

## 令和2年度企業年金税制改正に関する要望

令和元年7月30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、確定給付企業年金、確定拠出年金及び厚生年金基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令和2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>	・・・4
<u>2. 確定給付型企业年金に関する税制の見直し</u>	・・・4
(1) 年金財政の安定化を図るための掛金拠出の弾力化	・・・4
①過去の積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出	・・・5
②リスク対応掛金の柔軟な拠出	・・・5
③予算時の特例掛金の導入	・・・5
(2) 保証期間（20年上限）の延伸等	・・・5
(3) 加入者掛金の全額所得控除制度の導入等	・・・6
<u>3. 確定拠出年金に関する税制の見直し</u>	・・・7
(1) 企業型確定拠出年金の拠出限度額の見直し	・・・7
(2) マッチング拠出に関する規制撤廃	・・・7
(3) 長寿化の進展に対応した制度設計	・・・8
(4) 脱退一時金受取要件の緩和	・・・9
①生活困窮時の脱退一時金受取要件の緩和	・・・9
②外国人の帰国に伴う脱退一時金受取の容認	・・・9
<u>4. 制度間ポータビリティの拡充</u>	・・・9
(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	・・・10
(2) 中小企業退職金共済制度と企業年金制度間の資産移換	・・・10
(3) 退職一時金の企業年金への資産移換	・・・10
(4) 退職一時金から企業型確定拠出年金への制度移行に伴う資産の 一括移換	・・・10
<u>5. 企業年金連合会「通算企業年金」への追加拠出の導入</u>	・・・11

<u>6. 企業年金の拠出時・給付時の柔軟な仕組み</u>	・・・11
<u>7. その他</u>	・・・12
(1) 中小事業主掛金納付制度の拡充	・・・12
(2) 「退職所得の受給に関する申告書」に係るマイナンバーの取扱い	・・・12
(3) e L T A X を利用した公的年金等支払報告書の提出に係る企業年金基金等の法人証明について	・・・13

## 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、令和2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、即刻撤廃すべきである。

## 2. 確定給付型企业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

ボラティリティの大きい資産運用環境下においては、年金資産の積立を促進し、一層の年金財政の健全化を図るとともに、受給権保護の観点から、以下の点について、見直しを図るべきである。

### ① 過去の積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出

過去の積立不足（過去勤務債務）については、特別掛金を設定したうえで償却を行う。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 リスク対応掛金の柔軟な拠出

平成29年1月より、将来発生する損失（財政悪化リスク相当額）に対応する掛金として、リスク対応掛金が導入されたが、その掛金は、財政再計算時に、労使合意に基づき、財政悪化リスク相当額の範囲内で拠出水準を定め、5年以上20年以内の範囲内かつ特別掛金の拠出期間（償却期間）よりも長い期間で拠出する。

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 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。確定給付企業年金においても、厚生年金基金と同様に、特例掛金による拠出を可能とすべきである。

## (2) 保証期間(20年上限)の延伸等

確定給付型企业年金の保証期間の上限は、平成元年に20年と定められたが、これは当時の男子60歳の平均余命とほぼ一致していた。その後、死亡率の改善により、平均余命は大幅に延伸しており、その結果、終身年金においては長寿化による財政リスクが増大している。

保証期間のある終身年金の場合、長寿化リスクは保証期間の終

了以降の期間に限定されることから、保証期間の上限を引き上げることは、終身年金の持続可能性の向上に資すると考えられる。

また、終身年金、確定年金のいずれにおいても、保証期間を延伸することは、労使合意に基づく企業年金の選択肢の拡大につながり、柔軟な制度運営に寄与すると考えられる。

したがって、保証期間の上限（20年）については、延伸すべきである。

併せて、長寿化の進展に伴う財政的な影響緩和を図ることができるよう、終身年金部分の年金給付について、死亡率改善による終身年金現価率の増加を勘案した調整率を適用し、自動的に年金給付の調整を行う仕組みも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。

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、また、厚生年金基金から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。

### 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見直し

確定拠出年金については、拠出後直ちに加入者の財産として確保されることから、貯蓄との差別化を図り、税制適格なものとするために掛金の拠出限度額が設定されている。このため、他の退職給付制度から確定拠出年金に移行しようとする際に拠出限度額に抵触してしまい、前払いや退職一時金で補うなど、加入者にとっても不合理な取扱いとなり、柔軟な制度設計を阻害する事態が発生している。

したがって、企業型確定拠出年金の拠出限度額については、老後の所得保障の柱として機能することが期待されていることをも踏まえ、その廃止または十分な水準まで引き上げることが必要である。その際には、他の企業年金制度を実施している場合に、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とされる定めについても、企業が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ことから廃止すべきである。

また、制度の普及・促進の観点から、他の年金制度への加入の有無により異なる拠出限度額について、加入者に理解しやすく、事務の簡素化にも適した限度額とすべきである。さらに、拠出限度額をできる限り有効に活用して十分な老後資産を形成することができるよう、将来的には、個人がライフステージに応じて、可能な時期にまとまった拠出ができる仕組みも検討すべきである。

#### (2) マッチング拠出に関する規制撤廃

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加入者掛金は、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

業主掛金の額にかかわらず認められるべきである。

なお、企業型確定拠出年金の加入者掛金の額は、企業型掛金拠出単位期間につき1回のみ変更できることとされているが、継続投資教育の受講により、マッチング拠出の意欲が高まったとしても、昇給時等に既に拠出額の変更を行っている場合は、次回の変更時まで相当期間待たなければならないといった事態が生じており、変更回数については、労使合意による柔軟な取扱いを認めるべきである。

### (3) 長寿化の進展に対応した制度設計

長寿化が進展する中で、高齢者雇用確保措置として、60歳以降で定年となった者が、同日付で同一企業グループ内の事業主に雇用されることは少なくないと考えられる。さらには、高齢期のライフスタイルや働き方の多様化に応じて、同一企業グループ外の企業で雇用される場合も増加していくことが考えられる。

したがって、企業型確定拠出年金の加入者の資格喪失について、同一規約内または同一企業グループ内であるかどうかにかかわらず、加入可能年齢を少なくとも公的年金の支給開始年齢である65歳まで引き上げる（規約で定めるところにより60歳以上65歳未満の年齢とすることも可能とする）ことを認めるべきである。

なお、60歳以降の個々人の健康状態等は様々であることから、老齢給付金の受給開始年齢については、加入可能年齢の引上げが実現された場合であっても、従来どおり60歳以降とすべきである。

さらに、老齢給付金の支給の請求については、加入者であった者の通算加入者等期間に応じて、その請求開始可能年齢が定められているが、通算加入者等期間は、規約で定める資格喪失年齢にかかわらず、一律に「60歳に達した日の前日が属する月以前の期間」までに限られている。

企業型確定拠出年金の通算加入者等期間については、加入可能年齢の引上げと合わせて65歳以下の規約で定める年齢（資格喪失の時期）まで算入すべきである。

#### **(4) 脱退一時金受取要件の緩和**

##### **① 生活困窮時の脱退一時金受取要件の緩和**

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り、通常の貯蓄と区別し、税制優遇措置が講じられる前提として、制度からの中途脱退は原則として認められていないが、企業の倒産や解雇による生活困窮などの場合においては、脱退一時金の受取を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**

短期在留外国人が厚生年金保険の被保険者資格を喪失し、出国した場合には厚生年金保険においては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である確定拠出年金が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146万人。平成30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。

### (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

企業型確定拠出年金の加入者であった者の個人別管理資産については、確定給付企業年金への移換が可能であるが、確定給付企業年金の規約において当該資産の受入れ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) 中小企業退職金共済制度と企業年金制度間の資産移換

中小企業退職金共済制度（以下「中退共」）は、中小企業向けに設けられた社外積立の退職金制度である。

現行の中退共と企業年金制度間の資産移換は、中退共に加入している企業が中小企業でなくなった場合や合併等の場合に限定されているが、老後に向けた資産形成を支援する観点から、当該理由に限らず、制度（事業所）単位での資産移換も可能とすべきである。

また、就労形態が多様化する中で、老後に向けた資産形成を支援するため、中退共と企業年金制度間の個人単位での資産移換も可能とすべきである。

### (3) 退職一時金の企業年金への資産移換

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、その時点で給付にかかる課税措置を講じることなく、確定拠出年金等の制度へ資産移換を認めるべきである。

### (4) 退職一時金から企業型確定拠出年金への制度移行に伴う資産の一括移換

退職一時金の全部また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. 企業年金連合会「通算企業年金」への追加拠出の導入

通算企業年金は、確定給付企業年金側の受入れが不可能な場合のポータビリティの受け皿として期待されるが、年金原資として通算企業年金に移換される脱退一時金については、その算定基礎期間が短いため少額となる場合が多く、通算企業年金に移換されずに一時金として受給する事例が多い。

したがって、老後資産の形成を推進する観点から、個人型確定拠出年金（iDeCo）と同様に、通算企業年金への移換後に、一定の拠出額を上限として、個人が掛金拠出することを可能とすべきである。

## 6. 企業年金の拠出時・給付時の柔軟な仕組み

企業年金制度は、従業員の老後の所得確保を支援するための退職給付制度として、退職一時金とともに基幹的な役割を果たしており、それぞれの制度をどのように組み合わせ、どのような給付形態・水準とするかについては、労使合意に基づいて決定されるべきであり、個々の企業の状況に応じた柔軟な制度設計が求められる。

特に、確定給付企業年金については、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、拠出限度額が設定されず、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おり、これにより、老後資金の準備だけでなく、幅広い生活保障のニーズに対応している。

今後、確定給付企業年金・確定拠出年金の拠出時・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、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。

## 7. その他

### (1) 中小事業主掛金納付制度の拡充

企業年金を実施していない企業において、従業員の老後の資産形成に向けた支援策として、中小事業主が個人型確定拠出年金の掛金を追加拠出する中小事業主掛金納付制度が導入されたが、実施対象は従業員数が100人以下の企業であるため、その活用は限定的となっている。一方、中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあり、老後所得の確保に向けた更なる支援策が望まれるところである。

したがって、中小事業主掛金納付制度の対象となる企業規模について、少なくとも従業員数300人以下とするなど制度対象の拡充により、その活用の促進を図るべきである。

### (2) 「退職所得の受給に関する申告書」に係るマイナンバーの取扱い

企業年金の受給権者が老齢給付金を一時金で受け取る場合に提出することとなる「退職所得の受給に関する申告書」には個人番号（マイナンバー）の記載が必要とされているが、この申告書を踏まえて作成される「退職所得の源泉徴収票」については、支払者が税務署に提出する場合、役員に支払う退職手当等以外は提出が不要とされており、また、支払者が受給権者に交付する場合、受給権者のマイナンバーは記載事項とされていない。

「退職所得の受給に関する申告書」への不必要と考えられるマイナンバーの記載を不要とすることにより、受給権者及び支払者の事務の効率化や郵便事故等による情報漏えい等のリスク回避が図られることから、当該申告書へのマイナンバーの記載は、役員が退職

手当等を受給するために提出する場合を除き、不要とすべきである。

なお、平成30年4月1日施行の所得税法施行規則の改正により、「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」への受給者のマイナンバーの記載については、支払者が地方公共団体情報システム機構（J-LIS）から当該受給者のマイナンバーの提供を受けて、その者の氏名及びマイナンバー等を記載した帳簿を備えている場合には、記載不要とされたところである。

したがって、上記の「退職所得の受給に関する申告書」への不必要と考えられるマイナンバーの記載を不要とすることが困難である場合は、少なくとも、支払者においてJ-LISから提供を受けた受給者のマイナンバー等を記載した帳簿を備えているときには、上記の扶養親族等申告書の取扱いと同様にマイナンバーの記載を不要とすべきである。

### **(3) eLTAXを利用した公的年金等支払報告書の提出に係る企業年金基金等の法人証明について**

企業年金の業務委託形態がIA型の場合、企業年金自らが老齢給付金等の支払を行っているが、税務署に提出すべき「公的年金等の源泉徴収票」が1,000枚以上（令和3年1月以降100枚以上）ある場合には、各市区町村に提出する「公的年金等支払報告書」を、eLTAX（地方税ポータルシステム）等を利用して提出することが義務付けられている。

eLTAXを利用して電子届出を行う場合は、入力する事項についての情報に電子署名を行い、当該電子署名を行った者を確認するために必要な事項を証する電子証明書を併せて送信する必要があるが、この電子証明書は、法務省法務局（登記所）に登録した法人登記等に基づいて発行される。

しかしながら、企業年金基金等は、厚生労働大臣の認可をもって設立された法人であり、官報において公告することにより、登記を

要さないものとされているため、この電子証明書を入手することはできず、法人としてeLTAXを利用できない。

したがって、上記の電子届出を行う場合において、厚生労働大臣の証明により確認するなど所要の措置を講じられたい。

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	・・・16
政策委員会確定拠出年金小委員会	・・・24

令和元年7月22日

## 令和2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**

ボラティリティの大きい資産運用環境下においては、年金資産の積立を促進し、一層の年金財政の健全化を図るとともに、受給権保護の観点から重要であることから、以下の点について、見直しを図るべきである。

### **(1) 過去の積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出**

過去の積立不足（過去勤務債務）については、特別掛金を設定したうえで償却を行う。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) リスク対応掛金の柔軟な拠出**

平成29年1月より、将来発生する損失（財政悪化リスク相当額）に対応する掛金として、リスク対応掛金が導入されたが、その掛金は、財政再計算時に、労使合意に基づき、財政悪化リスク相当額の範囲内で拠出水準を定め、5年以上20年以内の範囲内かつ特別掛金の拠出期間（償却期間）よりも長い期間で拠出する。

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) 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。確定給付企業年金においても、厚生年金基金と同様に、特例掛金による拠出を可能とすべきである。

### **3. 保証期間(20年上限)の延伸等**

確定給付型企業年金の保証期間の上限は、平成元年に20年と定められたが、これは当時の男子60歳の平均余命とほぼ一致していた。その後、死亡率の改善により、平均余命は大幅に延伸しており、その結果、終身年金においては長寿化による財政リスクが増大している。

保証期間のある終身年金の場合、長寿化リスクは保証期間の終了以降の期間に限定されることから、保証期間の上限を引き上げることは、終身年金の持続可能性の向上に資すると考えられる。

また、終身年金、確定年金のいずれにおいても、保証期間を延伸することは、労使合意に基づく企業年金の選択肢の拡大につながり、柔軟な制度運営に寄与すると考えられる。

したがって、保証期間の上限(20年)については、延伸すべきである。

併せて、長寿化の進展に伴う財政的な影響緩和を図ることができるよう、終身年金部分の年金給付について、死亡率改善による終身年金現価率の増加を勘案した調整率を適用し、自動的に年金給付の調整を行う仕組みも可能とすべきである。

### **4. 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。

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、また、厚生年金基金から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。

## **5. 制度間ポータビリティの拡充**

より多くの制度間のポータビリティを実現することで、継続的な老後のための資産形成を可能とする環境を整備することは重要であり、以下の点について、見直しを図るべきである。

### **(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**

平成28年に公布された「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」により、企業型確定拠出年金の加入者であった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が認められたが、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加入者であった者については、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。

こうしたニーズに対応するため、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) 中小企業退職金共済制度と企業年金制度間の資産移換**

中小企業退職金共済制度（以下「中退共」）は、中小企業向けに設けられた社外積立の退職金制度である。

現行の中退共と企業年金制度間の資産移換は、中退共に加入している企業が中小企業でなくなった場合や合併等の場合に限られているが、老後に向けた資産形成を支援する観点から、当該理由に限らず、制度（事業所）単位での資産移換も可能とすべきである。

また、就労形態が多様化する中で、老後に向けた資産形成を支援するため、中退共と企業年金制度間の個人単位での資産移換も可能とすべきである。

## **6. 企業年金連合会「通算企業年金」への追加拠出の導入**

前述のとおり、通算企業年金は、確定給付企業年金側の受け入れが不可能な場合のポータビリティの受け皿として期待されるが、年金原資として通算企業年金に移換される脱退一時金については、その算定基礎期間が短いため少額となる場合が多く、通算企業年金に移換されずに一時金として受給する事例が多い。

したがって、老後資産の形成を推進する観点から、個人型確定拠出年金（iDeCo）と同様に、通算企業年金への移換後に、一定の拠出額を上限として、個人が掛金拠出することを可能とすべきである。

## **7. 企業型確定拠出年金制度の拠出限度額の見直し**

企業型確定拠出年金制度に一律に適用される拠出限度額（月額55,000円、他に企業年金を併用している場合は、月額27,500円）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。

したがって、確定拠出年金の拠出限度額については、老後の所得保障の柱として機能することが期待されていることをも踏まえ、その撤廃又は十分な水準まで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。

## **8. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた議論を踏まえた税制措置等**

企業年金制度は、従業員の老後の所得確保を支援するための退職給付制度として、退職一時金とともに基幹的な役割を果たしており、それぞれの制度をどのように組み合わせ、どのような給付形態・水準とするかについては、労使合意に基づいて決定されるべきであり、個々の企業の状況に応じた柔軟な制度設計が求められる。

特に、確定給付企業年金については、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、拠出限度額が設定されず、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おり、これにより、老後資金の準備だけでなく、幅広い生活保障のニーズに対応している。

今後、確定給付企業年金・確定拠出年金の拠出時・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、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。

## **9. その他**

### **(1) 「退職所得の受給に関する申告書」に係るマイナンバーの取扱い**

企業年金の受給権者が老齢給付金を一時金で受け取る場合に提出することとなる「退職所得の受給に関する申告書」には個人番号（マイナンバー）の記載が必要とされているが、この申告書を踏まえて作成される「退職所得の源泉徴収票」については、支払者が税務署に提出する場合、役員に支払う退職手当等以外は提出が不要とされており、また、支払者が受給権者に交付する場合、受給権者のマイナンバーは記載事項とされていない。

「退職所得の受給に関する申告書」への不必要と考えられるマイ

ナンバーの記載を不要とすることにより、受給権者及び支払者の事務の効率化や郵便事故等による情報漏えい等のリスク回避が図られることから、当該申告書へのマイナンバーの記載は、役員が退職手当等を受給するために提出する場合を除き、不要とすべきである。

なお、平成30年4月1日施行の所得税法施行規則の改正により、「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」への受給者のマイナンバーの記載については、支払者が地方公共団体情報システム機構（J-LIS）から当該受給者のマイナンバーの提供を受けて、その者の氏名及びマイナンバー等を記載した帳簿を備えている場合には、記載不要とされたところである。

したがって、上記の「退職所得の受給に関する申告書」への不必要と考えられるマイナンバーの記載を不要とすることが困難である場合は、少なくとも、支払者において J-LIS から提供を受けた受給者のマイナンバー等を記載した帳簿を備えているときは、上記の扶養親族等申告書の取扱いと同様にマイナンバーの記載を不要とすべきである。

## **（２） e L T A X を利用した公的年金等支払報告書の提出に係る企業年金基金等の法人証明について**

企業年金の業務委託形態が I A 型の場合、企業年金自らが老齢給付金等の支払いを行っているが、税務署に提出すべき「公的年金等の源泉徴収票」が 1,000 枚以上（令和3年1月以降100枚以上）ある場合には、各市区町村に提出する「公的年金等支払報告書」を、e L T A X（地方税ポータルシステム）等を利用して提出することが義務付けられている。

e L T A X を利用して電子届出を行う場合は、入力する事項についての情報に電子署名を行い、当該電子署名を行った者を確認するために必要な事項を証する電子証明書を併せて送信する必要があるが、この電子証明書は、法務省法務局（登記所）に登録した法人登記等に基づいて発行される。

しかしながら、企業年金基金等は、厚生労働大臣の認可をもって設立された法人であり、官報において公告することにより、登記を要さないものとされているため、この電子証明書を入手することはできず、法人としてeLTAXを利用できない。

したがって、上記の電子届出を行う場合において、厚生労働大臣の証明により確認するなど所要の措置を講じていただきたい。

以上

## **令和2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**

人生100年時代と言われるように、高齢期の長期化、長寿化が進展する一方で、公的年金の所得保障機能は長期的に低下が見込まれており、老後の所得確保における私的年金の重要性が増している。

他方、健康寿命の延伸、雇用環境の整備に伴う高齢者就業の拡大や離転職、就労形態間の移動など働き方・ライフコースの多様化が進んでいる。企業年金は、こうした雇用に関する状況の変化にも対応し、広く国民の老後の所得確保に寄与することが求められている。

こうした中、企業年金全体の加入者数は減少傾向にあるが、確定拠出年金の加入者数は年々増加しており、今後、その役割がますます高まると見込まれる。

確定拠出年金制度は、これまでも制度の充実が図られてきたが、企業と加入者、受給者にとってより一層有意義なものとするためには、更なる制度改善が求められるところであり、以下により、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おり、そのためには、実効性ある施策として税制優遇措置が欠かせない。こうした中で、特別法人税を課税することは、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、低リスク運用を行う定年直前者及び年金受給者に過重な税負担を求めることになり、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**

確定拠出年金を含む企業年金制度は、従業員の老後の所得確保を支援するた

めの退職給付制度として、退職一時金とともに基幹的な役割を果たしており、それぞれの制度をどのように組み合わせ、どのような給付形態・水準とするかについては、労使合意を前提として個々の企業の状況に応じた自由な制度設計が求められる。

しかし、確定拠出年金については、拠出後直ちに加入者の財産として確保されることから、貯蓄との差別化を図り、税制適格なものとするために掛金の拠出限度額が設定されている。このため、他の退職給付制度から確定拠出年金に移行しようとする際に拠出限度額に抵触してしまい、前払いや退職一時金で補うなど、加入者にとっても不合理な取扱いとなり、柔軟な制度設計を阻害する事態が発生している。

したがって、確定拠出年金の拠出限度額については、老後の所得保障の柱として機能することが期待されていることをも踏まえ、その廃止又は十分な水準まで引き上げることが必要である。その際には、他の企業年金制度を実施している場合に、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とされる定めについても、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ことから廃止すべきである。

また、制度の普及・促進の観点から、他の年金制度への加入の有無により異なる拠出限度額について、加入者に理解しやすく、事務の簡素化にも適した限度額とすべきである。さらに、拠出限度額をできる限り有効に活用して十分な老後資産を形成することができるよう、将来的には、個人がライフステージに応じて、可能な時期にまとまった拠出ができる仕組みも検討すべきである。

### 3. マッチング拠出に関する規制撤廃

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、規約ベースでは約39.2%に達している（2019年3月末、厚生労働省公表）。

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加入者掛金は、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の額にかかわらず認められるべきである。

なお、企業型確定拠出年金の加入者掛金の額は、企業型掛金拠出単位期間につき1回のみ変更できることとされているが、継続投資教育の受講により、マッチング拠出の意欲が高まったとしても、昇給時等に既に拠出額の変更を行っ

ている場合は、次回の変更時まで相当期間待たなければならないといった事態が生じており、変更回数については、労使合意による柔軟な取扱いを認めるべきである。

#### 4. 長寿化の進展に対応した制度設計

現行、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、高齢者雇用確保措置として、60歳以降で定年となった者が、同日付で同一企業グループ内の事業主に雇用される場合なども少なくないと考えられる。さらには、高齢期のライフスタイルや働き方の多様化に応じて、同一企業グループ外の企業で雇用される場合も増加していくことが考えられる。

したがって、同一規約内または同一企業グループ内であるかどうかにかかわらず、加入可能年齢を少なくとも公的年金の支給開始年齢である65歳まで引き上げる（規約で定めるところにより60歳以上65歳未満の年齢とすることも可能とする）ことを認めるべきである。

なお、60歳以降の個々人の健康状態等は様々であることから、老齢給付金の受給開始年齢については、加入可能年齢の引上げが実現された場合であっても、従来どおり60歳以降とすべきである。

さらに、老齢給付金の支給の請求については、加入者であった者の通算加入者等期間に応じて、その請求開始可能年齢が定められているが、通算加入者等期間は、規約で定める資格喪失年齢にかかわらず、一律に「60歳に達した日の前日が属する月以前の期間」までに限られている。

例えば、55歳で企業型確定拠出年金の加入資格を取得して、62歳で退職により資格喪失する場合、一時金受取時の退職所得控除額計算上の勤続年数は62歳までの7年となるが、通算加入者等期間は60歳までの5年となり、支給開始は63歳からとなる。この場合、通算加入者等期間も7年となれば、62歳の退職時からの支給が可能となる。

企業型確定拠出年金の通算加入者等期間については、加入可能年齢の引き上げと合わせて65歳以下の規約で定める年齢（資格喪失の時期）まで算入すべきである。

## 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（退職一時金からの一括移換）

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

企業型確定拠出年金の加入者であった者の個人別管理資産については、確定給付企業年金への移換が可能であるが、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。

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、その時点で給付にかかる課税措置を講じることなく、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. 脱退一時金受取要件の緩和

### (1) 生活困窮時の脱退一時金受取要件の緩和

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り、通常の貯蓄と区別し、税制優遇措置が講じられる前提として、制度からの中途脱退は原

則として認められていないが、企業の倒産や解雇による生活困窮などの場合においては、脱退一時金の受取を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**

短期在留外国人が厚生年金保険の被保険者資格を喪失し、出国した場合には厚生年金保険においては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である確定拠出年金が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146万人。平成30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。

## **7. その他**

### **(1) 中小事業主掛金納付制度の拡充**

企業年金を実施していない企業において、従業員の老後の資産形成に向けた支援策として、中小事業主が個人型確定拠出年金において掛金を追加拠出する中小事業主掛金納付制度が導入されたが、実施対象は従業員数が100人以下の企業であるため、その活用は限定的となっている。一方、中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあり、老後所得の確保に向けた更なる支援策が望まれるところである。

したがって、中小事業主掛金納付制度の対象となる企業規模について、少なくとも従業員数300人以下とするなど制度対象の拡充により、その活用の促進を図るべきである。

### **(2) 「退職所得の受給に関する申告書」に係るマイナンバーの取扱い**

企業年金の受給権者が老齢給付金を一時金で受け取る場合に提出することとなる「退職所得の受給に関する申告書」には個人番号（マイナンバー）の記載が必要とされているが、この申告書を踏まえて作成される「退職所得の源泉徴収票」については、支払者が税務署に提出する場合、役員に支払う退職手当等以外は提出が不要とされており、また、支払者が受給権者に交付する場合、

受給権者のマイナンバーは記載事項とされていない。

「退職所得の受給に関する申告書」への不必要と考えられるマイナンバーの記載を不要とすることにより、受給権者及び支払者の事務の効率化や郵便事故等による情報漏えい等のリスク回避が図られることから、当該申告書へのマイナンバーの記載は、役員が退職手当等を受給するために提出する場合を除き、不要とすべきである。

なお、平成30年4月1日施行の所得税法施行規則の改正により、「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」への受給者のマイナンバーの記載については、支払者が地方公共団体情報システム機構（J-LIS）から当該受給者のマイナンバーの提供を受けて、その者の氏名及びマイナンバー等を記載した帳簿を備えている場合には、記載不要とされたところである。

「退職所得の受給に関する申告書」への不必要と考えられるマイナンバーの記載を不要とすることが困難である場合は、少なくとも、支払者において J-LIS から提供を受けた受給者のマイナンバー等を記載した帳簿を備えているときは、上記の扶養親族等申告書の取扱いと同様にマイナンバーの記載を不要とすべきである。

以上