

平成30年度企業年金税制改正に関する要望

平成29年7月27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、制度別及び設立形態別の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ました。

今般、各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30年度企業年金税制改正に関する要望を行うものです。

要望事項

<u>1. 特別法人税の撤廃</u>	・・・3
<u>2. 確定給付型企业年金に関する税制の見直し</u>	・・・3
(1) 年金財政の安定化を図るための掛金拠出の弾力化（積立不足を 解消するための柔軟な掛金拠出等）	・・・3
①積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出	・・・3
②予算時の特例掛金の導入	・・・4
③リスク対応掛金の柔軟な拠出	・・・4
(2) 加入者掛金の全額所得控除制度の導入等	・・・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	・・・7
(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
(5) 資格喪失年齢の取扱い	・・・8
<u>4. 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等</u>	・・・9
(1) 拠出時の仕組み（拠出限度額）のあり方について	・・・9
(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	・・・10

1. 特別法人税の撤廃

公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする企業年金制度は、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。

諸外国において、運用時に課税している国は少数であり、特に特別法人税のように、積立金に課税するといった例はさらに稀であり、こうした国際的にみても標準的といえない税を課すのは不適切である。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29年3月に改正された租税特別措置法により、平成32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。また、欠損法人の割合が高い中小企業にとって影響が大きく、中小企業に対する企業年金の普及・拡大という目指すべき政策の方向性に反する。

以上から、特別法人税については、撤廃を要望する。

2. 確定給付型企業年金に関する税制の見直し

(1) 年金財政の安定化を図るための掛金拠出の弾力化(積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出等)

① 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。

② 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 リスク対応掛金の柔軟な拠出

平成29年1月より、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として、リスク対応掛金が導入されたが、その掛金は、5年以上20年以内の範囲内で拠出することとされている。このリスク対応掛金についても、各企業年金の実情に応じて、より柔軟な掛金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。この違いが障害となり、依然として厚生年金基金として存続することとしている実例があることや企業年金税制における加入者掛金については、拠出時非課税が一般的な取扱いであることなどから、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も、全額控除を認めるべきである。なお、公務員等の「退職等年金給付」における加入者掛金についても、社会保

除料控除が認められている。

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べきである。

なお、第 190 回国会で成立した「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」（以下「改正法」という。）によって個人型確定拠出年金の加入者の対象範囲が拡大され、公務員、国民年金の第 3 号被保険者、企業年金加入者も加入可能となった。しかし、拠出限度額に関しては、被保険者の区分や企業年金制度の有無によって異なっている。個人型確定拠出年金の利便性向上と普及のために統一した拠出限度額にすべきである。

- 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 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。

- ③ 改正法により、掛金拠出の規制単位が月単位から年単位に変

更されることとなったが、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。拠出限度額の管理方法を年単位から加入期間を通しての管理に変更し、過年次の未使用分の掛金の繰り越しを認めるようにすべきである。

(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。

また、改正法により、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により、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ったが、この場合の個人型確定拠出年金の掛金は、企業型確定拠出年金の事業主拠出の額に左右されず、事業主掛金の額を超えて拠出することが認められている。

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

改正法により、脱退一時金受取要件は厳格化され、保険料免除者でなければ脱退一時金を受け取ることができなくなった。

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)

改正法では、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されたが、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。

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。

(5) 資格喪失年齢の取扱い

企業型確定拠出年金の加入者の資格喪失について、その規約において60歳以上65歳以下の一定年齢に達したときに資格喪失することが定められているときは、60歳を超えて資格喪失することが認められている。ただし、この取扱いは、60歳に到達する前から実施事業所に使用されている者が、60歳到達後も引き続き同一の実施事業所に使用される場合に限定されている。

一方で、60歳以降で定年となり、同日付で同一規約内の高齢者等の雇用の安定等に関する法律に規定する特殊関係事業主等に雇用される場合なども少なくないと考えられる。

したがって、同一規約内において、上記のような取扱いが行われるような場合は、引き続き当該規約で定める一定年齢まで加入者資格を認めるべきである。また、同一規約内でなくとも、総合型の実施事業主のひとつが、単独型に移行して企業型確定拠出年金を新規に実施するような場合なども、同様の取扱いとすべきである。

4. 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等

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

社会保障審議会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

社会保障審議会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、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・設立形態別小委員会における 税制改正に関する提言

政策委員会総合型企業年金小委員会／	
政策委員会単独・連合型企業年金小委員会	・・・12
政策委員会確定拠出年金小委員会	・・・17

平成29年7月27日

平成30年度確定給付型企业年金税制改正に関する提言

政策委員会総合型企业年金小委員会

政策委員会単独・連合型企业年金小委員会

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、引き続き平成29年4月から3年間の課税停止が措置されたところである。

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、公的年金を補完する側面も持っている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普及・拡大のために、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。

諸外国において、運用時に課税している国は少数であり、特に特別法人税のように年金積立金に課税するといった例はさらに稀であり、こうした国際的にみても標準的といえない税を課すのは不適切である。

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から、制度そのものの存続が困難になることが予想

される。また、欠損法人の割合が高い中小企業にとって影響が大きく、中小企業に対する企業年金の普及・拡大という目指すべき政策の方向性に反する。

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. 年金財政の安定化を図るための掛金拠出の弾力化(積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出等)

(1) 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。

(2) 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) リスク対応掛金の柔軟な拠出

平成29年1月より、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として、リスク対応掛金が導入されたが、その掛金は、5年以上20年以内の範囲内で拠出することとされて

いる。このリスク対応掛金についても、各企業年金の実情に応じて、より柔軟な掛金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、確定給付企業年金への移行の際に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障害となり、依然として厚生年金基金として存続することとしている実例があること、また、企業年金税制における加入者掛金については、拠出時非課税が一般的な取扱いであることなどから、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。なお、公務員等の「退職等年金給付」における加入者掛金についても、社会保険料控除が認められている。

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)

平成 28 年 5 月に成立した「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」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

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

社会保障審議会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

社会保障審議会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30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仕組みの企業年金としてスタートし、拠出限度額の拡大、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190回国会で成立した「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」（以下「改正法」という。）では、個人型確定拠出年金の対象拡大、中小企業向けの新たな制度の導入、掛金の年単位化、ポータビリティの拡充、運用の改善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たところである。

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. 特別法人税の撤廃

公的年金を補完する重要な制度である企業年金の普及・拡大、機能強化が求められているが、そのような企業年金制度に対しては、実効性ある施策として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に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。

2. 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の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（2013年連合会調査では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。

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54,000ドルと大きなものになっている（2017年））

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るべきである。

なお、改正法によって個人型確定拠出年金の加入者の対象範囲が拡大され、公務員、国民年金の第3号被保険者、企業年金加入者も加入可能となった。しかし、拠出限度額に関しては、被保険者の区分や企業年金制度の有無によって異なっている。個人型確定拠出年金の利便性向上と普及のために統一した拠出限度額にすべきである。

(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。

(4) 拠出限度額の管理方法について

改正法により、掛金拠出の規制単位が月単位から年単位とされたことで、各月ごとに消滅してしまう拠出限度額までの掛金の使い残しを有効に活用できるようになった。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。拠出限度額の管理方法を年単位から加入期間を通しての管理に変更し、過年次の未使用分の掛金の繰り越しを認めるようにすべきである。

3. マッチング拠出に関する規制撤廃

改正法では、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36.1%に達している(2017年3月末)。

前述の企業型確定拠出年金と個人型確定拠出年金を併用する場合の個人型確定拠出年金の掛金は、企業型確定拠出年金の事業主掛金の額に左右されず、事業主掛金の額を超えて拠出することが認められており、自助努力としてのマッチング拠出についても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(54.1%)」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(2015年連合会調査では、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50.4%を占める)。

4. 脱退一時金受取要件の緩和

(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、今般の改正法では、要望の方向とは逆に要件が厳格化され、保険料免除者でなければ脱退一時金を受け取ることができなくなった。

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(約108万人。平成28年10月末現在、厚生労働省公表)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。支給要件を満たした将来に帰国する外国人と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。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。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。

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。

(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

改正法では、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されたが、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。

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. 資格喪失年齢の取扱い

企業型確定拠出年金の加入者の資格喪失について、その規約において60歳以上65歳以下の一定年齢に達したときに資格喪失することが定められているときは、60歳を超えて資格喪失することが認められている。ただし、この取

扱いは、60歳に到達する前から実施事業所に使用されている者が、60歳到達後も引き続き同一の実施事業所に使用される場合に限定されている。

一方で、60歳以降で定年となり、同日付で同一規約内の高齢者等の雇用の安定等に関する法律に規定する特殊関係事業主等に雇用される場合なども少なくないと考えられる。

したがって、同一規約内において、上記のような取扱いが行われるような場合は、引き続き当該規約で定める一定年齢まで加入者資格を認めるべきである。また、同一規約内でなくとも、総合型の実施事業主のひとつが、単独型に移行して企業型確定拠出年金を新規に実施するような場合なども同様の取扱いとすべきである。

以上