

平成28年度企業年金税制改正に関する要望

平成27年7月29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28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>	・・・4
<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>	・・・4
<u>3. 確定拠出年金に関する税制の見直し</u>	・・・5
(1) 企業型確定拠出年金の拠出限度額の廃止	・・・5
(2) マッチング拠出に関する規制撤廃	・・・6
(3) 脱退一時金受取要件の緩和	・・・6
(4) 制度間ポータビリティの拡充	・・・7
①企業型確定拠出年金の中途脱退者による確定給付型年金への資産移換に係る選択肢を拡大すること（企業年金連合会への資産移換）	・・・7
②退職一時金等の企業年金への資産移換を認めること	・・・8
③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	・・・8
<u>4. 確定給付企業年金に関する税制の見直し</u>	・・・8
(1) 拠出の弾力化（事前積立に係る掛金拠出、積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出等）	・・・8
①事前積立に係る掛金拠出	・・・9
②積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出	・・・9
③予算時の特例掛金の導入	・・・9
(2) 加入者掛金の全額所得控除制度の導入等	・・・10
<u>5. 厚生年金基金に関する税制の見直し</u>	・・・10
(1) 積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出	・・・10
<u>6. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた今後の検討課題に関する議論を踏まえた税制措置</u>	・・・10

- (1) 拠出時の仕組み（拠出限度額）のあり方について . . . 10
- (2) 給付時の仕組み（支給開始年齢、中途引き出し等）のあり方について . . . 11

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。

なお、「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」（以下「議論の整理」という。）においても、「諸外国の私的年金の課税関係を見ても、運用時に課税している国は少数であることを踏まえれば、積立金に対する特別法人税は早期に撤廃すべきである」とされているところである。

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 55,000 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は廃止すべきである。

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。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。

なお、個人型確定拠出年金においては、企業年金制度を実施していない企業の従業員（個人型第2号加入者）の拠出限度額が、平成22年10月より23,000円に据え置かれたままである。老後の資産形成を更に支援するためにも拠出限度額の引き上げが求められる。

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27,500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 55,000 円）の範囲内で、かつ、加入者掛金の額が事業主掛金の額を超えてはならないとされている。

この規制により、事業主掛金の額が低い者については、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、事業主掛金の額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、加入者掛金が低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 27,500 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 13,750 円）となってしまう。マッチング拠出は個人が主体的にその拠出額を決定するものであるが、事業主の制度設計によって拠出枠が増減することにより、制度を分かりにくいものとしている。

よって、マッチング拠出におけ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

今般の「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」（以下「改正法案」という。）によると、脱退一時金受取要件は厳格化され、保険料免除者である場合でなければ脱退一時金を受け取ることができなくなる措置が盛り込まれている。

しかし、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。予期せぬ失職時の一時金は、失業給付とともに大きな生活の支えとなるものであり、現役時代の生活保障のためにも利用されるべきである。

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し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③の措置を講ずべきである。

(個人単位での資産移換)

① 企業型確定拠出年金の中途脱退者による確定給付型年金への資産移換に係る選択肢を拡大すること(企業年金連合会への資産移換)

今般の改正法案には、企業型確定拠出年金の中途脱退者の個人別管理資産について、確定給付企業年金への移換を可能とする規定が盛り込まれているが、確定給付企業年金の規約において当該資産の受入について規定されていないときは、確定給付企業年金への移換はできない。

また、企業型確定拠出年金の中途脱退者については、その個人別管理資産を個人型確定拠出年金に移換することは可能だが、確定給付型の年金として運用することを希望する者もいるのではないかと考えられる。

したがって、当該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、退職一時金について本人が希望した場合、非課税措置を継続したまま、確定拠出年金等の制度へ資産移換を認めるべきである。

また、中小企業退職金共済等からの退職金についても同様に、本人が希望した場合に確定拠出年金等の制度へ資産移換を認めるべきである。

(制度(事業所)単位での資産移換)

③ 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定められているが、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、1～8年度の間で自由に選択して移換ができるようにすべきである。

4. 確定給付企業年金に関する税制の見直し

(1) 拠出の弾力化(事前積立に係る掛金拠出、積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出等)

掛金拠出の弾力化については、「議論の整理」において、「DBの拠出弾力化(あらかじめ景気変動等のリスクに備えるための事前積立に係る掛金拠出や、積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出など)についても、恣意的な拠出とならないことに留意しつつ、遅くとも今回の制度の見直しの実施時期と合わせて実施できるよう、税務当局と調整を進めるべきである」とされている。

さらに、平成27年6月30日に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2015』においても、「確定給付企業年金制度について、(中略)将来の景気変動を見越したより弾力的な運営を可能とする措置に

ついて検討し、本年中に結論を得る」とされている。

これらの趣旨を踏まえ、以下の提言内容の早期の実現を図るべきである。

① 事前積立に係る掛金拠出

リーマン・ショック等での経済・運用環境激変の際に、積立水準が急落し企業年金存続の危機をもたらしたことから、「あらかじめ景気変動等のリスクに備えるため」に、年金資産の運用リスクに対処するバッファ（準備金等）の構築が極めて重要である。バッファ構築のために積立上限額の範囲内で一定の水準まで事前に掛金拠出ができるようにすべきである。

② 積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出

ボラティリティの大きい資産運用環境下においては、一層の年金財政の健全化を図るとともに、受給権保護の観点が重要である。

過去勤務債務については、現行では、3年以上20年以内の範囲内で償却を行うこととされているが、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、償却期間については、下限を撤廃するとともに、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 予算時の特例掛金の導入

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。

(2) 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。

5. 厚生年金基金に関する税制の見直し

(1) 積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出

4. (1) ②と同様の観点から、厚生年金基金についても、積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出の早期の実現を図るべきである。

6. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた今後の検討課題に関する議論を踏まえた税制措置

昨年来、社会保障審議会企業年金部会で企業年金制度等のあり方について議論が行われてきており、本年1月、「議論の整理」がまとめられたが、引き続き議論が必要であるとされた検討課題が残されている。

これらに関する今後の議論の動向を踏まえ、必要な税制上の措置を講じるべきである。

なお、今後、DB・DCの拠出時・給付時の仕組みのあり方について議論を行うに際しては、以下の点について十分留意すべきである。

(1) 拠出時の仕組み(拠出限度額)のあり方について

企業年金部会においては、事務局より、「拠出限度についてはDBとDCを一体的に考えるべき」、「DB・DCの両方を合わせた一つの水準を設定すべき」などの提案がなされ、議論が行われた。

この提案については、DBにはもともと拠出限度額が設定されていないこと等を踏まえると、現在、各企業がDB、DC、退職一時金等を組み合わせて様々な制度設計を行っている中で、制度見直し後は実施できなくなるケースが生じることが強く懸念される。制度見直しに際しては、労使合意を前提とした自由な制度設計が妨げられないようにするという考え方に基づき検討がなされるべきである。

(2) 給付時の仕組み(支給開始年齢、中途引き出し等)のあり方について

企業年金部会においては、事務局より、支給開始年齢について「公的年金の支給開始年齢(65歳)を基本としつつ、DB・DCともに60歳以上から支給開始」とする、また、中途引き出しについては、「DB・DCは高齢期の所得確保という共通の目的を達するため、(中略)支給開始年齢に到達するまでの間は、原則として中途引き出しを認めない」こととするなどの提案がなされ、議論が行われた。

DBに関しては、多くが退職一時金から移行してきているという歴史的な背景を反映して、現行制度では、50歳以上の退職時から支給開始が可能とされるとともに、中途引き出しに制限を設けない仕組みとなっているが、上記の提案が実施された場合には、これらについて規制が強化されることになり、かえって企業にとって企業年金の実施を困難にし、その普及・拡大に逆行する結果となることも強く懸念される。この点に関しては、高齢期の所得確保という性格と同時に、企業年金制度が労使合意に基づく企業の退職給付制度として活用されている実態も尊重し、企業年金制度自体が活用されなくなり、その実施率が低下するといった事態を招くことがないように、活用しやすい柔軟な仕組みとされるべきである。

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	・ ・ ・ 13
政策委員会確定給付企業年金小委員会	・ ・ ・ 16
政策委員会確定拠出年金小委員会	・ ・ ・ 22

平成27年7月29日

平成28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。

なお、「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」において

も、「諸外国の私的年金の課税関係を見ても、運用時に課税している国は少数であることを踏まえれば、積立金に対する特別法人税は早期に撤廃すべきである。」とされている。

3. 積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出

ボラティリティの大きい資産運用環境下においては、一層の年金財政の健全化を図るとともに、受給権保護の観点が重要である。

過去勤務債務については、現行では、3年以上20年以内の範囲内で償却を行うこととされているが、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、償却期間については、下限を撤廃するとともに、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。

なお、「議論の整理」においては、「DBの拠出弾力化（あらかじめ景気変動等のリスクに備えるための事前積立に係る掛金拠出や、積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出など）についても、恣意的な拠出とならないことに留意しつつ、遅くとも今回の制度の見直しの実施時期と合わせて実施できるよう、税務当局と調整を進めるべきである」とされており、DBと同様、厚生年金基金についても、積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出の早期の実現を図るべきである。

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. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた今後の検討課題に関する議論を踏まえた税制措置

昨年来、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きており、本年1月、「議論の整理」がまとめられたが、引き続き議論が必要であるとされた検討課題が残されている。

これらに関する今後の議論の動向を踏まえ、必要な税制上の措置を講じるべきである。

以上

平成27年7月29日

平成28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、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。

なお、「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」（以下「議論の整理」という。）においても、「諸外国の私的年金の課税関係を見

ても、運用時に課税している国は少数であることを踏まえれば、積立金に対する特別法人税は早期に撤廃すべきである」とされているところである。

2. 拠出の弾力化(事前積立に係る掛金拠出、積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出等)

掛金拠出の弾力化については、「議論の整理」において、「DBの拠出弾力化（あらかじめ景気変動等のリスクに備えるための事前積立に係る掛金拠出や、積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出など）についても、恣意的な拠出とならないことに留意しつつ、遅くとも今回の制度の見直しの実施時期と合わせて実施できるよう、税務当局と調整を進めるべきである」とされている。

さらに、平成27年6月30日に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2015』においても、「確定給付企業年金制度について、(中略)将来の景気変動を見越したより弾力的な運営を可能とする措置について検討し、本年中に結論を得る」とされている。

これらの趣旨を踏まえ、以下の提言内容の早期の実現を図るべきである。

(1) 事前積立に係る掛金拠出

リーマン・ショック等での経済・運用環境激変の際に、積立水準が急落し企業年金存続の危機をもたらしたことから、「あらかじめ景気変動等のリスクに備えるため」に、年金資産の運用リスクに対処するバッファー（準備金等）の構築が極めて重要である。バッファー構築のために積立上限額の範囲内で一定の水準まで事前に掛金拠出ができるようにすべきである。

(2) 積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出

ボラティリティの大きい資産運用環境下においては、一層の年金

財政の健全化を図るとともに、受給権保護の観点が重要である。

過去勤務債務については、現行では、3年以上20年以内の範囲内で償却を行うこととされているが、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、償却期間については、下限を撤廃するとともに、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) 予算時の特例掛金の導入

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。

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. 企業型確定拠出年金の中途脱退者による確定給付型年金への資産移換に係る選択肢の拡大(企業年金連合会への資産移換)

国会に提出されている「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」には、企業型確定拠出年金の中途脱退者の個人別管理資産について、確定給付企業年金への移換を可能とする規定が盛り込まれているが、確定給付企業年金側の規約において当該資産の受入について規定されていないときは、確定給付企業年金への移換はできない。

また、企業型確定拠出年金の中途脱退者については、その個人別管理資産を個人型確定拠出年金に移換することは可能だが、確定給付型の年金として将来受給することを希望する者もいるのではないかと考えられる。

したがって、当該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。

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. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた今後の検討課題に関する議論を踏まえた税制措置

昨年来、社会保障審議会企業年金部会で企業年金制度等のあり方に

ついて議論が行われてきており、本年1月、「議論の整理」がまとめられたが、引き続き議論が必要であるとされた検討課題が残されている。

これらに関する今後の議論の動向を踏まえ、必要な税制上の措置を講じるべきである。

なお、今後、DB・DCの拠出時・給付時の仕組みのあり方について議論を行うに際しては、以下の点について十分留意すべきである。

(1) 拠出時の仕組み（拠出限度額）のあり方について

企業年金部会においては、事務局より、「拠出限度についてはDBとDCを一体的に考えるべき」、「DB・DCの両方を合わせた一つの水準を設定すべき」などの提案がなされ、議論が行われた。

この提案については、DBにはもともと拠出限度額が設定されていないこと等を踏まえると、現在、各企業がDB、DC、退職一時金等を組み合わせて様々な制度設計を行っている中で、制度見直し後は実施できなくなるケースが生じることが強く懸念される。制度見直しに際しては、労使合意を前提とした自由な制度設計が妨げられないようにするという考え方に基づき検討がなされるべきである。

(2) 給付時の仕組み（支給開始年齢、中途引き出し等）のあり方について

企業年金部会においては、事務局より、支給開始年齢について「公的年金の支給開始年齢（65歳）を基本としつつ、DB・DCともに60歳以上から支給開始」とする、また、中途引き出しについては、「DB・DCは高齢期の所得確保という共通の目的を達するため、（中略）支給開始年齢に到達するまでの間は、原則として中途引き出しを認めない」こととするなどの提案がなされ、議論が行われた。

DBに関しては、多くが退職一時金から移行してきているという歴史的な背景を反映して、現行制度では、50歳以上の退職時から支給開始が可能とされるとともに、中途引き出しに制限を設けない仕組みとなっているが、上記の提案が実施された場合には、これらについて

規制が強化されることになり、かえって企業にとって企業年金の実施を困難にし、その普及・拡大に逆行する結果となることも強く懸念される。この点に関しては、高齢期の所得確保という性格と同時に、企業年金制度が労使合意に基づく企業の退職給付制度として活用されている実態も尊重し、企業年金制度自体が活用されなくなり、その実施率が低下するといった事態を招くことがないように、活用しやすい柔軟な仕組みとされるべきである。

平成27年7月29日

平成28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、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。

第189回国会に提出された「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」（以下「改正法案」という。）では、個人型確定拠出年金の対象拡大等の措置が図られる一方で、脱退一時金支給要件が厳しくなる内容が盛り込まれているなど、制度が大きく見直されるところである。

また、「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」（平成27年1月16日。以下「議論の整理」という。）において、企業年金制度の重要性は共通認識とされており、確定拠出年金制度については多くの課題が示されている。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。拠出限度額は廃止すべきである。

（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、さらなる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することとなっているが、今般の改正法案には拠出規制単位を月単位から年単位とする措置が盛り込まれている。しかし、当該措置が実施されても、掛金額が低い若年期の機会損失を中高齢期に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（アメリカにおける DC プランの拠出限度額（従業員拠出金と事業主拠出金を合わせた金額）は年間 53,000 ドルと大きなものになっている（2015 年））。

マッチング拠出制度においても拠出限度額を引き上げることの意義は大きい。2. のマッチング拠出掛金に関する規制撤廃とあいまって、加入者の自助努力による老後資産形成枠が広がることになる。

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、まずは拠出限度額を引き上げ、過年次の未使用分の繰り越しを認める策を講じるべきである。

なお、個人型確定拠出年金においては、企業年金制度を実施していない企業の従業員（個人型第 2 号加入者）の拠出限度額が、平成 22 年 10 月より 23,000 円に据え置かれたままである。今般の改正法案では、企業年金加入者が個人型確定拠出年金に加入することが可能となる規定が盛り込まれているが、企業年金制度を実施していない企業の従業員の老後の資産形成を更に支援するためにも拠出限度額の引き上げが求められる。

（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

改正法案には、企業型確定拠出年金の実施企業においても規約で規定することで個人型確定拠出年金を導入することが可能となる措置が盛り込まれているが、マッチング拠出も順調に普及しており、規約ベースでは29.6%に達している（2015年4月末）。自助努力としてのマッチング拠出は事業主掛金額にかかわらず認められるべきであり、マッチング拠出における加入者拠出掛金については限度額規制を撤廃すべきである。

マッチング拠出については、加入者の拠出可能な限度額を制約することで、その利用にあたって、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27,500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、利用可能額がさらに少ないものとなっている。マッチング拠出は個人が主体的にその拠出額を決定するものであるが、事業主の制度設計によって拠出枠が増減することにより、制度を分かりにくいものとしている。

企業型確定拠出年金を導入している企業からも、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（70.2%）」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2割に達しない企業が6割を占める）。

社会保障審議会企業年金部会による「議論の整理」においては、「企業型DCのマッチング拠出の規制のあり方について引き続き議論を行っていくこととする」とされており、マッチング拠出に関する規制撤廃に向けた議論が進展することが望まれる。

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

企業年金連合会は、確定拠出年金制度の脱退一時金受取要件の緩和を長年に

わたり要望してきた。しかし、今般の改正法案によると、要望の方向とは逆に要件が厳格化され、保険料免除者である場合でなければ脱退一時金を受け取ることができなくなる措置が盛り込まれている。

そもそも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の一時金は、雇用保険の失業給付とともに大きな生活の支えとなるものであり、現役時代の生活保障のためにも利用されるべきである。

有利な老後資産形成のチャンスであるマッチング拠出を利用しない加入者においては、その理由として、「中途退職時に脱退一時金として受けられないこと」、「自分のお金であるのに解約受取できないこと」をあげる者が多いとの声が寄せられている。加入者も脱退一時金受取要件の緩和を望んでいると考えられる。

企業型確定拠出年金の目的は老後生活の安定に資することであるが、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べきであり、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

短期在留外国人の国外転出時には厚生年金保険においても脱退一時金の制度がある。その一方で、民間の企業年金制度が60歳まで原則受取不可となっていることは厳しい制約となっている。

近年、外国人労働者が増えている（79万人。平成26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。

なお、「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」においても、「諸外国の私的年金の課税関係を見ても、運用時に課税している国は少数であることを踏まえれば、積立金に対する特別法人税は早期に撤廃すべきである」とされているところである。

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 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と定められているが、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、1～8年度の間で自由に選択して移換ができるようにすべきである。

企業においては複数年度の資産移換にかかる事務負担は重いとの声があがっている。当該資産移換は退職給付制度の変更によるものであり、これを短期化することにおいて、法人税逃れを目的とするような企業の恣意性が働くことは無いものと考えられる。

(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

今般の改正法案には、企業型確定拠出年金の中途脱退者の個人別管理資産について、確定給付企業年金への移換を可能とする規定が盛り込まれているが、確定給付企業年金の規約において当該資産の受入について規定されていないときは、確定給付企業年金への移換はできない。

また、企業型確定拠出年金の中途脱退者については、その個人別管理資産を個人型確定拠出年金に移換することは可能だが、確定給付型の年金として運用することを希望する者もいるのではないかと考えられる。

したがって、当該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は、広く退職給付制度のポータビリティが実現することが望ましい。個人単位でも中途退職した際、希望する者の資産が

老後に引き継げる方策が必要である。

退職一時金について本人が希望した場合、非課税措置を継続したまま、確定拠出年金等の制度へ資産移換を認めるべきである。

中小企業退職金共済等からの退職金についても同様に、本人が希望した場合に確定拠出年金等の制度へ資産移換を認めるべきである。

6. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた今後の検討課題に関する議論を踏まえた税制措置

昨年来、社会保障審議会企業年金部会で企業年金制度等のあり方について議論が行われてきており、本年1月、「議論の整理」がまとめられたが、引き続き議論が必要であるとされた検討課題が残されている。

これらに関する今後の議論の動向を踏まえ、必要な税制上の措置を講じるべきである。

以上