

ヒアリング等における主な意見

○ 2019(令和元)年12月に「議論の整理」をとりまとめたが、積み残った課題のうち、まず検討を急ぐべき事項として、「DCの拠出限度額」と「DBの掛金設定の弾力化」について、議論を再開した。

○ 第13部会・第14回部会においては、こうした課題を中心に、令和3年度税制改正要望やその後の議論に役立てるため、以下の関係団体のヒアリングを実施した。

【第13回部会(2020年8月20日)】

全国銀行協会、日本損害保険協会、日本証券業協会、投資信託協会、全国証券取引所協議会

【第14回部会(2020年8月26日)】

生命保険協会、信託協会、企業年金連絡協議会

○ 本資料は、再開後の部会における部会委員の御意見と、ヒアリングにおける関係団体からの御意見を、以下のとおり分類した上で、事務局の責任において整理したものである。

1. DCの拠出限度額

- (1) 企業型DCの拠出限度額の水準
- (2) DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額
- (3) 個人型DCの拠出限度額
- (4) 第2号被保険者の個人型DC加入時の事業主証明等

2. DBの掛金設定の弾力化

3. その他、拠出・給付の仕組み等

1. DCの拠出限度額

(1)企業型DCの拠出限度額の水準

- 企業型DCの拠出限度額の引上げに関しては、**DC制度のさらなる普及拡大や、雇用環境、働き方の変化を踏まえた老後所得確保といった観点からも必要性は高い。**(部会委員)
- 企業型DCが老後の所得保障の柱として機能するため、拠出限度額について、**十分な給付が可能な水準に向けて改善を図るべき。**(部会委員、関係団体)
- 企業の退職給付制度や財務状況、総人件費の考え方に沿って事業主掛金額を設定しており、**DB同様に拠出限度額の撤廃、少なくともさらなる引上げを行い、制度設計の自由度を高める**ことが、普及拡大には不可欠。(関係団体)
- 個人の自助努力による老後の資産形成を後押しするとともに、公的年金を補完し、老後の生活を保障するための制度として、一層の発展・改善が望まれることから、**拠出限度額の引上げを要望。**企業型DCの拠出限度額の水準(現行月額5.5万円)について、検討する際には、**企業型DC(マッチング拠出)、DB、iDeCoの制度をトータルに考えて、拠出限度額の引き上げを含め、諸施策を検討**いただきたい。(関係団体)
- 5.5万円の枠は、例えば老後に幾ら本当に必要なのだろうかという観点から、**厚生年金と併せて考え直していく必要**がある。(部会委員)
- 計算基礎数値については、**直近の数値を用いての見直し等、設定根拠及び望ましい水準について、十分な議論**が必要。(関係団体)
- 拠出限度額の5.5万円の**計算根拠が厚生年金基金に基づいたもの**となっており、拠出額の算定にあたって**今後は新しい根拠を考えるべき。**(部会委員)

- 給付水準と掛金の実態の両方から見て5.5万円で実害はあまりなく、**概ね妥当だという説明で一定理解できる**が、拠出限度額を超えている15.6%の企業のうち、**結局6割が前払い賃金にして調整している**。退職給付あるいは企業年金、そして公的年金の補完という、企業年金制度の枠組みで労使で決めた掛金を、結局、賃金という退職給付や企業年金とは違う形に置き換えられており、本来の制度目的を損ねてしまっているという意味にも受け取れる。**この6割については、きちんとこの部会として考え方というのは持つておく必要がある**。(部会委員)
- 企業年金の**カバレッジを上げていく取組こそが優先的に議論すべき課題**である。カバレッジが低いまま拠出限度額の引上げ等の様々な要件緩和を行うことは、企業年金がある労働者と企業年金がない労働者の間の格差を助長することにもなりかねない。(部会委員)

(2)DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額

(見直しの背景・趣旨)

- DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額について、**公平な扱いに向けて改善**していくということであり、企業にとっては、複数の制度を併用して自由な給付設計を行う、その幅を広げていく可能性もある。また、加入者にとっても、拠出限度額を有効に活用することができて、老後資産の形成につながれるという観点から、評価できる。(部会委員)
- DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額が一律月額2.75万円となっている点は、**制度創設からの課題**。一律になっていることによって企業型DCへ拠出できる額を本来より低く評価されてしまっている。**国民の老後所得確保を支援するためにも見直しが必要**。(部会委員)
- DBの掛金の多い少ないによってDCの限度額を決めるというのは、**今まで一律で決めていた方が不公平**。事業主掛金が多くてもたくさん出せたという意味では不公平があったので、**そこを直していくということは合理的でまた公平**。(部会委員)
- **多くのDBの掛金が2.75万円を下回っており、これまでの一律半分とする評価が過大**。この層に対してDCの掛金を拠出できるようにするという方向の改正は、ぜひ推進すべき。(部会委員)
- **制度間の公平性も重要な論点**である。DC掛金の拠出限度額引上げを目指す上で、**まず、公平性の確保が必要ということであれば、そのための対応について議論は必要**。今回の提案は、その第一歩として、現状ではDB年金加入者の企業型DC掛金上限が一律半分となっている点について議論するというもので、違和感はない。(部会委員)
- いろいろな側面での公平性というのがあることから、**どこでの公平性を重視するかという優先順位を設定すべき**。公平性概念ということについては非常に大きいので、丁寧な説明を常に意識しながら、最大公約数で展開するのが重要。(部会委員)

- DBごとの掛金額の実態を反映することで、現行の取扱い(すべてのDBの掛金相当額を月額2.75万円と評価)よりも拠出額が広がる加入者が生じる点は、**制度利用を促進する観点から賛同**。ただし、**DC拠出不可となる加入者が一部発生する点については、配慮が必要**と考える。(関係団体)
- **公平な制度とするための仕組みを確保する観点から、賛成**する。ただし、現行制度下において企業年金を利用している加入者への影響が生じる部分については、**経過的な措置など、柔軟な対応が必要**と考える。(関係団体)
- 多様な課題が存在しており、**各課題に丁寧に対応した上での検討が必要**。特に、**コスト・事務負担・時期**については、受託会社等の関係者との綿密な連携が必要(社会的コストや事務負荷は、詳細な前提が提示されていないため、規模・負担者等が把握できない。コスト等は最終的に事業主・加入者に転嫁されるものと考えられ、コスト抑制への配慮とともに、あらかじめ規模・負担者等を検討することが必要)。(関係団体)
- **拠出可能額の有効活用に繋がる可能性**があると考ええる。一方、DBと企業型DCを併用している企業のうち、**DC拠出限度枠が縮小・消滅する企業やDBの給付減額を選択する企業が想定されるため、慎重な議論**をお願いする。(関係団体)
- DC拠出限度額月5.5万円の水準については再検討の必要があるが、**現行枠組みの範囲内で非課税枠を有効に、より公平な利用を可能とする考え方に賛同**する。今後、**拠出・運用・給付の各段階での仕組み及び課税の在り方が総合的に検討され、その見直し実施が中期的な議論として予想**される。年金課税の見直し実施の時期まで**現行制度体系が維持できるよう経過的な措置**をお願いしたい。(関係団体)

(既存制度への影響)

- **既存制度への影響**については一定の懸念もあるので、労使合意に基づく柔軟な制度設計の実現という観点も踏まえて、よく議論する必要がある。(部会委員)
- 企業型DCを減額しなければいけないが、**制度普及の観点というのも考えて、十分に配慮**すべき点がある。(部会委員)
- DBが非常にいい企業で、かつDCもやっていたところは、DCの枠が減る若しくは消滅する。そういう影響を受ける企業がどうするかというときに、DBの給付削減という可能性は否定できない。DBを削減しないとすると、DCの方で出せなくなり、その分を給与に乘せるのか、違う形にするのか、いろいろやり方はあるが、いずれにしても**労働条件の変更**という話に関わってくる。(部会委員)
- 企業型DCにおいて柔軟な制度設計が可能となるが、**既に企業型DCに加入していて、DB掛金額が2.75万円を超えて評価される場合には、当該企業のDC加入者に配慮**が必要である。(関係団体)
- 現行の制度体系と比べて、DB仮想掛金額が月額2.75万円超であるとDC拠出額は下がってしまい、現在のDC拠出額を維持したいところは、DB拠出額を減らす可能性がある。実際に制度見直しが必要になった場合、労使合意の前提が変わってしまうことにもなる。**これまでの労使合意で構築・運営されてきた企業年金制度を維持できるよう配慮**が必要である。(関係団体)
- 課題の一つとして、**退職金制度の見直しが必要となる企業への対応**が挙げられる。
 - ・ 労使合意のうえ定めた退職金制度を強制的に見直す必要が発生
 - ・ DB仮想掛金額の変更の都度、退職金制度の再見直し有無の検討が生じ、制度運営が複雑化
 - ・ 企業年金・個人年金の普及促進の流れに逆行する可能性
 - ・ 例えば、「将来の新設規約から適用(既設には適用しない)」など、既存制度への何らかの配慮が必要(関係団体)
- 労使合意に時間を要することや制度変更当初は加入者が混乱するおそれがあることから、**経過措置を併せて検討**いただきたい。

(※)経過措置の例

- ・ 施行日前に設立された制度については、従前の掛金の適用を可とする
- ・ DB仮想掛金額の評価によりDC拠出可能枠が縮小・消滅する場合、一定期間従前のDC掛金の拠出を可とする(関係団体)

- **DB仮想掛金額の算出による影響、労使合意の取得、企業会計上の債務認識**などについて懸念事項が想定されることを踏まえて検討を進めるべき。(関係団体)
- 税制優遇がある以上、公平性の観点が必要だということで、今回の見直しが議論されている。既に施行されているところを温存するというのは採用しにくい一方で、**労使合意をして作ってきた制度であり、変更には、例えば5年といったような時間的な猶予を設ける**といったことが考えられる。(部会委員)
- 時間的な猶予を設けると、**今回の改正の完成に更に時間を要することから、早急に改革に取り組むべき**。(部会委員)
- **賃金・退職金・企業年金全体の総額が減らないよう、労使で協議**いただきたい。(部会委員)
- DBの拠出水準の高い企業だと、従業員によっては企業型DCの事業主掛金が少なくなっていく見直しが行われるが、前払い退職金として給与に加算されることになったとしても、**私的年金に限らず、職場の皆で、NISAや財形などをやることを推奨するような雰囲気醸成**が欲しい。(部会委員)
- 仮想掛金額が非常に大きい企業で、**DCができなくなる場合、DC加入者の資産はその後どうなるのか**。DBにおいて、資産を受け入れる規約は少ない。(部会委員)
- 結果としてDC拠出が減少あるいは不可となるケースが発生することになるので、資産形成面への影響についてもよく確認をしながら議論をしていくことが必要。これを実施した場合の実務面への影響として、**既に拠出した分の取扱いを含めて、現場の混乱を招かないように十分な配慮**が必要。(部会委員)
- DC制度の安定性を維持する観点から、DB仮想掛金額がDCの拠出限度額を上回る場合にも、DCの拠出が継続可能な仕組みとする必要がある。こうした仕組みが実現しない場合には、DC制度の安定性を最低限維持する観点から、**少なくともDCの掛金拠出を行わずに当該企業型DC制度を存続可能な仕組み**とする必要がある。(関係団体)
- 本件の検討に当たっては、割合ではなく、**具体的に影響を受ける加入者数等を共有し、影響度合いを認識しながら検討**すべき。(部会委員、関係団体)

(DBの掛金相当額(仮想掛金額))

- **DBというのは退職事由や加入年数によって退職するときに初めて本当の給付額というのが確定する**という性質がある。また、積立金の運用をはじめとして、制度に加入している人全体で制度運営をしている、**集団での運営になっていることを踏まえると、DB単位で算定するということが妥当**。仮に個人単位で掛金換算をしたとしても、それは最終の答えではなくて不確実性というのがやはり排除できず、また、煩雑になり過ぎる。(部会委員)
- DBごとに基礎率で仮想掛金額が決まってくるとすると、DBがいい企業に勤めている場合、DCの拠出限度額は少なくなる。この会社にずっといけば最終的にいいDBをもらえたかもしれないが、転職すると、脱退一時金があったとしても大体少なくなっているから、DCの枠は少ない枠しか利用できなくなったということになる。これが悪いと言っているわけではなく、**DBというのは結局突き詰めれば長期雇用なり終身雇用を前提とした制度**ということである。(部会委員)
- 個々の制度の給付水準を反映した換算手法になっていることから、退職金由来で自由な給付設計が可能になっているという、**日本の実情に即した手法**である。実務的なことを考えると、個人単位よりも制度単位で行う方が望ましい。(部会委員)
- 現実に即したものであって、**実務的にも対応しやすい**。(部会委員)
- **事務的な簡便さを考えると、一つの方法。一定の合理性**もある。(部会委員)
- 従業員の数が比較的少ないDB制度の場合、データの数が少ないので、いわゆる大数の法則が働きにくく、基礎率がぶれやすいという特性がある。そういった**中小企業に対して簡易的な取扱いを検討するなど、一定の配慮が必要**。(部会委員)
- 給付設計が変わらないのに基礎率が変わるとDCの拠出限度額が変わることから、DBとDCの両方の制度を実施する**事業主は、従業員に対して事前にしっかりと説明するような周知の取組も必要**。(部会委員)

- DC制度の普及を推進する観点から、**事業主、加入者、制度の説明を行う金融機関等にとって分かりやすい仕組み**とする必要がある。企業型DC制度とDB制度を併せて実施する企業、当該企業の従業員には、
 - (1) 自社のDB仮想掛金額
 - (2) (1)に応じて企業型DCの拠出(事業主掛金)限度額が変動すること
 - (3) (2)に応じて企業型DCのマッチング拠出(加入者掛金)やiDeCoの拠出限度額が変動することをしっかりと認識いただく必要がある。(関係団体)
- **DB仮想掛金額を分かりやすい設定**とすることも重要(例:1万円単位(1万円未満四捨五入)で設定等)。簡素で分かりやすい仕組みとすることで、企業型DCに係る記録関連運営管理機関(RK)の現行システムや当該システムと連携する金融機関の現行システムへの影響縮小化により、**制度全体のコスト抑制に繋がる**。(関係団体)
- 1万円単位で設定する仕組みは、分かりやすい反面、変更時の変動幅が大きくなるデメリットもある。(部会委員、関係団体)
- 仮想掛金額の**算出方法は、簡易かつ過大な金額とならない手法でなければ、事務負荷が過大**となる懸念がある。その方法は、**簡易型DBや総合型DB等のDBの形態・実態に応じて考慮**する必要がある。(関係団体)
- DBの掛金額を把握する仕組みの構築にあたっては、企業やRK、国民年金基金連合会等関連機関に負荷やコストが過大にかかることが無いよう、**実務運用に耐えられるよう工夫**すべき。(関係団体)

(見直しの施行時期)

- 各課題の検討の結果、見直しを実施することとなった場合でも、**改正時期は適切なタイミングを検討**いただきたい。また、**段階的な導入など事務負荷を平準化できるような導入方法も検討**いただきたい(多様な課題に対する丁寧な検討が必要。さらにその課題解決、実務対応には相応の時間が必要。システム開発を行うための要件が未定であり、例えば、改正DC法による企業型DC・個人型DCの通算(2022年10月)の施行と同時とすることは、受託会社によりシステム開発が間に合わない懸念。企業にとっても企業会計にも影響する退職給付制度変更を要する可能性があるため、検討期間への配慮が必要。開始時期や導入方法の検討をお願いしたい。)(関係団体)

(3)個人型DCの拠出限度額

【①企業年金(企業型DC・DB)の加入者の個人型DCの拠出限度額】

(見直しの背景・趣旨)

- DB加入者のiDeCo拠出限度額の見直しについて、公平な支援という観点から上限2万円に設定するということを評価。(部会委員)
- 企業年金制度加入者の個人型DCの拠出限度額について、月額2万円に統一をするという提案に関しては、第一弾の見直しとして前向きに受け止め。(部会委員)
- DBがあった場合に個人型を同じように2万円にして、合計でDBプラスDCプラスで5.5万円とする点も、DBの実態を反映するという意味で合理的。(部会委員)
- 個人型DCの加入を通して高齢期の所得確保を「自分事」として捉えることができる。DB制度等の有無に関わらず、可能な限り多くの人が個人型DC制度に加入できることは重要であり、この拠出限度額が現行より増額されることに賛同する。(関係団体)
- 自助努力に対する支援を国民が公平に受けられるようにするために、企業年金(企業型DC・DB)の加入者の個人型DCの拠出限度額を統一することについては賛成である。一方で、制度を分かりやすくする観点から、月額2.0万円ではなく、第2号被保険者全体で拠出限度額について、企業型、DBの有無に関わらず月額2.3万円に統一することを希望する。(関係団体)
- DB併用の企業型DCのマッチング拠出について、1.2万円を超える加入者掛金を拠出しているのが全体の約10%にすぎないという現状を踏まえると、1.2万円を引き上げる必要性が高いとは言えないのではないか。(部会委員)
- 公平な制度とするための仕組みを確保する観点から、賛成する。ただし、現行制度下においてiDeCoを利用している加入者への影響が生じる部分については、経過的な措置など、柔軟な対応が必要と考える。併せて、企業型DC・DBの掛金が増額となる場合(企業年金制度の変更、昇降格、転職等)、iDeCoの掛金限度が増額となるため、年1回の掛金額変更の制限を撤廃していただきたい。(関係団体)

(拠出可能見込額の周知)

- 拠出可能額のPRが大事。事業主には、拠出限度額を例えば給与明細とか年末調整とか源泉徴収などで知らせる、気づいてもらうことが必要。(部会委員)
- 企業型DC加入者にはiDeCoの枠がRKを通じて通知されるが、DBだけやっている企業でもiDeCoの枠が幾らになるのかと
いうことを通知する、あるいは簡単に分かるようにすべき。職場でDBがあるかないのか分からないという人や、あると分かっ
ていてもどの程度手厚いか分からないという方が非常に多いと思う。(部会委員)
- 企業年金のない職場に勤めている者へのiDeCoの枠の通知も重要。(部会委員)
- 2022年10月以降、記録関連運営機関(RK)と国基連の連携が予定されていることから、こうした仕組みを前提として、現役
世代への何らかの通知の仕組みが考えられるのではないか。また、公的年金との連携により、「ねんきん定期便」を活用する
ことも可能となるのではないか。(関係団体)
- 金融機関がiDeCo加入を検討される者に説明を行う際には、「iDeCoに加入するといくら拠出できるのか」等の目線があれば
制度の普及推進にも有益。(関係団体)

(既存制度への影響)

- 仮想掛金額が非常に大きい企業で、DCができなくなる場合、DC加入者の資産はその後どうなるのか。DBにおいて、資
産を受け入れる規約は少ない。【再掲】(部会委員)
- 個人型DCの掛金についても、その減額・停止をせざるを得ない加入者への対応も検討課題に挙げられる。特に、拠出が停
止された場合、拠出による積立金の増加はなく、積立金に占める各種手数料等の割合が相対的に大きいままとなる等、資
産が目減りする可能性が高まる。一方で、その場合であっても途中解約は原則としてできない。(関係団体)

(DB加入者に関する国民年金基金連合会とのデータ連携)

- データには氏名・基礎年金番号等が含まれる想定であるため、**個人情報保護の観点をクリアした連携の仕組みが必要**。(関係団体)
- **データ連携方法は、簡素な仕組み・頻度の検討が必要**。また必要データに遅延・誤りがあった場合の対応の検討も必要。(関係団体)
- **基礎年金番号**は、加入者原簿に収録していないケースもあり、その場合には新たな収集が必要。(関係団体)

【②個人型DCの拠出限度額の水準等】

- **企業年金制度のない国民年金第2号被保険者**が自助努力により、ゆとりある老後生活を送れるようにするためには、拠出限度額を引き上げ、掛金負担能力の高い時期に、より多くの掛金を拠出することができるようにすることが望ましい。(関係団体)
- 企業型のない場合も穴埋め型という方向で考えると、**5.5万円を個人型で出せるような方向にしていくことが一番公平**。(部会委員)
- 更なる公平性を確保するためには、**できるだけ早期に拠出限度額から事業主が拠出した掛金額(企業型DC・DB)を差し引いた金額を個人がiDeCoへ拠出可能な金額とすべき**である。なお、その際は、企業型DC・DB及びiDeCoの拠出額等の情報を一元管理し、その情報を加入者、事業主、受託関連機関等が利用できる仕組みの構築を前提としていただきたい。(関係団体)
- 企業型DCもDBも実施していない場合の個人型DC月額2.3万円は、DC・DBの事業主掛金月額5.5万円との金額差の是正が必要と考える。また、iDeCoプラスの事業主掛金は企業型DCの拠出と実質同様であるが、iDeCoの個人掛金との合計額が月額2.3万円のままであることや、事業主掛金と個人拠出掛金が常に合算されることについては、**個人型DCが、企業の退職給付制度の延長上にある制度か、個人の高齢期における所得確保に係る自主的努力での制度か、十分な議論**が必要。(関係団体)

(4)第2号被保険者の個人型DC加入時の事業主証明等

(見直しの背景・趣旨)

- **事業主の負荷を最小化するという観点**で情報連携の仕組みを構築することで、是非廃止していただきたい。**2022年10月には「企業型DC加入者のiDeCo加入要件緩和」が施行されることから、それに間に合うように実現**いただきたい。事業主からの情報収集にあたっては、オンライン対応による簡素な事務フローとし、**新たなスキームの詳細や推進スケジュール等を早期に開示するなど、円滑な施行に向けた配慮**をお願いします。(部会委員)
- **加入者及び事業主の双方にとって、iDeCoの事務手続きの簡素化に資する**と考えられることから、賛成する。については、**2022年10月**に予定されている、企業型DC加入者(DB加入を含む)に関する記録関連運営管理機関(RK)と国基連との情報連携の枠組みに、早期に**DB加入者の情報を含めていただきたい**。なお、その際は、企業型DC・DB及びiDeCoの拠出額等の情報を一元管理し、その情報を加入者、事業主、受託関連機関等が利用できる仕組みの構築を前提としていただきたい。マイナンバーを通じた一元管理という方策についても、併せて検討いただきたい。(関係団体)
- **中小企業にとっては大変負担になっていた部分**であるので、そういった部分が簡素化され、加入手続全体の簡素化が進んでいくということについては歓迎すべきこと。是非進めていただきたい。(部会委員)
- 事業主証明等の見直しについては、**制度全体の利便性の向上**という観点から非常に重要。(部会委員、関係団体)
- 情報基盤が構築されることで、事業主証明が非常に簡素化されるということは大いに期待。事業主証明の提出がなくなれば、**職場に知らせることなく自分の老後の資産形成としてのiDeCoを始められる**ので、開始のハードルが非常に下がる。(部会委員)

(コスト・事務負荷の抑制等)

- 何がしかの仕組みが必要になってくるが、重装備にしてしまうということがないように、コスト感覚を重視して、**低コストでできるように十分注意**して、丁寧に現場と調整していただきたい。(部会委員)
- iDeCo加入者の転職等に伴う事業主証明の届出が不要となる見直しに賛同。ただし、**対応のためのインフラ整備に係るコストが加入者や事業主等関係者にとって過度な負担とならないよう配慮**いただきたい。(関係団体)
- 事業主の事務負担軽減および個人型DC新規加入者の手続き簡素化になるため、賛同。ただし、加入者に対する個人型DC拠出枠の通知等の追加負担が事業主に発生する可能性。また、**DB仮想掛金額のデータ連携等のコスト・事務負荷が過大にならないよう配慮**いただきたい。(関係団体)
- 事業主や個人型DC加入者の利便性を向上させるもので、企業年金・個人年金の普及発展に資する。**企業年金連合会も企業年金のナショナルセンターとして**、新しい仕組みの中で期待される役割があるのであれば、**前向きに対応**したい。(部会委員)

2. DBの掛金設定の弾力化

- 2008年の金融危機当時と比べると、積立金の状況だけでなく最低積立基準額そのものの評価も厳しくなっている。コロナの影響は当面継続すると思われ、今後、企業業績が急激に悪化するということもあり得ることから、**金融危機当時と同様の措置を講じる等の対応を検討**すべき。(部会委員)
- 既に幾つかの企業、基金から掛金設定の弾力化の要望が出てきている。例えば、この3月末で決算を迎えたDBの掛金の変更は来年の4月からというのが通常になる。したがって、新型コロナウイルス感染症の状況によっては、今後も同様の要望が増えることも考えられるので、**何らかの措置を検討しておいた方がよい**。(部会委員)
- DBの掛金の弾力的な運用は、ある程度やむを得ない。リスク対応掛金によって弾力的な掛金拠出ができるようにはなっているが、それでも難しいということであれば、そのDB制度を維持していくという意味で、**一時的な措置として弾力的な運用というのは、やむを得ない**。(部会委員)
- 現下の経済状況の中で企業年金をやっていない中小企業がまだ多く、今後、企業年金を増やしていこうとする中で、**企業の負担は重要な問題**であり、掛金の弾力的な運用といったことも検討すべき。(部会委員)
- 新型コロナの影響によって、**今年の3月末の時点で多くのDBの積立水準が悪化**している。企業業績への悪影響が長引くのではないかという見方もある中で、特に中小企業が多く加入している総合型のDBについては、今後、事業所の脱退が増えて、**中小企業における企業年金実施率の低下に拍車をかけることが懸念される**。DBの持続的な運営に配慮し、掛金設定の弾力化措置を講じていただきたい。(部会委員)
- **2008年のリーマンショック時の弾力化措置**の活用件数がどの程度あったのか、また、特例期間終了後に猶予等部分が補填されたのか、あるいは給付減額が行われたということはないのか、そういった**実態について確認**しておきたい。(部会委員)

- 掛金の引上げ猶予について、一部の事業主・基金から既に要望の声が上がっている。コロナ禍において、企業年金の持続性を高める取組として賛同。(関係団体)
- 金融危機当時に講じたDB掛金設定の弾力化措置および類似の措置を講じていただきたい。(関係団体)
- 金融危機当時に実施された猶予措置に加えて、中小企業の事業継続に向けた機動的な対応が必要。総合型基金において、掛金拠出が難しい事業所ごとの掛金拠出の猶予又は一定期間(2~3年)の掛金減額と、その掛金未拠出分に見合う給付減額を認めていただきたい。(関係団体)

3. その他、拠出・給付の仕組み等

【総論】

- よりフェアにするにはどうしたらいいのか、是非、ここで止まらないで、より全体として公平な制度、より税制としてどういうの
がいいかという議論につなげていくべき。(部会委員)

【拠出の仕組み】

- マッチング拠出について、事業主掛金額以下でなければならないという制約を撤廃すべき。(部会委員、関係団体)
- マッチング拠出について、これは企業型のプラットフォームを使った個人型として捉え、事業主掛金額以下でなければならないという制約を撤廃し、個人型と同様の上限とすべき。(部会委員)
- マッチング拠出については、企業年金と個人年金の性格が全く違うものを曖昧にしかねないことから、非常に課題がある。
(部会委員)
- 退職準備世代(50歳代以降)に対して、追加の拠出枠(キャッチアップ拠出)を設けることを検討いただきたい。(関係団体)
- 生涯拠出枠(現行法令上の拠出限度額のフル活用をベース)と自由度の高い年間拠出限度額(例えば生涯拠出枠の10分の1)を導入すべき。(関係団体)
- DCの一定の限度額までの年を跨いだ非課税枠の繰り越しを検討すべき。(関係団体)
- 国民年金第3号被保険者が個人型DCに拠出した掛金を配偶者の所得から控除可能(社会保険料控除の対象)とすべき。
(関係団体)
- 拠出限度額について、特にDBは退職給付としての性格が強く、実施企業への影響も大きいことから、限度額の設定は行う
べきではない。(部会委員)

【DCの中途脱退】

- 中途脱退要件を緩和すべき。(関係団体)

【運用】

- 分散投資を促すしくみの導入が重要。その方法として「指定運用方法」の活用等。(関係団体)

【給付・受給の仕組み】

- 企業型DCの資格喪失年齢を60歳超に引き上げた事業所においても、加入者が60歳以上で受給開始可能年齢に達すれば受給を可能とすべき。(関係団体)
- DCについて、10年以上の通算加入者等期間が必要となる老齢給付金の支給要件を緩和すること。(関係団体)
- 終身年金の理解・利用促進。(関係団体)
- 年金形式での給付の利便性を高める必要がある。老齢給付金支給期間について、(終身を含め)規約に定めた期間とすべき。(関係団体)
- 現行の老後資産形成を目的とした運用商品だけではなく、長期化した高齢期における取り崩しにも対応できる「年金型給付専用商品」の採用を要望する。(関係団体)
- 退職所得課税、公的年金課税等との関係に留意しつつ、給付時は所得課税。(関係団体)
- 老後所得の安定確保のためにも年金選択がより進むよう、公的年金控除など年金に係る雑所得税制と退職所得控除など一時金に係る退職税制について、互いに中立的でバランスの取れた税制とすべき。(関係団体)
- 公的年金の支給開始年齢の柔軟化に伴い、支給を繰下げた場合の利便性を高める目的で、受給者の高齢化にあわせて、より公的年金等に係る雑所得の控除額が拡充する等の措置を講じるべき。(関係団体)

【特別法人税】

- 特別法人税を**撤廃**すること。(関係団体)
- 特別法人税については、**撤廃、少なくとも課税の停止を延長**すること。(関係団体)
- **特別法人税の在り方については、中途引き出しとか選択一時金の在り方にも絡む**ことから、引き続き丁寧な議論が必要。
(部会委員)
- **税制(特別法人税)・拠出限度額・中途引き出し等の多様な課題**を踏まえた慎重な検討が必要。特にDBは、DCとは性質が異なり、労使合意を前提とした退職給付制度として広く利用されていることから、**拠出限度額の設定や中途引き出しの制約は行わず、現行制度のまま自由な設計を可能とすることが望ましい**。(関係団体)
- もちろん特別法人税の廃止が一番いいと思うが、**税率があまりにも今の金利の状況と合致していない**ことから、税率をもっと下げるといふ交渉のやり方もあっていい。(部会委員)

【他制度との関係】

- 中小企業退職金共済制度であったり、公的年金もそうだろうが、企業年金なり個人年金の話をするときに、**老後所得保障に広く関わる制度と一体的に議論**しなければいけない。(部会委員)
- 究極的には、退職給付ということで**一時金も含めて税制の話も含めて、全部一緒に考えていかなければいけない**。(部会委員)
- **退職一時金について、IRAのような勘定に拠出したときだけ控除を認める**という方向が中長期的にはあり得るのではないか。
(部会委員)

【その他】

- 企業型DCの各種手続きのペーパーレス化・押印省略を進めるべき。(関係団体)
- 早期に支払保証制度の検討を始めるべき。(部会委員)
- 国民年金基金についても、第2号・第3号被保険者への加入拡大や拠出限度額の引上げを検討すべき。(部会委員)