

今後の検討課題・進め方について

- 企業年金・個人年金を取り巻く状況を踏まえると、企業年金・個人年金制度の在り方を検討するに当たっては、以下のような課題が考えられるのではないか。

<経済・社会の変化>

現役

老後

- ✓ 2025年以降の生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の深刻化
- ✓ 企業における退職給付制度の実施割合・給付水準の低下
- ✓ 高齢期の長期化による資産形成への意識・機運の高まり
- ✓ 働き方・ライフコースの多様化、高齢期の就労の拡大・多様化

- ・多様で柔軟な働き方への意識の高まり
- ・非正規雇用の中長期的な増加

- ・健康寿命の延伸、体力面の若返り
- ・高齢者の働く意欲の高まり
- ・高齢者の就業率の上昇
- ・高齢者の多様な働き方・働く理由

- ✓ 高齢期の長期化
- ✓ マクロ経済スライドによる公的年金の給付水準の調整

※平成28年の確定拠出年金法等の改正で一定の対応

<経済・社会の変化を踏まえた企業年金・個人年金制度の在り方>

○多様な働き方の中で、早期から継続的に資産形成を図ることができるようにすることが望ましい

○個々の事情に応じて、多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能にすることが望ましい

<企業年金・個人年金制度に関する主な検討課題>

※課題の検討に当たっては、公的年金制度や税制との関係も含めた検討が必要

○就労期間の延伸を制度に反映し長期化する高齢期の経済基盤を充実するとともに、高齢期における多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能にする環境の整備など
(加入可能年齢、**拠出限度額**、**受給開始可能年齢**などの**拠出時・給付時の仕組み**)

○従業員の老後資産の形成に向けた事業主の取組を支援する環境の整備など
(中小企業施策、柔軟で弾力的な設計、事務負担の軽減など)

○働き方や勤務先に左右されない自助努力を支援する環境の整備など
(iDeCoの普及・改善、ポータビリティの拡充など)

○老後資産の形成・取り崩しに関する選択を支える環境の整備など
(運用方法等に関する情報提供や投資教育の充実など)

○企業年金・個人年金制度を安定的に運営するための体制の整備など
(企業年金のガバナンスの確保、制度を支える企業年金連合会・国民年金基金連合会等の基盤強化など)

2. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた見直しの方向性

(1) 中小企業向けの取組

(略)

- また、手続の簡素化等の対応については、中小企業に限らず企業全般に有効であると考えられることから、今回の制度見直しの状況を踏まえつつ、将来的には企業全般にも拡大する方向で検討するべきである。

(3) ライフコースの多様化への対応

(略)

- なお、個人型DCの加入範囲の見直しに当たっては、あわせて企業型DCのマッチング拠出について、個人型DCの加入範囲の見直しと整合性をもった対応をすべきである。その際には、現行企業型DCのマッチング拠出を実施している者や今後実施しようとする者にとって不利益とならないような対応とすべきである。

※ 企業型DCのマッチング拠出については、

- ・ 自助努力促進の観点からマッチング拠出に係る規制を撤廃
- ・ 従業員掛金が基本となるおそれがあることから規制は維持
- ・ 個人型DCとの関係を整理

との意見があったところであり、今回個人型DCとの関係の整理を行った上で、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。

3. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた今後の検討課題

- 以下の事項については、引き続き議論が必要であり、今後の検討課題とする。

(1) 企業年金制度等における拠出時・給付時の仕組みのあり方

- 企業年金(DB・DC)の拠出時・給付時の仕組みのあり方については、拠出限度額、中途引き出し、加入可能年齢、支給開始年齢及び給付方法等について、「年金」としての原則を踏まえつつ、「退職金」としての役割を担うという現状も念頭に、今後のあり方について議論を行った。
- 事務局からの提案は、全体として、外部積立の退職金としての性格が強いDBを「年金」に近づける一方で、貯蓄性を排除する等制約の多いDCについては「退職金」としての役割を担う現状も踏まえ、例えば中途引き出しについては一定の条件の下で認めるといった、より使いやすい制度にするというものであった。また、給付方法については、企業年金制度があくまで「年金」制度であるという原点を踏まえ、一時金ではなく複数年での受給を促す措置を講ずるべきという提案であった。
- この事務局の提案については、将来の方向性としては理解できるものの、企業年金(特にDB)が現に退職金として活用され、従業員の退職後の生活にとってかかせないものになっているという現状を踏まえれば、早急な制度改革はむしろ制度の普及・拡大を阻害し従業員の老後生活に支障を来しかねないという意見が多く出された。
- こうした議論を踏まえ、企業年金の拠出時・給付時の仕組みのあり方については、今後引き続き議論を重ねていく必要があるとされた。なお、今後議論を行っていくに当たっては、現にDBを実施している企業や現行制度に基づいてライフプランを設計している従業員のニーズを妨げることのないように十分に配慮し、企業年金の普及・拡大を阻害することのないよう留意する必要があるという意見や、DCもDBと同様に基幹的な企業年金としての役割を担えるよう、例えば退職給付水準を十分に満たせる程度の拠出限度額を設定すべきであるという意見があった。また、拠出時・給付時の仕組みの検討の際には、いわゆるバッドボーイ条項(懲戒解雇時等における企業年金給付の減額・没収に係る規定)についても見直しを検討すべきという意見があった。

(2) 企業年金制度等に関する税制のあり方

- 企業年金制度等の課税関係については、基本的には拠出時非課税、運用時は積立金に対する特別法人税、給付時は公的年金等控除が適用、という状況にあり、運用時の課税については平成11年度より課税凍結状況にある(平成28年度まで)。
- 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。また、その際には、企業年金制度等の課税関係についても、拠出時・運用時・給付時全体の課税のあり方の議論を併せて行うべきである。加えて、給付時の課税関係については、退職所得控除など退職一時金税制との関係を踏まえつつ、給付方法(一時金・年金)によって公平性が損なわれることのないような制度設計を検討する必要がある。
- なお、企業年金には、これまで社外積立によって従業員の退職給付の受給権保全を図る役割もあったことから、今後もこの機能に着目して税制優遇を講じてはどうかとの意見があった。

II 拠出時・給付時の仕組み

- 確定給付企業年金(DB)は、適格退職年金や厚生年金基金を継承した給付建ての制度として創設された。制度創設の当時は、長期雇用が中心となっている大企業で導入しやすいと考えられた。一方、確定拠出年金(DC)は、米国401(k)を参考にしつつ、貯蓄との違いを考慮した拠出建ての制度として創設された。制度創設の当時は、年金資産の持ち運び(ポータビリティ)が容易であることから、離転職の多い中小企業でも導入しやすいと考えられた。このように、DBとDCとでは、制度創設の経緯や期待されていた役割は異なっている。
- DBは、適格退職年金や厚生年金基金の移行の受け皿としての位置付けであったことから、両制度の特徴を継承している。一方、DCは、資産が老後所得となることを担保するための措置として、中途引き出しの原則禁止等の特徴を持つ。このように、DBとDCとでは、制度創設の経緯を反映して、拠出や給付の仕組みが異なっているが、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという制度の目的は共通している。
- 近年は、双方の特徴を併せ持つハイブリッド型の普及が進むとともに、大企業でも、雇用・働き方の変化等もあり、DBの実施率は低下し、DCの導入が進んでいる。DBとDCの両方を実施している企業も多くなっている。
- これらを踏まえると、DB・DCともに、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るものとして、その役割をどう果たすべきかという視点から、拠出や給付の仕組みの在り方について改めて検討していく必要がある。
- なお、検討に当たっては、DBとDCの整合性を確保すること自体を目的とするのではなく、あくまで、社会・経済の構造が変化する中で、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという両制度の制度目的を達成するためには、両制度の仕組みはどうあるべきかといった視点から検討していく。

(略)

- この点については、現在のDBとDCの税制上の措置は、かつての適格退職年金制度並びとなっている。今回、企業年金等の積立金に課税される特別法人税について、2022(令和4)年度末まで、課税停止措置が延長となったものの、今後、特別法人税を撤廃して、公的年金や公的年金に準じた取扱いとなっていた厚生年金基金同様、拠出時非課税・運用時非課税・給付時課税(EET)という税制上の措置が認められるためには、拠出限度額・中途引き出し・受給の形態といった拠出時・給付時の仕組みの在り方が改めて問われることから、税制との関係も含めて、引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある。

V 将来像の検討 ～公平で、分かりやすい制度に向けて～

- 人生100年時代において、働き方やライフコースが多様化しており、一人ひとりの個人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための制度・税制の構築が求められている。
- 我が国においては、これまで企業年金・個人年金等に関する制度・税制が段階的に整備・拡充されてきた中で、働き方や勤め先の企業によって受けられる税制上の非課税枠が異なっているなどの課題がある。
- 諸外国の例を見ると、例えばイギリスやカナダにおいては、加入している私的年金の組み合わせにかかわらず同様の非課税拠出を行えるよう、各種私的年金に共通の非課税拠出限度額を設けており、働き方の違い等によって有利・不利が生じないような仕組みとなっている。
- この点に関して、我が国でも、老後の所得確保に向けた支援(非課税拠出の枠)を公平にするとともに分かりやすい制度とする観点から、「全国民共通の退職所得勘定(Individual Retirement Account)」や個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))を活用した「穴埋め型」と言われる提案がなされてきた。

(略)

- 諸外国と我が国では雇用慣行等の経済社会環境や公的年金制度に違いがあることや、企業年金・個人年金等は企業の退職給付・雇用の在り方や個人の生活設計にも密接に関係すること等を踏まえ、引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある。また、拠出段階のみならず、**拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担の在り方**についても検討していく必要がある。
- このほか、個々人の実態に応じて将来設計を考える上では、公的年金、退職金や企業年金、iDeCoやNISAなどの資産形成手段などについて、**個々人の現在の状況と将来の見通しを全体として「見える化」**していくことも重要である。自分自身の状況が全体として「見える化」されることで、自らの望む生活水準に必要な資産や収入が足りないと思われるのであれば、個々人の状況に応じて、就労、支出の見直し、資産形成・運用などに取り組むことが可能となる。
- この点に関して、趣旨・方向性については賛同する意見が多かったが、事業主に過大な負担とならないよう、標準的なフォーマットを用いて事業主をサポートすることや、制度全体の基盤・インフラとして仕組みを構築することが考えられるといった意見があった。こうした意見を踏まえて今後検討していく必要がある。

VI 結びに

(引き続きの課題)

- 一方、積み残った課題も多い。拠出限度額・中途引き出し・受給の形態といった拠出時・給付時の仕組みの在り方については、引き続きの検討課題となるが、企業年金が退職給付由来であり労使合意に基づくものであるということや、これらの見直しの内容によっては、企業年金、特に確定給付企業年金(DB)の普及を阻害しかねないことにも留意して、自助・共助・公助の役割分担や雇用・働き方の変化等を踏まえつつ、将来像の検討とともに、税制との関係も含めて、引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある。
- リスク分担型企業年金の合併時・分割時等の手続、定年延長等の雇用延長に伴う給付設計の見直しに当たっての手続、支払保証制度及び年金バイアウトについては、意見の考え方を整理した上で、改めて議論することとされた。できる限り速やかに議論を再開し、丁寧に検討していく必要がある。また、企業型確定拠出年金(企業型DC)のガバナンスについては、2016年改正の施行後の実態を把握し次第、直ちに議論すべきである。例えば、運営管理機関の評価、商品除外等については、運用面での改善を含めて検討していく必要がある。
- 手続面についても、今回の取組にとどまることなく、マイナンバー・マイナンバーカード・マイナポータルの活用、電子化の一層の推進等、関係者の利便性の向上を図る観点から、あらゆる方策を幅広く検討していく必要がある。
- 制度の見直しのほか、制度の普及に向けた広報・教育の充実も重要である。今回の制度の見直しに当たっても、分かりやすい広報・周知に努めるべきである。なお、制度の実施時期については、周知期間やシステム改修等に必要となる期間を十分に考慮し、施行に向けて万全を期すべきである。

経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方(抄)

令和元年9月
税制調査会

第二 令和時代の税制のあり方

2 働き方やライフコースの多様化等への対応

(2) 企業年金・個人年金等に関する公平な税制の構築

人生100年時代において、働き方やライフコースが多様化しており、全世代型社会保障の構築と合わせて、一人ひとりの個人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための税制の構築が求められている。

我が国においては、これまで企業年金や個人型確定拠出年金(iDeCo)等の私的年金に関する税制が段階的に整備・拡充されてきた中、働き方の違い等によって税制の適用関係が異なることや、各制度それぞれで非課税拠出枠の限度額管理が行われていることといった課題がある。

諸外国の例を見ると、企業年金・個人年金等の私的年金が老後の生活の重要な支えになっており、働き方によって税制上の取扱いに大きな違いが生じないように配慮する仕組みも整備されている。例えばイギリスやカナダにおいては、加入している私的年金等の組み合わせにかかわらず同様の非課税拠出を行えるよう、各種私的年金に共通の非課税拠出限度額を設けており、働き方の違い等によって有利・不利が生じないように仕組みとなっている。また、諸外国では、拠出・運用段階は一定の限度額まで非課税としつつ、給付段階においては、我が国のような年金収入に対する大きな控除はなく、基本的に課税とする例が多くなっている。諸外国の個人所得課税における負担調整では、特定の収入にのみ適用される所得計算上の控除ではなく、人的控除の役割が大きいことは、上述のとおりである。(中略)

我が国においても、こうした諸外国の例も参考にしつつ、働き方の違い等によって有利・不利が生じないように企業年金・個人年金等に関する税制上の取扱いについて検討するとともに、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担のあり方についても検討する必要がある。

退職給付に係る税制についても、給付が一時金払いか年金払いかによって取扱いが大きく異なり、退職給付のあり方に対して中立的ではなく、また、勤続期間が20年を超えると一年あたりの控除額が増加する仕組みが、転職の増加など働き方の多様化を想定していないとの指摘がある。

退職金も含めた賃金形態の多様化や転職機会の増加などが進む中、給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスについても、働き方やライフコースの多様化を踏まえた丁寧な検討が必要である。

こうした課題については、諸外国と我が国では雇用慣行等の経済社会環境や公的年金制度に違いがあることや、企業年金・個人年金等は企業の退職給付のあり方や個人の生活設計にも密接に関係することなどを踏まえ、その検討を丁寧に行い、関係する税制の包括的な見直しを行っていくべきである。(後略)

今後の議論の進め方

- 引き続き、積み残った課題について議論いただく。課題は、法改正事項と政省令事項・運用面の改善事項に、また、意見の隔たりが大きい事項と小さい事項に分かれることから、時間軸を意識した議論が欠かせない。なかでも、今回の法改正が段階的に施行されていく際に併せて対応することが望ましい事項については、議論の優先順位が高い。
- 改正法附則に検討規定が追加されたが、企業年金部会や企業年金・個人年金部会におけるこれまでの議論の中でも、**拠出限度額をはじめとする拠出時・給付時の仕組み**は引き続きの検討課題となっている。
拠出限度額等の見直しは、税制と関連するが、税制面においても、税制改正大綱等に示されているとおり、拠出・運用・給付の各段階を通じた税の在り方が検討課題とされている。こうした状況を踏まえれば、企業年金・個人年金部会としては、毎年度行われる税制改正を見据え、拠出限度額をはじめとする拠出時・給付時の仕組みを制度面の視点から議論していくこととしてはどうか。(特別法人税の見直しは法改正事項。拠出限度額は政令事項だが、拠出時・給付時の仕組みは基本的には法改正事項)
また、「**企業年金・個人年金制度を安定的に運営するための体制整備**」(制度を支える企業年金連合会・国民年金基金連合会等の基盤強化など)についても積み残った課題の一つであるが、制度の在り方と制度運営の体制の在り方は一体不可分であり、併せて議論していくこととしてはどうか。
- 意見が分かれている**①リスク分担型企業年金の合併時・分割時等の手続、②定年延長等の雇用延長に伴う給付設計の見直しに当たっての手続、③支払保証制度、④年金バイアウト**については、厚生労働省においてそれぞれの意見の考え方を整理した上で議論することとしてはどうか。(③・④は法改正事項)
- **企業型DCガバナンス**については、継続投資教育、運営管理機関等の評価、運用商品モニタリング、運用商品提供数、商品除外手続、指定運用方法の設定などについて、2016年改正の施行後の実態を厚生労働省において把握・分析した上で議論することとしてはどうか。(多くが政省令事項・運用面の改善事項)
- **手続の改善**については、2021年1月から始まる予定の個人型DCの加入申込み等のオンライン化などの施行状況をモニタリングするとともに、見直しの要望が強い第2号被保険者が個人型DCに加入する際に必要となる事業主証明の発行の事務等の改善に向けて議論することとしてはどうか。(多くが運用面の改善事項)