

## 平成27年度企業年金税制改正に関する要望

平成26年8月8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中で、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重要な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ている。

今般、三つの制度別小委員会における提言を基に、企業年金連合会として平成27年度企業年金税制改正に関する要望を行うものである。

## 要望事項

<u>1. 特別法人税の撤廃</u>	・・・3
<u>2. 厚生年金基金の他制度への移行後における厚生年金基金同様の税制措置</u>	・・・3
<u>3. 確定拠出年金に関する税制の見直し</u>	・・・3
(1) 企業型確定拠出年金の拠出限度額の廃止	・・・3
(2) マッチング拠出に関する規制撤廃	・・・4
(3) 脱退一時金受取要件の緩和	・・・5
(4) 制度間ポータビリティの拡充	・・・5
①中小企業退職金共済から企業型確定拠出年金への資産移換を認めること	・・・5
②退職一時金から企業型確定拠出年金への資産の一括移換を認めること	・・・6
③企業型確定拠出年金から企業年金連合会への資産移換を認めること	・・・6
④退職一時金等の企業年金への資産移換を認めること	・・・6
(5) 個人型確定拠出年金における加入者範囲の拡大	・・・6
(6) 企業型確定拠出年金において労使合意をもって運用商品の除外を可能とすること	・・・7
<u>4. 厚生年金基金及び確定給付企業年金に関する税制の見直し</u>	・・・7
(1) 過去勤務債務の償却期間の拡大	・・・7
<u>5. 確定給付企業年金に関する税制の見直し</u>	・・・7
(1) 加入者掛金の全額所得控除制度の導入等	・・・7
(2) 特例掛金の導入及び掛金拠出の拡大	・・・8
<u>6. 企業年金の在り方の議論を踏まえた税制措置</u>	・・・8

## 1. 特別法人税の撤廃

企業年金制度は、企業を退職した後に安定的で豊かな生活を送るために不可欠な存在であり、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。

米国等諸外国においては、積立金に課税するといった例は稀であり、特別法人税の存在は、我が国において企業が企業年金制度を採用し、維持する際の大きな足かせとなる。

この特別法人税については、平成26年3月に改正された租税特別措置法により、平成29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、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につながり、企業年金制度そのものが崩壊しかねない。

以上から、特別法人税については、撤廃を要望する。

## 2. 厚生年金基金の他制度への移行後における厚生年金基金同様の税制措置

「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」により、厚生年金基金制度が見直され、確定給付企業年金または確定拠出年金への移行支援策が講じられることとなった。この移行の障害とならないために、経過措置として、移行先の企業年金での財政運営が安定するまでの間は、厚生年金基金と同様の税制上の措置を講ずるべきである。

## 3. 確定拠出年金に関する税制の見直し

### (1) 企業型確定拠出年金の拠出限度額の廃止

企業型確定拠出年金の拠出限度額（現行月額51,000円）は、企業における確定拠出年金の自由な制度設計を阻害する大きな要因

となっており、拠出限度額について廃止すべきである。

仮に、拠出限度額を廃止することが困難な場合、少なくとも次の見直しを行うべきである。

- ① 企業型確定拠出年金の掛金は、給与に比例してその額が高くなるのが一般的であり、一律に適用される拠出限度額は、給与の高い者の掛金額を制約している。平成26年10月より、拠出限度額は月額55,000円となるが、不十分な額であることに変わりはない。よって、拠出限度額を更に引き上げるとともに、給与が低い時に使い残した拠出限度額の未使用分の繰り越しを認めるべきである。
- ② また、他の企業年金制度を併用している場合の企業型確定拠出年金の拠出限度額が、企業型確定拠出年金だけを実施している場合の2分の1（現行月額25,500円）とされていることは、複数の制度を併用して、自由な給付設計をする際の大きな障害となっている。よって、拠出限度額については、他の企業年金を併用している場合において、2分の1へ縮小すべきではない。

## (2) マッチング拠出に関する規制撤廃

マッチング拠出を行う場合の掛金は、拠出限度額（現行月額51,000円）の範囲内で、かつ、加入者掛金が事業主掛金を超えてはならないとされている。

この規制により、事業主掛金が高い者については、加入者掛金も、その低い額を超えて拠出することができず、掛金を拠出するゆとりがあっても掛けられなくなってしまう。また、事業主掛金が高い者については、拠出限度額を超えてはならないため、加入者掛金が高い額となってしまう。

さらに、他の企業年金制度を併用している場合には、加入者と事業主合計の拠出限度額が2分の1（現行月額25,500円）となるため、マッチング拠出を行う加入者掛金の上限も、その半分（月額12,750円）となってしまう。

よって、マッチング拠出に関する加入者掛金については、上記の規制を撤廃すべきである。

### (3) 脱退一時金受取要件の緩和

企業年金制度は、老後所得保障としての機能はもとより、退職一時金給付としての機能も担っている。退職一時金は、予期せぬ失職時においては、失業給付とともに生活の大きな支えとなるものである。

しかし、企業型確定拠出年金においては、個人別管理資産が15,000円以下の場合にしか、退職時に脱退一時金を受け取ることができない。

よって、企業の倒産や解雇による生活困窮などの理由による脱退一時金の受取を可能とするなど、脱退一時金の受取要件を緩和するほか、個人別管理資産の一定額を脱退一時金として受け取ることについても可能とすべきである。

また、脱退一時金の受給要件に該当しない外国人労働者は、支給開始年齢到達によって受給手続きをとることになるが、帰国後の所在が判明しない場合、受取機会を逸することにもなりかねないことから、外国人労働者が帰国する際の特例として、脱退一時金の受取を容認すべきである。

### (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に、以下の①から④の措置を講ずべきである。

#### (制度(事業所)単位での資産移換)

##### ① 中小企業退職金共済から企業型確定拠出年金への資産移換を認めること

中小企業が、従業員数や資本金等の拡大により、中小企業退職金共済からの脱退を余儀なくされた場合、新たに設立した確

定給付企業年金には資産移換が認められている。老後の資産形成の選択肢を増やすため、企業型確定拠出年金への資産移換についても認めるべきである。

**② 退職一時金から企業型確定拠出年金への資産の一括移換を認めること**

退職一時金の全部又は一部を企業型確定拠出年金へ資産移換する場合、4～8年度に分割して資産移換することが認められているが、外部積立を早期に実現し、受給権を確保することが望ましいことから、その一括移換についても認めるべきである。

**(個人単位での資産移換)**

**③ 企業型確定拠出年金から企業年金連合会への資産移換を認めること**

企業型確定拠出年金の加入者が転職した場合、転職先に企業型確定拠出年金がなければ、個人型確定拠出年金に資産を移換する選択肢しかない。その場合、移換資産が少額であると、事務手数料以上の運用益を得ることが困難となり、資産を目減りさせる可能性が高い。よって、資産の移換先として、確定給付型の通算企業年金を支給する企業年金連合会も選択肢として加えるべきである。

**④ 退職一時金等の企業年金への資産移換を認めること**

老後の資産形成を支援するために、退職一時金や中小企業退職金共済等からの退職金についても、確定拠出年金等の企業年金への資産移換を認めるべきである。

**(5) 個人型確定拠出年金における加入者範囲の拡大**

老後資産形成を継続させていくために、企業型確定拠出年金を脱退した後も掛金拠出が継続できることが重要である。

そのためにも、個人型確定拠出年金に加入することができない専業主婦、公務員、厚生年金基金又は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等についても、自助努力による老後の資産形成を支援するため、個人型確定拠出年金への加入を可能とすべきである。

**(6) 企業型確定拠出年金において労使合意をもって運用商品の除外を可能とすること**

企業型確定拠出年金の加入者等にとって、手数料等で明らかに不利益と考えられる運用商品であっても、当該運用商品を除外するためには、その商品を保有する加入者等全ての同意が必要となっている。

よって、該当者に対して十分な説明を行った上で過半数の同意を得た場合は除外を認めるなど、運用商品の除外要件を緩和すべきである。

**4. 厚生年金基金及び確定給付企業年金に関する税制の見直し**

**(1) 過去勤務債務の償却期間の拡大**

ボラティリティの大きい資産運用環境下で、一層の年金財政の健全化を図るとともに、受給権を保護する観点から、過去勤務債務について、一括償却を選択することや、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、その償却期間について、下限の3年をより短くするとともに、弾力償却を利用する場合の弾力償却幅を拡大すべきである。

**5. 確定給付企業年金に関する税制の見直し**

**(1) 加入者掛金の全額所得控除制度の導入等**

確定給付企業年金の加入者掛金は、一般の生命保険商品と共通の生命保険料控除（現行上限額年額 40,000 円）の対象とされているが、厚生年金基金の加入者掛金は、社会保険料控除により全額控除となっている。同じ企業年金たる確定給付企業年金の加入者掛金に係る所得控除についても、全額控除を認めるべきである。

また、確定給付企業年金における遺族給付についても、厚生年金基金と同様、非課税とすべきである。

## (2) 特例掛金の導入及び掛金拠出の拡大

ボラティリティの大きい資産運用環境下で、一層の財政運営の健全化を図るとともに、受給権を保護する観点から、確定給付企業年金における特例掛金の拠出を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、掛金拠出を行うことができるようにすべきである。

## 6. 企業年金の在り方の議論を踏まえた税制措置

現在、社会保障審議会企業年金部会で企業年金の在り方について議論が行われている。

今後の企業年金部会で審議される制度改正の動向を踏まえ、必要な税制上の措置を講じるべきである。

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	・ ・ ・ 10
政策委員会確定給付企業年金小委員会	・ ・ ・ 13
政策委員会確定拠出年金小委員会	・ ・ ・ 17

平成26年8月8日

## 平成27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

### **1. 厚生年金基金の他制度への移行後における厚生年金基金同様の税制措置**

「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」により、厚生年金基金制度が見直され、確定給付企業年金または確定拠出年金への移行支援策が講じられることとなった。この移行の障害とならないために、経過措置として、移行先の企業年金での財政運営が安定するまでの間は、厚生年金基金と同様の税制上の措置を講ずべきである。

### **2. 特別法人税の撤廃**

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26年4月から3年間の課税停止は、平成29年3月末でその期限が到来する。

米国等諸外国においては、年金積立金に課税するといった例は稀であり、特別法人税の存在は、我が国において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る。仮に特別法人税の課税が復活されれば、企業年金の財政が悪化し、働く人の老後の所得確保に重大な支障をきたすことになる。

以上のことから、特別法人税は撤廃すべきである。

### **3. 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行っている。

ボラティリティの大きい資産運用環境下で、一層の年金財政の健全化を図るとともに、受給権を保護する観点から、過去勤務債務の一括償却を選択することや、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は、下限の3年をより短くするとともに、弾力償却を利用する場合の弾力償却幅を拡大すべきである。

### **4. 企業型確定拠出年金制度の拠出限度額の廃止**

企業型確定拠出年金制度の拠出限度額は、平成26年10月から月額55,000円に拡大され、他に企業年金を併用している場合は、併用していない場合の半額（月額27,500円）となるが、不十分な額であることに変わりはない。

一律に適用される拠出限度額は、企業による退職給付制度の自由な給付設計を制約し、給与額に比例した掛金拠出を困難にしている。特に他の企業年金制度を実施している場合、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とされていることは、複数の制度を併用する際の大きな障害となっている。よって、拠出限度額については、廃止すべきであり、廃止が困難な場合は大幅な引き上げを行うとともに、他の企業年金を併用している場合に2分の1へ縮小することを廃止すべきである。

## **5. 企業年金の在り方の議論を踏まえた税制措置**

現在、社会保障審議会企業年金部会で企業年金の在り方について議論が行われている。

今後の企業年金部会で審議される制度改正の動向を踏まえ、必要な税制上の措置を講じるべきである。

以上

平成26年8月8日

## 平成27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

### 1. 特別法人税の撤廃

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26年4月から3年間の課税停止は、平成29年3月末でその期限が到来する。

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、老後所得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維持強化策を、政府は講じていくべきである。

米国等諸外国においては、年金積立金に課税するといった例は稀であり、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前提に立ち、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。

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。

## **2. 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。

ボラティリティの大きい資産運用環境下で、一層の年金財政の健全化を図るとともに、受給権を保護する観点から、過去勤務債務の一括償却を選択することや、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は、下限の3年をより短くするとともに、弾力償却を利用する場合の弾力償却幅を拡大すべきである。

## **3. 加入者掛金の全額所得控除制度の導入等**

確定給付企業年金の従業員拠出掛金は、一般の生命保険商品と共通の生命保険料控除（現行上限額40,000円）の対象とされている。

「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」により、厚生年金基金制度が見直され、確定給付企業年金への移行支援策が講じられているが、その場合、加入者掛金について全額控除から控除の上限額がある生命保険料控除に変わることが移行の障害となることから、確定給付企業年金の加入者掛金に係る所得控除について全額控除を認めるべきである。

また、確定給付企業年金における遺族給付についても、厚生年金基金と同様、非課税とすべきである。

#### **4. 特例掛金の導入及び掛金拠出の拡大**

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。

ボラティリティの大きい資産運用環境下で、一層の財政運営の健全化を図るとともに、受給権を保護する観点から、確定給付企業年金における特例掛金の拠出を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、掛金拠出を行うことができるようにすべきである。

#### **5. 企業型確定拠出年金制度の拠出限度額の廃止**

企業型確定拠出年金制度の拠出限度額は、平成 26 年 10 月から月額 55,000 円に拡大され、他に企業年金を併用している場合は、併用していない場合の半額（月額 27,500 円）となるが、不十分な額であることに変わりはない。

一律に適用される拠出限度額は、企業による退職給付制度の自由な給付設計を制約し、給与額に比例した掛金拠出を困難にしている。特に他の企業年金制度を実施している場合、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 とされていることは、複数の制度を併用する際の大きな障害となっている。よって、拠出限度額については、廃止すべきであり、廃止が困難な場合は大幅な引き上げを行うとともに、他の企業年金を併用している場合に 2 分の 1 へ縮小することを廃止すべきである。

## **6. 企業年金の在り方の議論を踏まえた税制措置**

現在、社会保障審議会企業年金部会で企業年金の在り方について議論が行われている。

今後の企業年金部会で審議される制度改正の動向を踏まえ、必要な税制上の措置を講じるべきである。



平成26年8月8日

## **平成27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**

確定拠出年金制度は、少子高齢化の進展、高齢期のライフスタイルの多様化と公的年金のスリム化に対して、自助努力により老後生活の安定を図るため自己責任による資産運用を行うという新しいタイプの企業年金としてスタートし、拠出限度額の拡大、脱退一時金支給要件の緩和、加入者拠出掛金（マッチング拠出）導入などで制度の充実を図ってきたところである。

企業年金を取り巻く環境の変化などから確定拠出年金制度への期待は一層大きくなっており、確定拠出年金制度がより一層企業と加入者、受給者にとって有意義なものとなるよう税制に関する提言を行うものである。

### **1. 拠出限度額の見直し**

#### **（1）拠出限度額の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である。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。拠出限度額は廃止されるべきである。

#### **（2）拠出限度額を引き上げること**

拠出限度額を廃止することが困難な場合、少なくとも拠出限度額を引き上げを行うべきである。

拠出限度額は確定拠出年金制度発足時点に比較し大きく引き上げが進展した。しかし、より一層の拡充が制度の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84.8%が該当）、全従業員に一律に適用される拠出限度額の定めが中高齢者の掛金額を制約する要因となっている。

また、企業型確定拠出年金の掛金額については、厚生年金基金の望ましい給付水準を確保する観点から拠出限度額が定められている。拠出限度額は使い残した枠があっても各月ごとに消滅し、掛金額が低い若年層の機会損失を取り戻すことはできない。

世界的にみても、わが国の拠出限度額は低く抑えられている（米国 401K の限度額は \$ 17,500、50 歳以上の労働者はさらに \$ 5,500 追加拠出可能）。

拠出限度額を超えた掛金について課税後拠出を認めるべきとの考え方もあるが、拠出限度額を引き上げ、未使用分の繰り越しを認めるべきである。

### （3）拠出限度額を2分の1とする定めを廃止すること

拠出限度額を廃止することが困難な場合、他の企業年金制度併用時に拠出限度額を2分の1とする定めを廃止すべきである。

他の企業年金制度を実施している場合、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、複数の制度を併用して、自由な給付設計をする際の大きな障害となっている。例えば、確定給付型企业年金と企業型確定拠出年金を導入している企業が、企業型確定拠出年金の比率を引き上げる際に、この定めにより不十分な引き上げ額となるのを回避するため、やむなく確定給付型企业年金を廃止した事例もある。また、後述のように、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いる。

拠出限度額の制限により、その他の企業年金制度の給付水準の低い中小企業ほど不公平が生じている。拠出限度額については、他の企業年金制度を併用している場合において、2分の1へ縮小すべきではない。

## 2. マッチング拠出に関する規制撤廃

加入者の拠出可能な限度額を制約することで、マッチング拠出の利用にあたって、社内での不公平が生じることが、多くの企業の懸案となっている。

現行の加入者拠出掛金額は、「事業主掛金以下かつ労使合計で拠出限度額を超えないこと」となっているが、若年層については「事業主掛金以下」という制約により低いマッチング拠出枠にとどまること、中高年層については「労使合計で拠出限度額を超えないこと」という制約により拠出自体ができない事例があるなど、利用範囲が制約されている。

さらに、厚生年金基金や確定給付企業年金を併用しているため拠出限度額が2分の1（現行月額 25,500 円）となっている規約においては、マッチング拠出枠も半分となるため、利用可能額が少ないものとなっている。

企業型確定拠出年金を導入している企業からは、マッチング拠出額の制限が制度運営管理の複雑さを招いているとの指摘がある（連合会調査では、マッチング未実施企業の最大理由は「会社の事務負担が大きい（65.2%）」である）。加入者にとって複雑なルールが分かりにくいことから、利用率が高まらないことも課題となっている（連合会調査では、マッチング拠出利用者が利用対象者の1割に達しない企業が4割、利用率2割未満の企業でみると約3分の2を占め

る)。

また、政府の日本再興戦略（改訂：平成 26 年 6 月 24 日）において「マッチング拠出における事業主拠出額以下との制限の取扱い」の検討が言及されている。

よって、マッチング拠出に関する加入者掛金については限度額規制を撤廃すべきである。

### 3. 脱退一時金受給要件の緩和

#### (1) 脱退一時金受取要件の緩和

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。倒産・解雇等による予期せぬ失職時に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。

一方で、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。平成 23 年 8 月成立の年金確保支援法により、一段の規制が緩和されたが（平成 26 年 1 月施行）まだ十分ではない。よって、企業の倒産や解雇による生活困窮などの理由による脱退一時金の受取を可能とするなど、脱退一時金の受取要件を緩和するほか、個人別管理資産の一定額を脱退一時金として受け取ることについても可能とすべきである。

#### (2) 外国人の帰国に伴う脱退一時金受取の容認

近年、外国人労働者が増えている（71.7 万人。平成 25 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。帰国する外国人と支給要件を満たした将来に連絡がつかない場合、受取機会を逸することにもなりかねない。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るべきである。

### 4. 特別法人税の撤廃

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、実効性ある施策として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るうえ、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税負担を求めることになり、特別法人税の課税は大きな問題がある。

特別法人税については、撤廃すべきである。

## 5. 制度間ポータビリティの拡充

### (1) 制度（事業主）単位での資産移換

#### ① 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

中小企業が、従業員数や資本金等の拡大により、中小企業退職金共済からの脱退を余議なくされた場合、新たに設立した確定給付企業年金には資産移換が認められている。老後の資産形成の選択肢を増やすため、企業型確定拠出年金への資産移換についても認めるべきである。

なお、昨年12月に行政改革推進会議で取りまとめられた「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」により方針が示され、第54回労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会で提示された見直し案において、確定拠出年金への移換が言及されており、具体的な進展が求められる。

#### ② 退職一時金から企業型確定拠出年金への資産の一括移換を認めること

退職一時金制度の全部又は一部を企業型確定拠出年金へ資産移換する場合、4～8年度に分割して資産移換することが認められているが、外部積立を早期に実現し、受給権を確保することが望ましいことから、その一括移換についても認めるべきである。

### (2) 個人単位での資産移換

#### ① 企業型確定拠出年金から企業年金連合会への資産移換を認めること

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。よって、資産の移換先として、確定給付型の通算企業年金を支給する企業年金連合会も選択肢として加えるべきである。

#### ② 退職一時金等の企業年金への資産移換を認めること

老後の資産形成を支援するために、退職一時金や中小企業退職金共済等からの退職金についても、確定拠出年金等の企業年金への資産移換を認めるべきである。

## 6. 個人型確定拠出年金における加入者範囲の拡大等

確定拠出年金による老後資産形成を継続させていくためにも、企業型確定拠出年金を脱退した後も掛金を拠出し続けられることが重要である。

そのためにも、国民年金の第3号被保険者（専業主婦等）、公務員においても拠出可能とし、公平性の観点からも、個人型確定拠出年金への加入を認めるべきである。

また、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への加入を認めるべきである。

なお、企業年金制度を実施していない企業の従業員（第2号加入者）の拠出限度額は、平成22年10月より23,000円に据え置かれたままである。老後の資産形成を支援するために拠出限度額の引き上げが求められる。

## 7. 労使合意をもって運用商品の除外を可能とすること

本件は、制度運営に関する項目であるが、予てより税制改正要望に掲げてきたものである。

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」等でも指摘）が、現実的には実行困難となっている。加入者にとって不利益となった商品を除外することは、事業主の運営責任でもあり、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）への十分な説明と過半数の同意取得を加えて行うことも考えられる。

政府の規制改革実施計画（平成26年6月24日閣議決定）において本年度に検討し結論を得る項目として掲げられており、早期の実現を要望する。

## 8. 企業年金の在り方の議論を踏まえた税制措置

現在、社会保障審議会企業年金部会で企業年金の在り方について議論が行われている。

今後の企業年金部会で審議される制度改正の動向を踏まえ、必要な税制上の措置を講じるべきである。

以上