金基金、確定給付企業年金のある会社員、公務員等（共済年金加入者）が該当し、企業型確定拠出年金のあった企業からの転退職に伴い、掛金の拠出を継続できない。

### **(提言)加入者範囲を拡大すること**

・企業型確定拠出年金以外の企業年金に加入している会社員の個人型確定拠出年金加入を認める

厚生年金基金、確定給付企業年金を実施している企業に勤める厚生年金被保険者について、個人型確定拠出年金の掛金拠出を認めるべきである。これは自助努力による資産形成を支援する意味において、企業型確定拠出年金におけるマッチング拠出と同様の機会を多くの会社員にも講じる意義があり、制度間の公平にもつながる。企業型確定拠出年金実施企業から離職した者の資産形成を継続させる役割も期待できる。厚生労働省でも平成20年度及び平成21年度の税制改正要望にあげており、引き続き実現に向け努力するべきである。

・公務員、専業主婦等の個人型確定拠出年金加入を認める

確定拠出年金による老後資産形成を広く国民に行わせ、また転退職後も継続させていくために、社会保障・税一体改革等を通じ、公務員、専業主婦等においても掛金を拠出可能とすべきである。

## **3. 脱退一時金受取要件の緩和**

### **(現行制度の概要)**

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歳まで脱退一時金を受け取ることができない。（退職後一定の資格要件を満たした場合にのみ限定的に脱退一時金を受け取ることができる。）

### **(提言1)脱退一時金受取要件の単純化、条件緩和を行うこと**

わが国の退職給付制度は退職一時金制度に由来し、老後資金準備だけを目的としていない。景気が不安定な近年、倒産・解雇等による予期せぬ失職の可能性が高まっており、一時金として受ける退職金は、雇用保険の失業給付とともに大きな生活の支えとなる。マッチング拠出がスタートしたが、加入者拠出掛金は事業主拠出掛金と一体となって管理されることも大きな変化であり、脱退一時金の考え方を見直すべき時期に来ている。

現行の脱退一時金受取要件はその条件が複雑かつ限定的である。昨夏の年金

確保支援法の成立により一段の規制緩和が行われたがまだ十分ではない。脱退一時金の受取条件の単純化および条件緩和についてさらに検討すべきである。

また、経済的困窮等を理由とした部分的支給（加入者かどうかにかかわらず一定額に限り取り崩しを認める等）の容認についても検討すべきである。

#### **(提言2)外国人の帰国に伴う脱退一時金受取を認めること**

近年外国人労働者が増えている（68.6万人。2011年10月末現在、厚生労働省調べ）が、帰国する際、現行法の範囲で脱退一時金を受け取れない場合は60歳まで日本国内に資産を留め置くことになる。これを理由として確定拠出年金制度の加入を回避する新入社員もある。人材のグローバル化に対応し、外国人が帰国する際の特例として脱退一時金受取の対応を検討すべきである。

### **4. 特別法人税の課税措置の撤廃**

#### **(現行制度の概要)**

確定拠出年金の個人別管理資産は特別法人税の対象であり、運用期間中資産残高に課税されることとなっている。特別法人税は、平成11年から運用環境を勘案して課税停止が繰り返されており、平成23年4月より3年間の課税停止となっている。

#### **(提言)特別法人税の課税措置を撤廃すること**

民間における老後資産形成の支援・促進は世界的潮流となっているが、企業年金制度の税制優遇措置が欠かせない。特に確定拠出年金制度においては、運用成果にかかわらず個々人の資産額から一定率の課税を行うことになり、残高は大きいものの低リスク運用を行う定年直前者および年金受給者に過重な負担を求めることになり、問題がある。

特別法人税については、その凍結期限を待たず撤廃すべきである。

### **5. 制度間ポータビリティの拡充**

#### **(1) 事業主単位での資産移換について**

#### **(現行制度の概要)**

制度変更に際して、確定拠出年金への資産移換に制約を課されているケースがある。

#### **(提言1)退職一時金制度から確定拠出年金への資産の一括移換を認めること**

退職一時金制度の一部を確定拠出年金へ資産移換し、制度を開始する場合に求められる4～8年度の分割移換は、企業会計上も確定拠出年金制度上も煩雑な

処理を求められる。加入者の受給権を早期に明確化する効果があり、単なる税逃れとは性格が異なる。退職一時金制度から確定拠出年金への資産の一括移換を認めるべきである。

### **(提言2) 中小企業退職金共済から企業型確定拠出年金への移換を認めること**

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、従来の確定給付企業年金に加え、企業型確定拠出年金を選択肢に加えるべきである。

### **(提言3) 企業の合併や分割等に際し、確定拠出年金資産の移換を容易とすること**

企業の合併や吸収、分割、退職給付制度の再編等に際して、加入者や運用指図者（年金受給者等）の資産を新しい企業の確定拠出年金へ移換可能とすべきである。例えば、厚生年金基金からの事業所単位での資産移換（企業再編等の事情によるもの）、企業型確定拠出年金を実施している企業の合併（吸収）における年金受給者等の資産移換、などを可能としていただきたい。

## **(2) 個人単位での資産移換について**

### **(現行制度の概要)**

確定拠出年金制度では資産のポータビリティが可能であり、転退職の際にも資産を引き継いで老後資産形成を行うことができるが、未だ十分ではない。

### **(提言1) 企業年金連合会の通算企業年金をポータビリティの範囲に含めること**

企業型確定拠出年金の中途退職者の個人別管理資産について、少額資産を個人型確定拠出年金で運用する場合、事務手数料以上の運用益を稼げず、資産を目減りさせる可能性が高い。企業年金連合会へ移換し、通算企業年金として受給する選択肢を設けるべきである。

### **(提言2) 企業年金制度のポータビリティの対象に退職一時金制度も含めること**

企業年金制度のポータビリティの範囲に、退職一時金や中小企業退職金共済等の受取資産を含めるべきである。現金として受け取らずに確定拠出年金へ移換できれば、国民の老後資産形成に寄与すると考えられる。

## **6. 労使合意をもって運用商品の除外を可能とすること**

### **(現行制度の概要)**

運用商品の除外は当該商品を保有する加入者等全ての個別同意が必要である。法制当時は加入者保護の見地から設けられた規定であったと思われるが、加入

者のために明らかに不利益と考えられる商品を除外することも困難にしている。

### **(提言)労使合意をもって運用商品の除外を可能とすること**

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改正が、「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」(平成 19 年 4 月)に盛り込まれたものの、その後取り下げられたままとなっている。

運用商品の除外を行うことは制度運営上の重要な課題である(企業年金連合会「企業型確定拠出年金制度運営ハンドブック」等で指摘)が、現実的に実行困難である。加入者にとって不利益となった商品を除外し、事業主の運営責任を果たすためにも、運用商品の除外要件を現実的なルールに緩和すべきである。

運用指図者(年金受給者等)を考慮する必要があるれば、運用指図者(年金受給者等)への十分な説明を求めることも考えられる。

また、除外要件緩和が短期的に困難である場合には、除外すべき商品について新規の買い付けのみを凍結するような取扱いが、個別商品の非推奨に該当しないことを明確化すべきである。