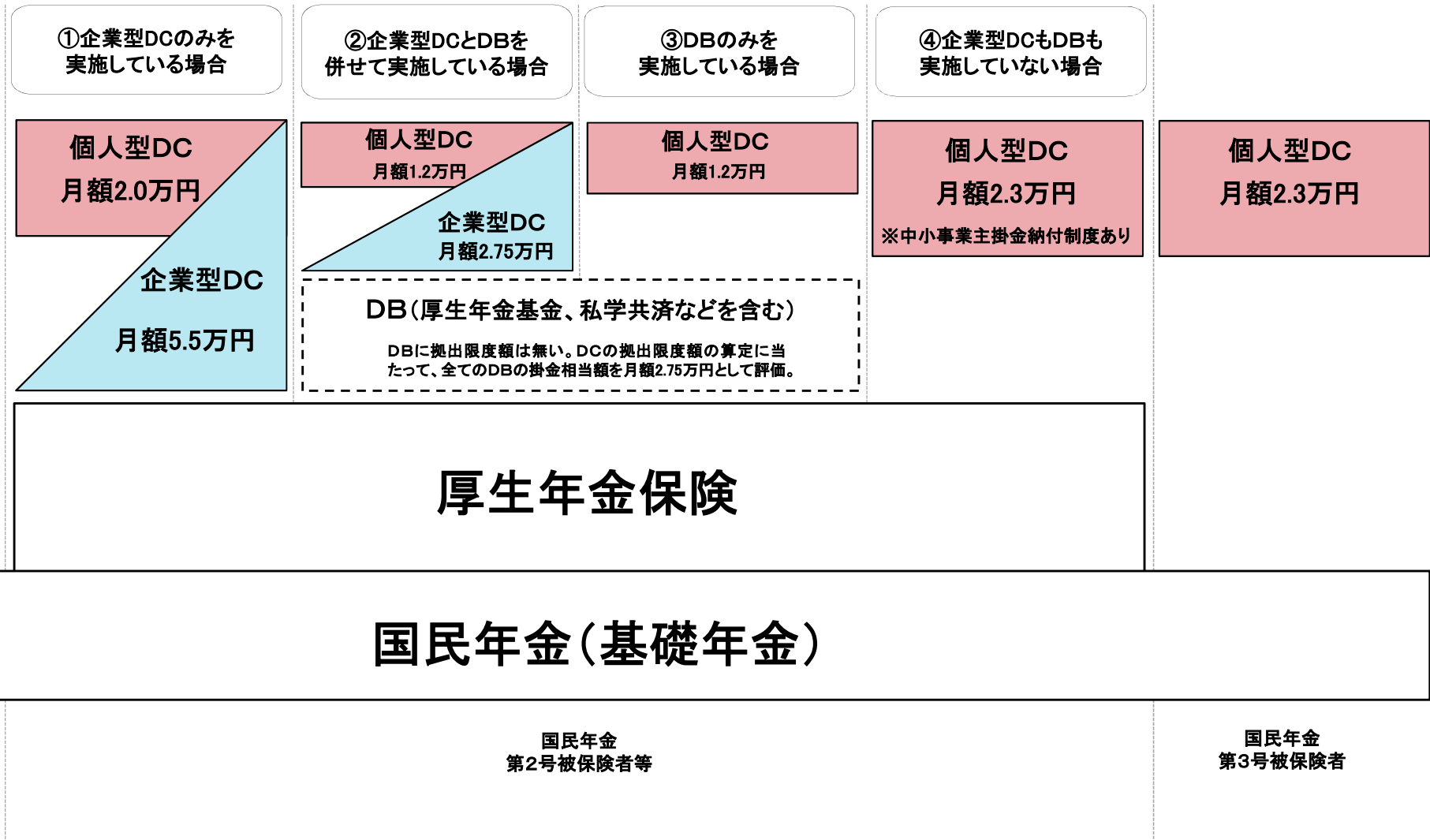


DCの拠出限度額の見直しについて

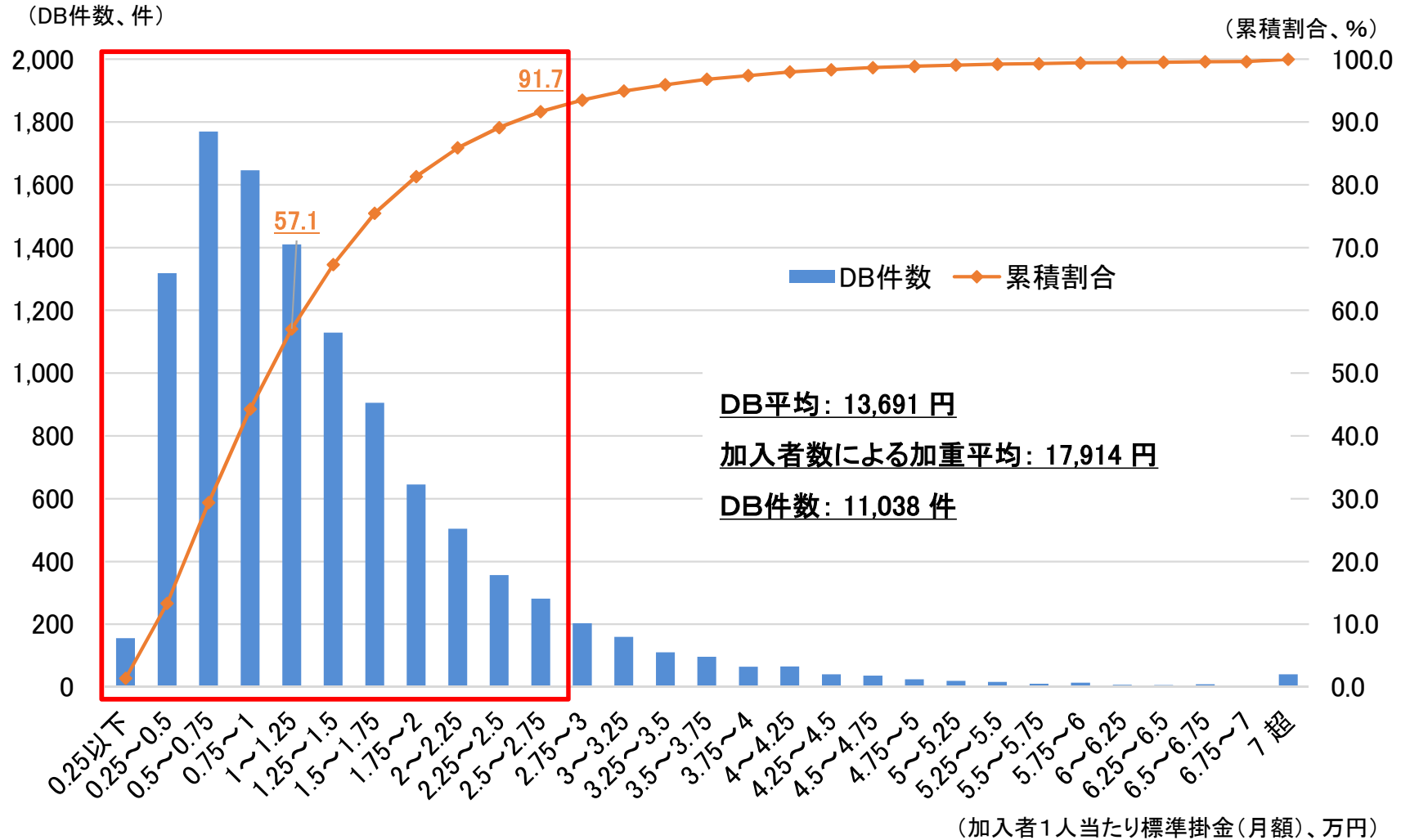
DCの拠出限度額



※ 企業型DC加入者の個人型DC加入の要件緩和後(2022(令和4)年10月施行)は、月額2.0万円(DB併用型は月額1.2万円)の範囲内で、かつ、企業型DCの事業主掛金額との合計が拠出限度額(月額5.5万円(DB併用型は2.75万円))の範囲内で、個人型DCの拠出が可能。
※ マatching拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、企業型DCの事業主掛金額を超えず、かつ、事業主掛金額との合計が拠出限度額(月額5.5万円(DB併用型は2.75万円))の範囲内で、Matching拠出が可能。Matching拠出か個人型DC加入かを加入者ごとに選択が可能。
※ DBには、年金払い退職給付を含む。

DBの掛金額の状況

- 企業型DCとDBを併せて実施する場合、DBに加入している者と加入していない者との間で不公平が生じないよう、月額5.5万円からDBの掛金相当額を控除する必要があるというのが基本的考え方である。この控除するDBの掛金相当額について、現行は、制度創設当時の厚生年金基金(1583基金)の上乗せ部分の給付水準の単純平均から一律半額(現行月額2.75万円)としたものであるが、**現在の確定給付企業年金(DB)の掛金額(加入者1人当たりの標準掛金の金額)の実態は、全体的に低く、バラツキもある。**



※ 2015~2017(平成27~29)年度のDB事業報告書に基づき、3年間連続して標準掛金を拠出したDBを対象に集計。

※ 上図は、DBごとに事業年度中に支払った標準掛金総額を年度末時点の加入者数で除して加入者1人当たりの標準掛金を算出した上で、当該額の階級別にDB件数を計上したもの。

DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額

- 確定給付型(厚生年金基金、確定給付企業年金(DB)など)を併せて実施する場合の企業型確定拠出年金(企業型DC)の拠出限度額は、企業型DCのみを実施する場合の拠出限度額(現行月額5.5万円)の一律半額(現行月額2.75万円)とした。【拠出限度額の金額自体は政令事項】
- これは、確定給付型に加入している者と加入していない者との間で不公平が生じないように、企業型DCのみを実施する場合の拠出限度額から、確定給付型に拠出する掛金相当額を控除するという基本的な考え方に立ち、制度創設当時の厚生年金基金(1583基金)の給付水準の平均から、企業型DCのみを実施する場合の拠出限度額(現行月額5.5万円)の一律半額としたものであるが、公平性の観点から課題とされてきた点である。

【2007(平成19)年7月 厚生労働省年金局・企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」一抄一】

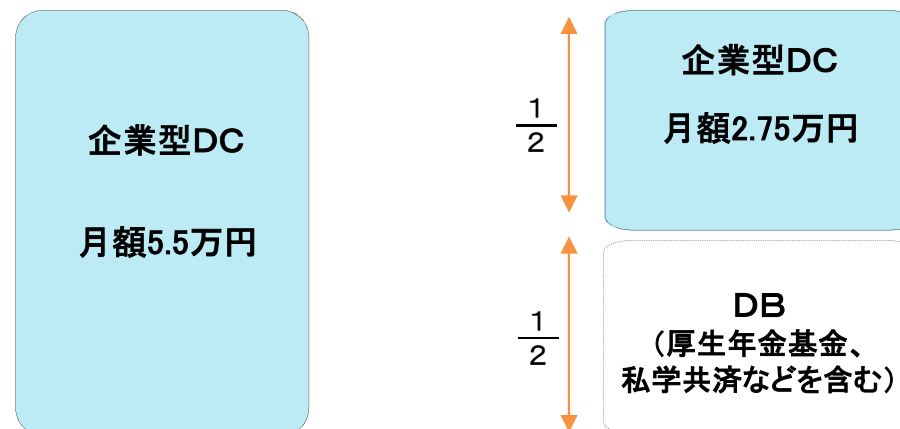
現状の取扱いはやむを得ない措置であると考えられるが、なおきめ細かい対応ができないか、実務上の対応の可能性を含め、引き続き検討すべきである。

【2019(平成31)年3月 企業年金連合会「企業年金制度研究会における議論の整理」一抄一】

DB等がある場合のDCの拠出限度額は、厚生年金基金の上乗せ部分の平均的な給付水準の実績が努力目標水準のおおむね1/2であったことを根拠にDB等がない場合の拠出限度額に一律に1/2を乗じたものとされているが、DB等の実態を踏まえ、1/2とする仕組みの是非も含め、精査する必要があるのではないかとされている。

厚生年金基金における非課税水準を基に設定

確定給付型を併せて実施する場合は一律2分の1



DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額の見直し

- 企業型DCの拠出限度額の算定に当たって、全てのDBの掛金相当額を一律に評価している現状を改め、企業型DCの拠出限度額は、**月額5.5万円からDBごとの掛金相当額を控除した額とする**ことで、公平できめ細かな算定方式とする。

	(現行)	(見直しの内容)
企業型DCのみを実施する場合	月額5.5万円	月額5.5万円から、DBごとの掛金相当額を控除した額
DBを併せて実施する場合	月額2.75万円	

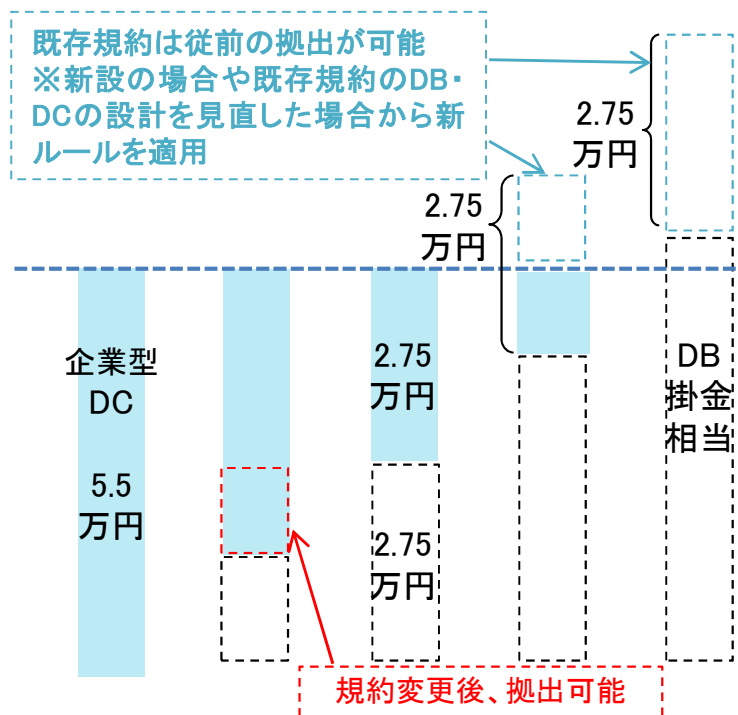
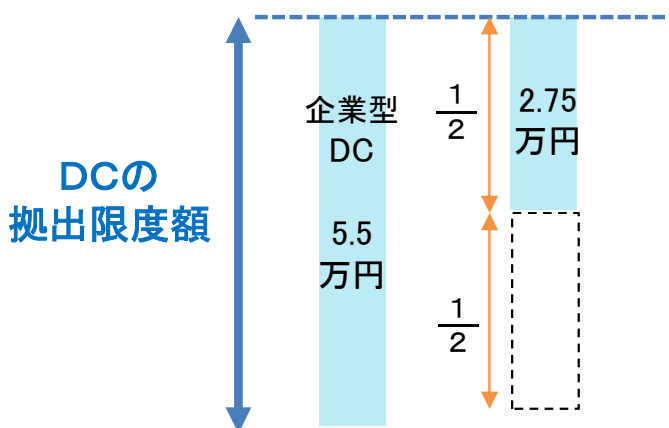
(※1) DBは給付建ての制度であり、DCの拠出限度額の算定に当たって使用するDBの掛金額(掛金相当額)は、DBの給付水準から、DCと比較可能な形で評価したもの。

(※2) DBを実施していなければ、控除する額は0円で、企業型DCの拠出限度額は現行どおり月額5.5万円。DBの掛金相当額が月額5.5万円を上回る場合は、DC拠出は不可。

- 制度の見直しに当たっては、既に現行制度下で承認を受けた規約に基づいて企業型DCを実施している企業があることから、**既存規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする経過措置を設ける**こととする(「月額5.5万円から、DBごとの掛金相当額を控除した額」が2.75万円を下回るときは、企業型DCの拠出限度額を2.75万円とする)。

【現行】 DBの給付水準(=掛金水準)にかかわらず、企業型DCの拠出限度額は一律2.75万円。

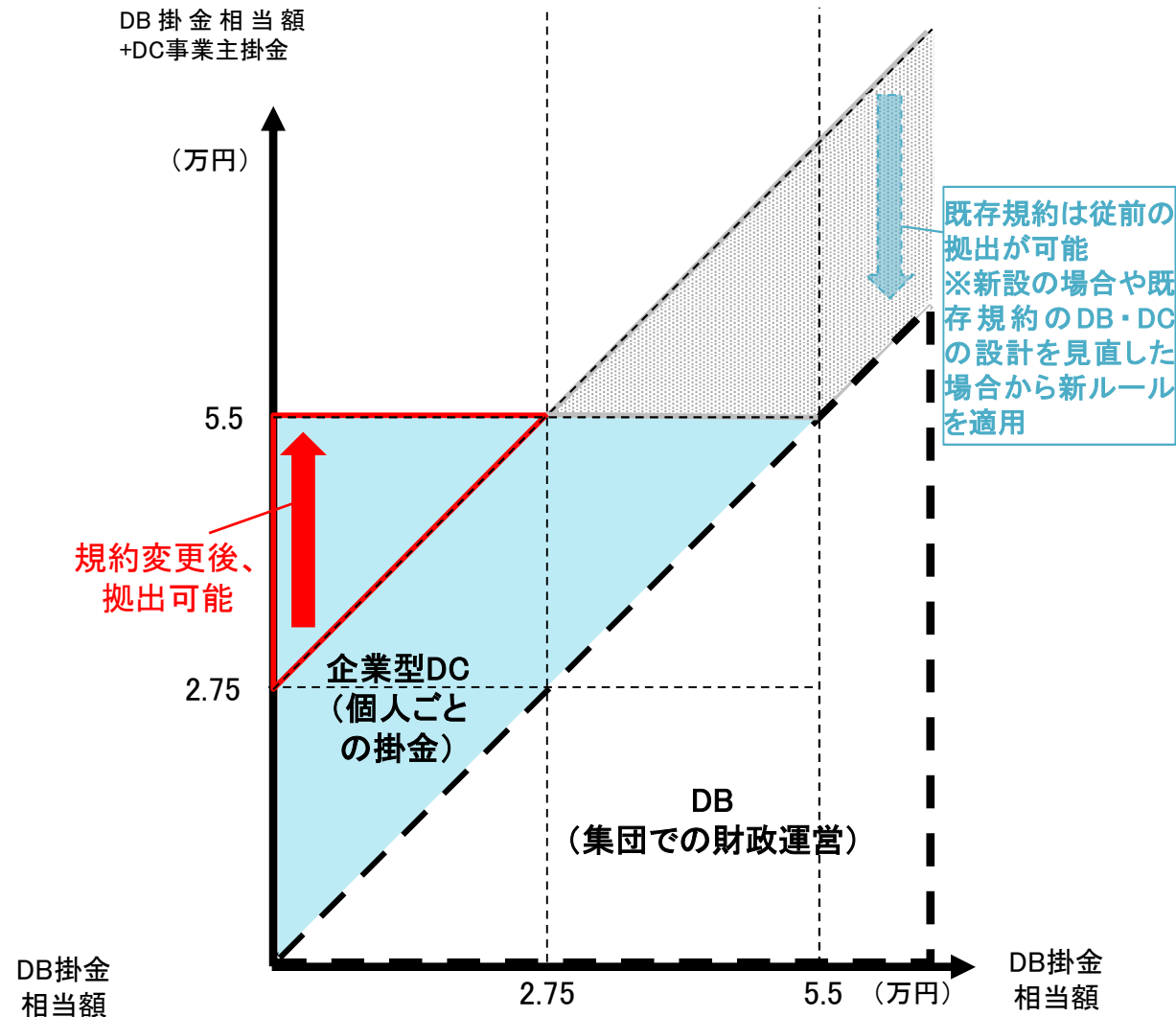
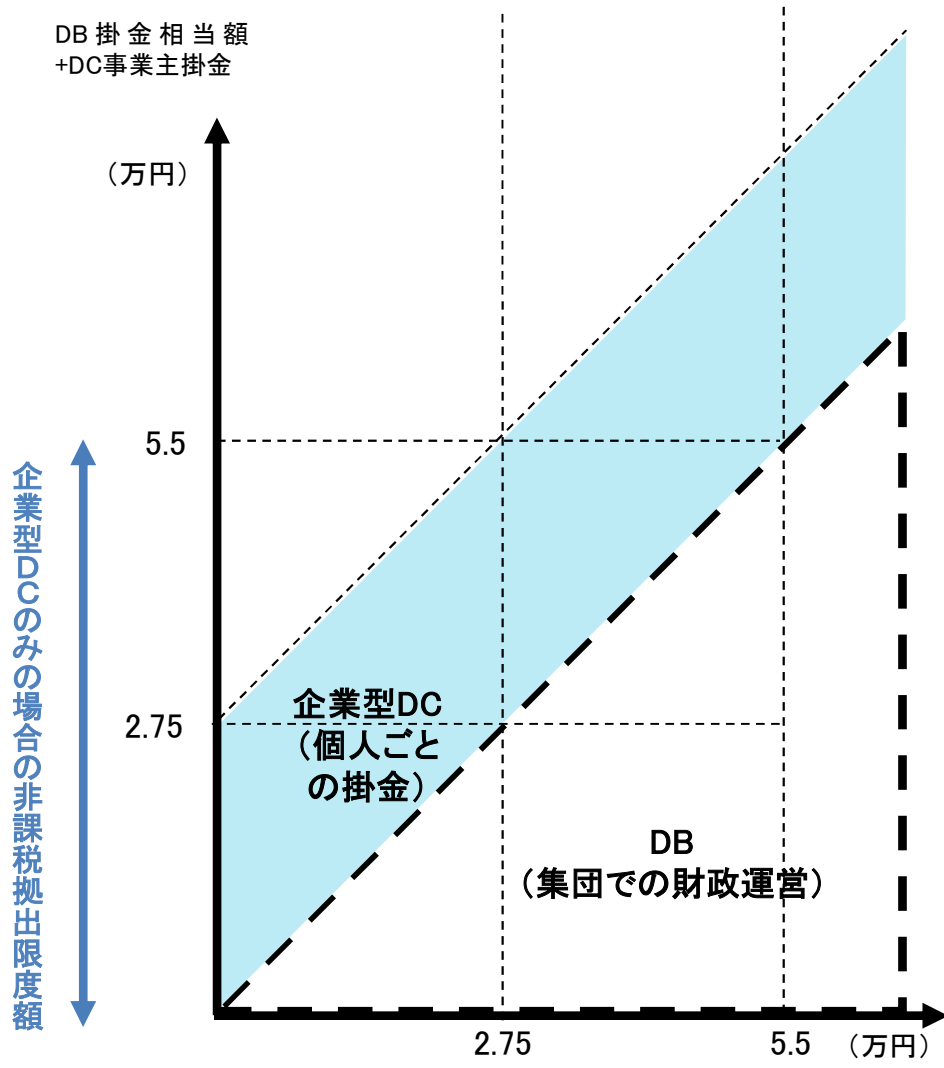
【見直しの内容】 DBの給付水準(=掛金水準)が低い場合は、DCで拠出できる額は大きくなり、DBの給付水準(=掛金水準)が高い場合は、DCで拠出できる額は小さくなる。



見直しによる企業型DCの拠出限度額の変化(イメージ)

【現行】

【見直しの内容】

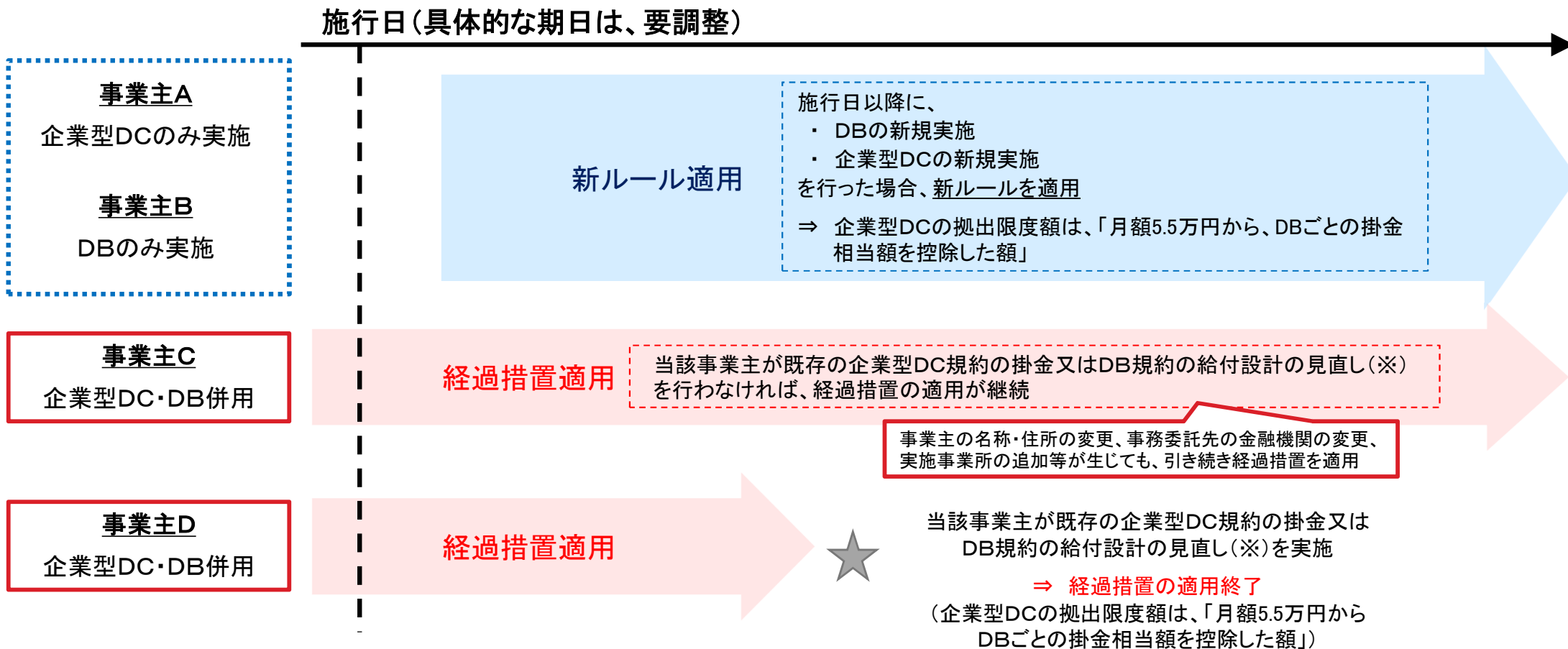


企業型DCの拠出限度額の見直しに伴う経過措置

○ 施行日(※)の時点で、企業型DCとDBを併せて実施している事業主については、「月額5.5万円から、DBごとの掛金相当額を控除した額」が2.75万円を下回るときは、企業型DCの拠出限度額を2.75万円とし、施行日前の既存規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする。

(※)具体的な期日は、要調整

○ ただし、経過措置の適用を受けている事業主が、施行日以降に企業型DC規約の掛金又はDB規約の給付設計の見直しを行った場合には、経過措置の適用を終了する方向で詳細を検討する。



(※)具体的には、

- ・企業型DCについて、規約事項のうち、事業主掛金の額の算定方法(DC法第3条第3項第7号)の見直しを行った場合
- ・DBについて、規約事項のうち、給付設計(DB法第4条第5号の事項)の変更であってDB法第58条の規定に基づく財政再計算を伴う見直しを行った場合には、経過措置の適用を終了する方向で詳細を検討する。

企業年金加入者の個人型DCの拠出限度額の見直し

○ 今回、全てのDBの掛金相当額を一律に評価している現状を改め、**DBごとに個別に評価することによって、企業年金(DB・企業型DC)に加入する第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額について公平を図ることができる。**

(※)企業型DCとは異なり、個人の自助努力である個人型DCの拠出限度額の見直しに当たっては、経過措置は設けない。施行日以降、企業型DCの事業主掛金とDBの掛金相当額を反映する(3.5万円を超えると個人型DCの拠出限度額は遡減し、5.5万円を超えると消失)。

○ この見直しは企業年金加入者間の公平を図るものであるが、企業年金のない第2号被保険者、第1号被保険者、第3号被保険者を含めて、**個人型DCの拠出限度額全般について、自助努力に対する支援の公平、企業年金のある者となない者の公平、企業年金の普及等の観点から、引き続き、新たな設定方法を検討していく必要がある。**

	(現行)	(見直しの内容)
①企業型DCのみに加入する者	月額2万円(ただし、企業型DCの事業主掛金額との合計が月額5.5万円)	月額2万円(ただし、企業型DC・DBの事業主掛金額との合計が月額5.5万円)
②DBと企業型DCに加入する者	月額1.2万円(ただし、企業型DCの事業主掛金額との合計が月額2.75万円)	
③DBのみに加入する者	月額1.2万円	

(※)見直し後の計算式 個人型DCの拠出限度額 = 月額5.5万円 - (企業型DCとDBの掛金額) ※上限2万円

【現行】 → 【見直しの内容】

①企業型DCのみを実施している場合

②企業型DCとDBを併せて実施している場合

③DBのみを実施している場合

①企業型DCのみを実施している場合

②企業型DCとDBを併せて実施している場合

③DBのみを実施している場合

個人型DC
月額2.0万円

企業型DC
月額5.5万円

個人型DC
月額1.2万円

企業型DC
月額2.75万円

DB(厚生年金基金、私学共済などを含む)

DBに拠出限度額は無い。DCの拠出限度額の算定に当たって、全てのDBの掛金相当額を月額2.75万円として評価。

個人型DC
月額2.0万円

企業型DC

企業型DCの事業主掛金が3.5万円を超えると、個人型DCの拠出限度額が遡減

個人型DC
月額2.0万円

企業型DC + DB

企業型DCの事業主掛金とDBの掛金相当額の合計が3.5万円を超えると、個人型DCの拠出限度額が遡減

個人型DC
月額2.0万円

DB

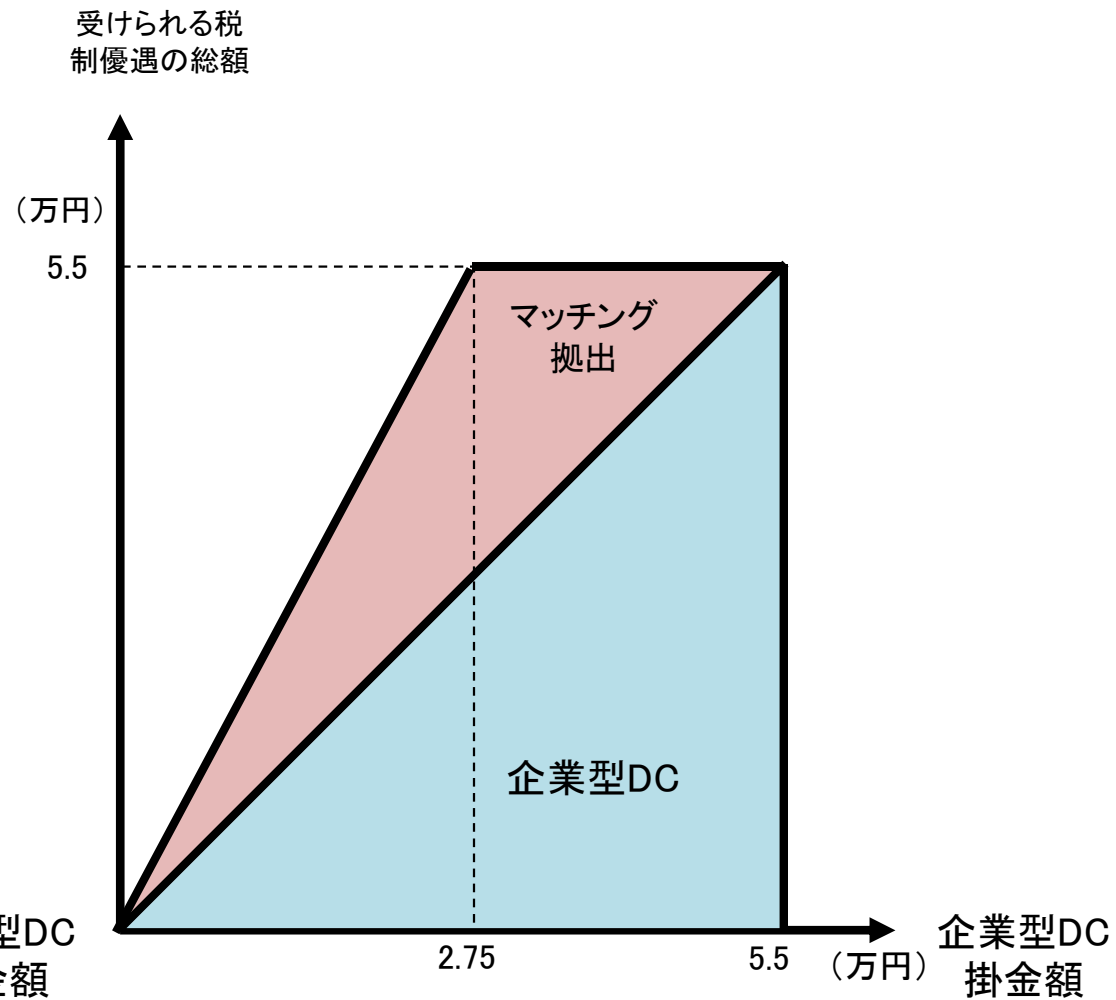
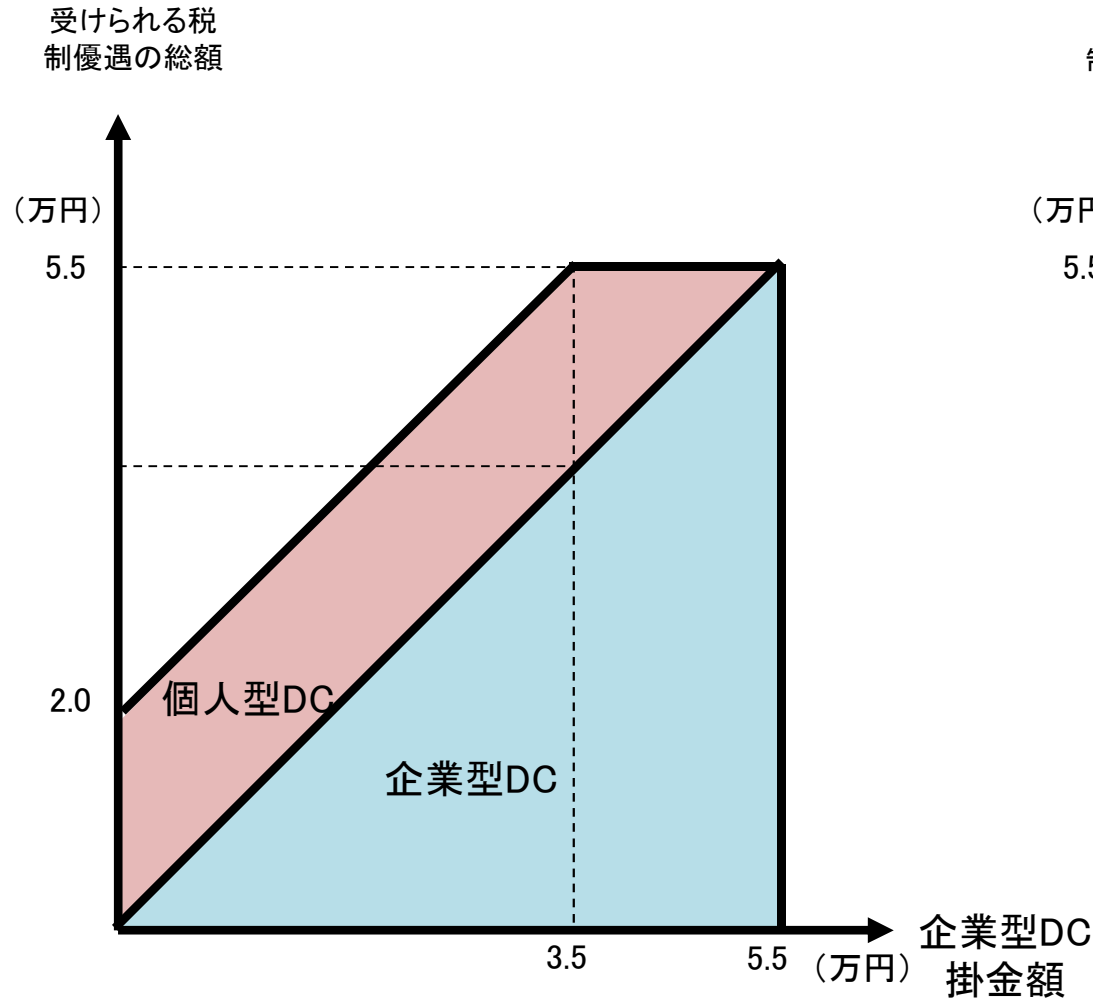
DBの掛金相当額が3.5万円を超えると、個人型DCの拠出限度額が遡減

※ 企業年金(企業型DC・DB)の加入者は、月額2.0万円の範囲内で、かつ、事業主掛金額(企業型DCとDBの掛金額)との合計が拠出限度額(月額5.5万円)の範囲内で、個人型DCの拠出が可能。
 ※ マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、企業型DCの事業主掛金額を超えず、かつ、事業主掛金額との合計が企業型DCの拠出限度額(月額5.5万円からDBの掛金相当額を控除した額)の範囲内で、マッチング拠出が可能。マッチング拠出か個人型DC加入かを加入者ごとに選択が可能。
 ※ DBには、年金払い退職給付を含む。
 ※ DBは給付建での制度であり、DCの拠出限度額の算定に当たって使用するDBの掛金額(掛金相当額)は、DBの給付水準から、DCと比較可能な形で評価したもの。

見直しによる個人型DCの拠出限度額の変化(イメージ) —企業型DCのみに加入する者の場合(※現行から変化無し)—

【現行】

【参考】マッチング拠出の場合

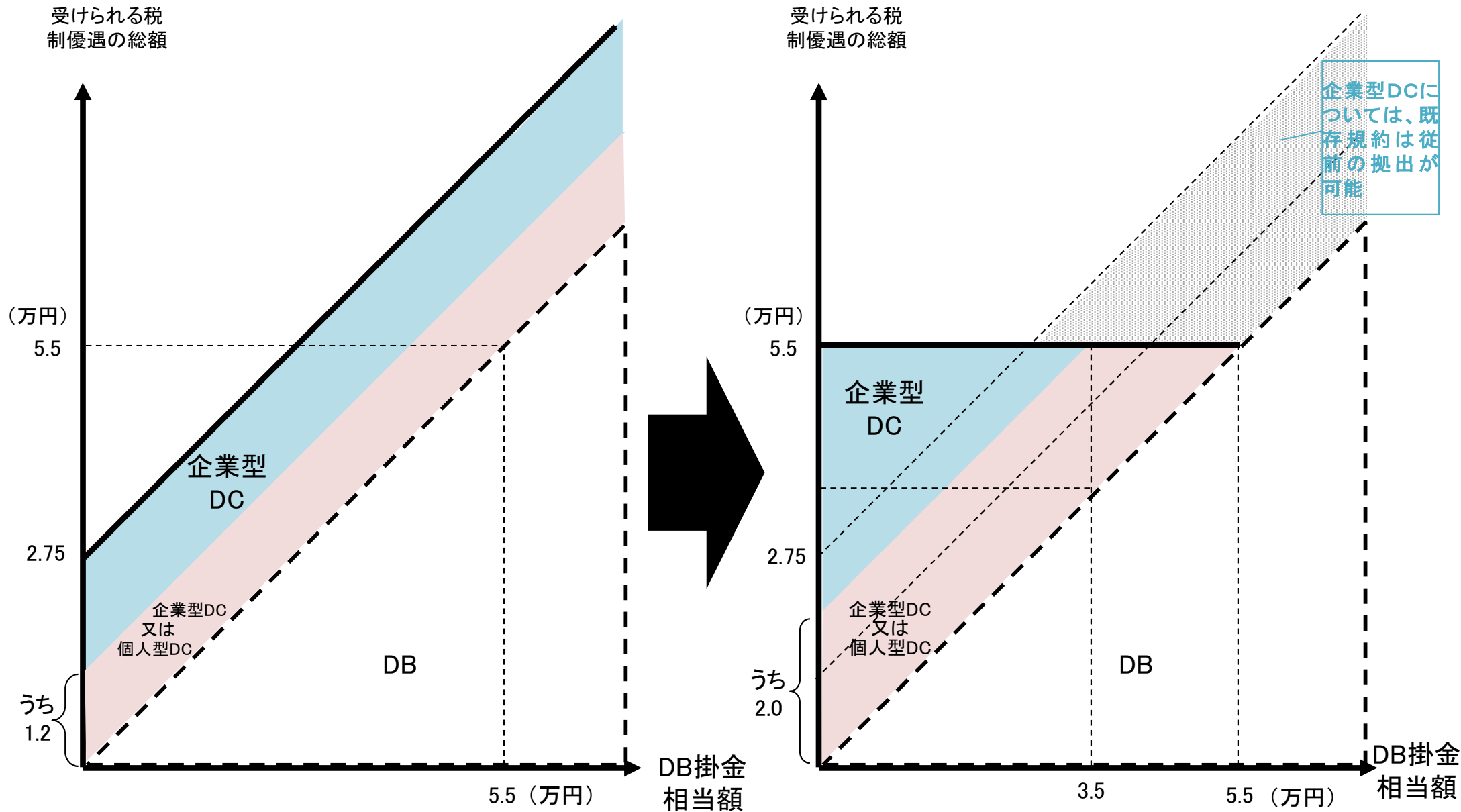


見直しによる個人型DCの拠出限度額の変化(イメージ)

-DBと企業型DCに加入する者の場合-

【現行】

【見直しの内容】

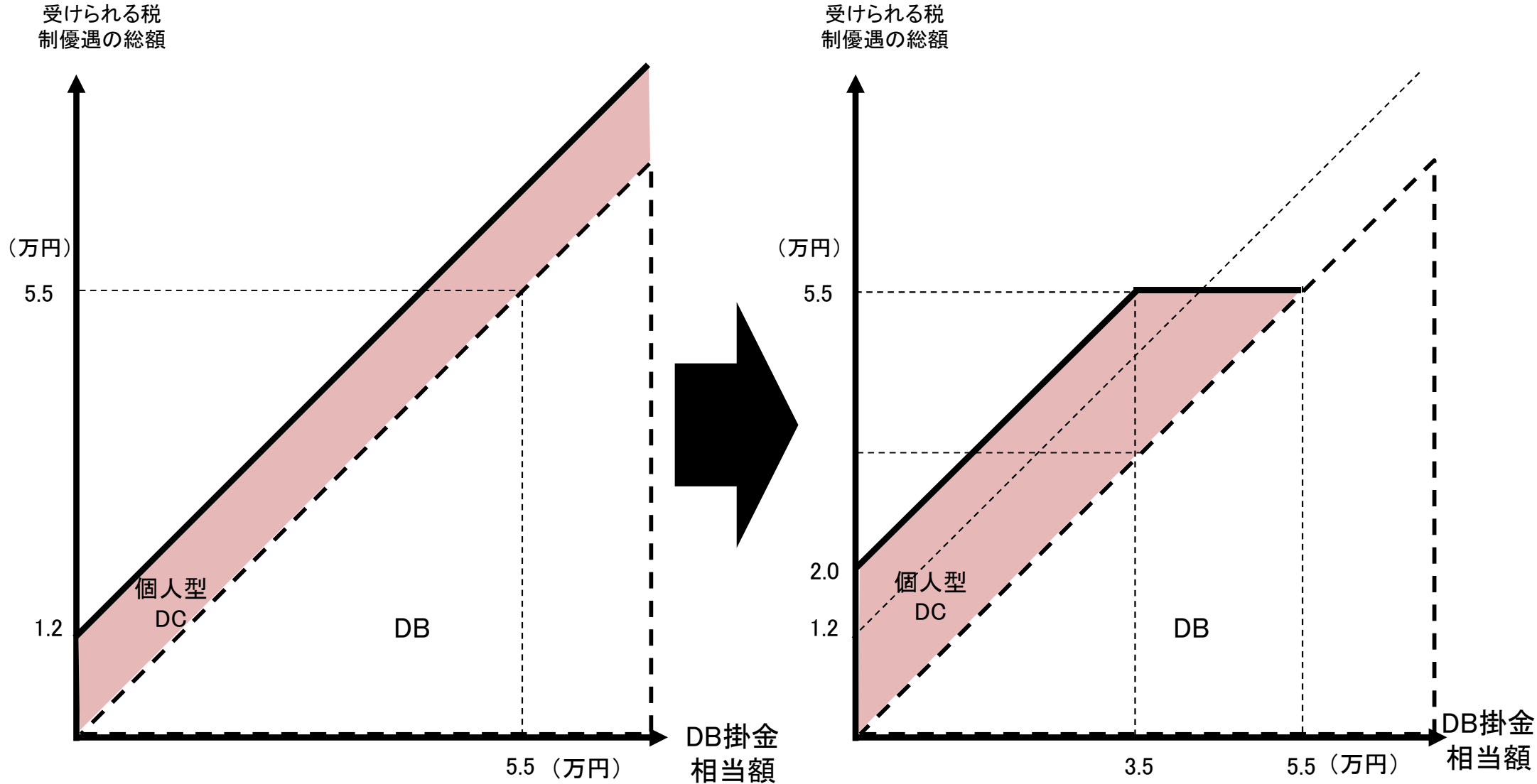


見直しによる個人型DCの拠出限度額の変化(イメージ)

—DBのみに加入する者の場合—

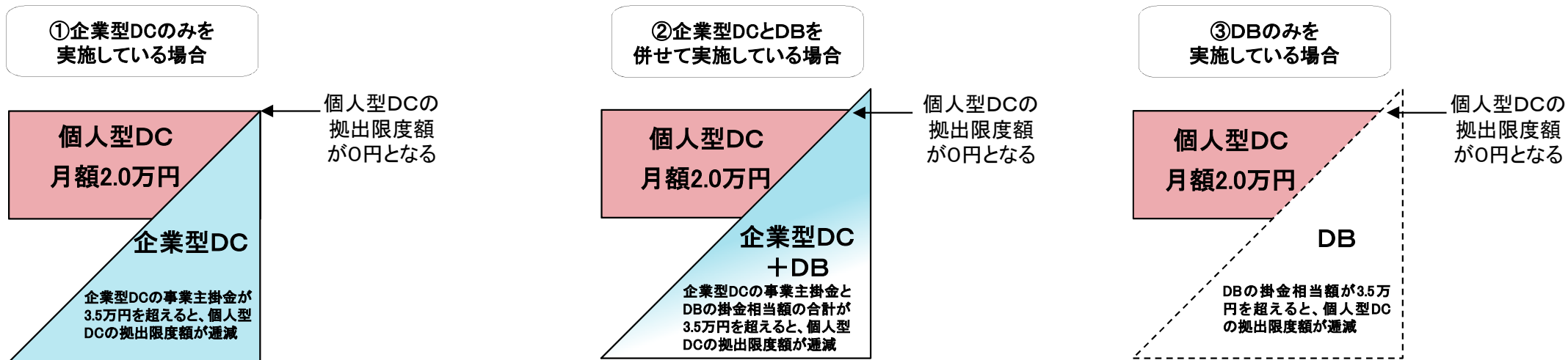
【現行】

【見直しの内容】



DB掛金相当額の個別評価に伴って掛金拠出ができなくなる個人型DC加入者への対応

- 「DBのみを実施している場合」(DBのみに加入する者)は、現行、DBの掛金相当額にかかわらず、個人型DCの拠出限度額は一律月額1.2万円となっている。
- 公平を図る観点からDBごとの掛金相当額を個人型DCの拠出限度額に反映すると、DBの掛金相当額によってはDCの拠出限度額を使い切ってしまう場合がある。
- 個人型DCの掛金拠出ができない場合であっても、企業型DCに加入していれば、いつでも個人型DCの資産を企業型DCに移換し、引き続き、資産を積み増しながら運用することができるが、DBのみに加入する者であって個人型DCの掛金拠出ができないものについては、資産額が一定額(25万円)以下である等の脱退一時金の要件を満たした場合に脱退一時金の受給を認めることとする(政令改正)。
- ※ 2016(平成28)年の法改正前は、DBの加入者は個人型DCに加入できなかった(個人型DCの掛金拠出できなかった)ため、企業型DCに加入していない場合は、資産額が一定額以下である等の要件を満たせば、脱退一時金の受給を認めていた。
- ※ DBに移換することも可能であるが、DB規約に受換の定めがある場合に限られている。



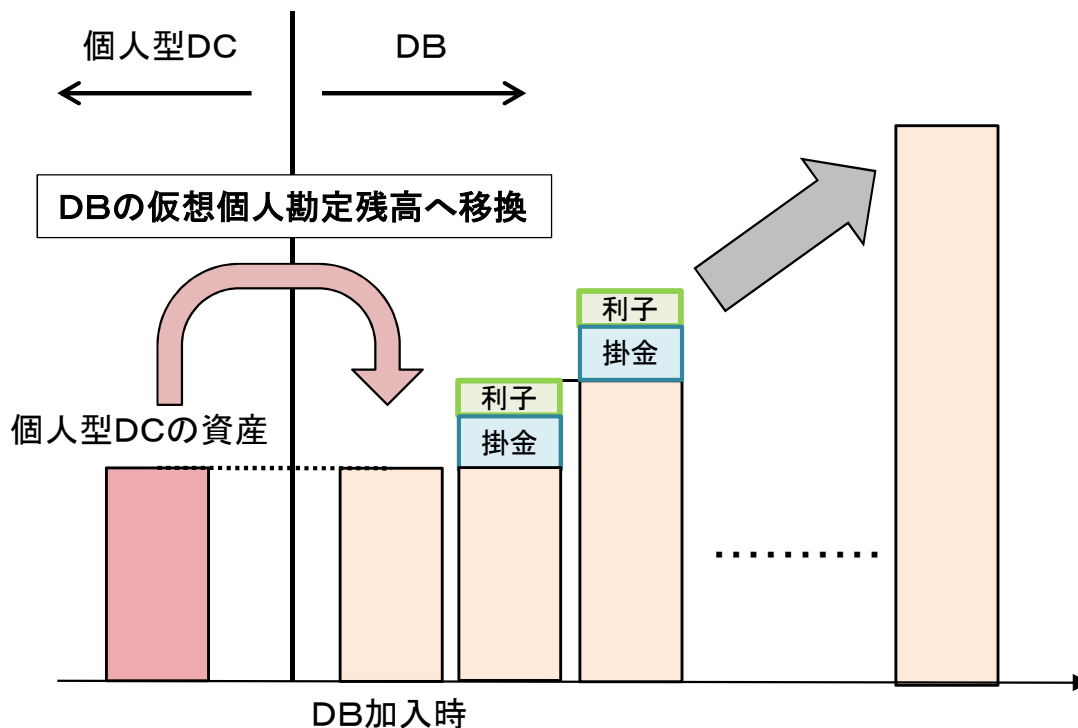
- ・ 個人型DCの資産を企業型DCに移換し、企業型DCの資産として引き続き個人が運用を行うことが可能。
- ・ 個人型DCの資産を企業型DCに移換し、企業型DCの資産として引き続き個人が運用を行うことが可能。
- ・ 個人型DCの資産をDBに移換することが可能 (DB規約に受換の定めがある場合のみ)。
- ・ 個人型DCの資産をDBに移換することが可能 (DB規約に受換の定めがある場合のみ)。

【参考】個人型DC資産のDBへの移換

- 個人型DC加入者がDB加入者となった場合、DB規約に受換の定めがあれば、個人型DCの資産をDBに移換することができる。
- 受換した個人型DCの資産をどのように給付に反映するかについては、DBの給付設計によって様々で、
 - ・ DBの給付設計がキャッシュバランスプランの場合は、個人型DC資産を仮想個人勘定残高に加算する方法
 - ・ DBの給付設計が最終給与比例の場合は、個人型DC資産を給付の算定基礎の一つとなる加入期間に変換して給付に加算する方法等がある。

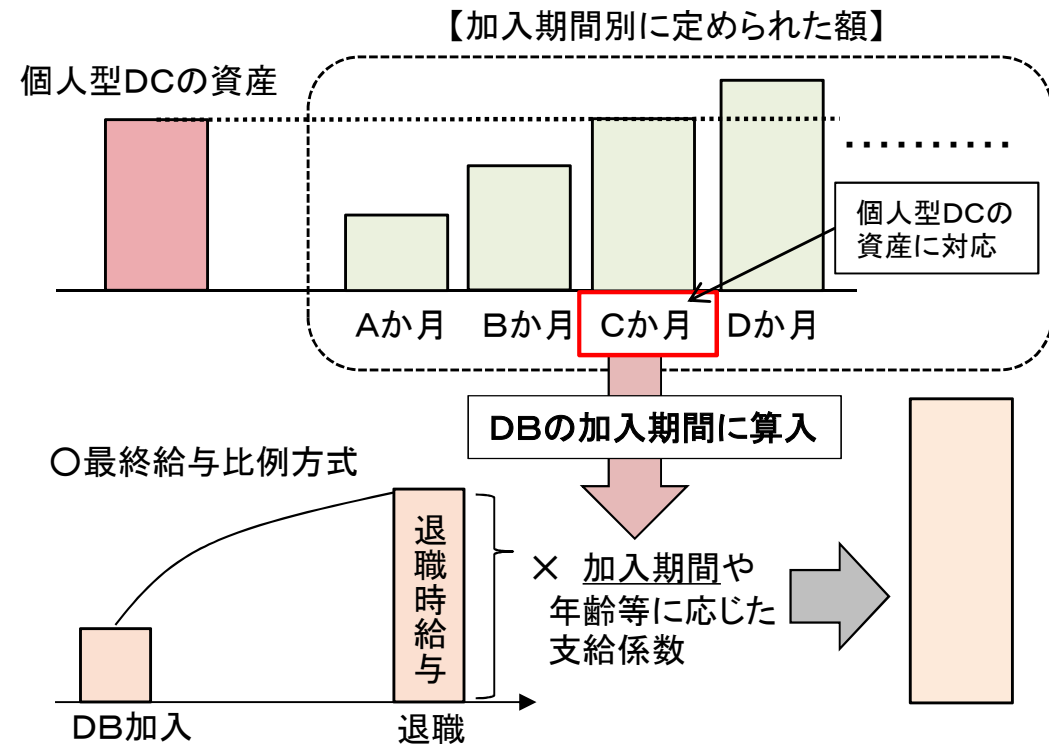
【キャッシュバランスプランの場合(イメージ)】

仮想個人勘定残高に個人型DCの資産を加算する。



【最終給与比例の場合(イメージ)】

個人型DCの資産を対応する加入期間に変換し、その期間をDB加入後の加入期間に算入する。

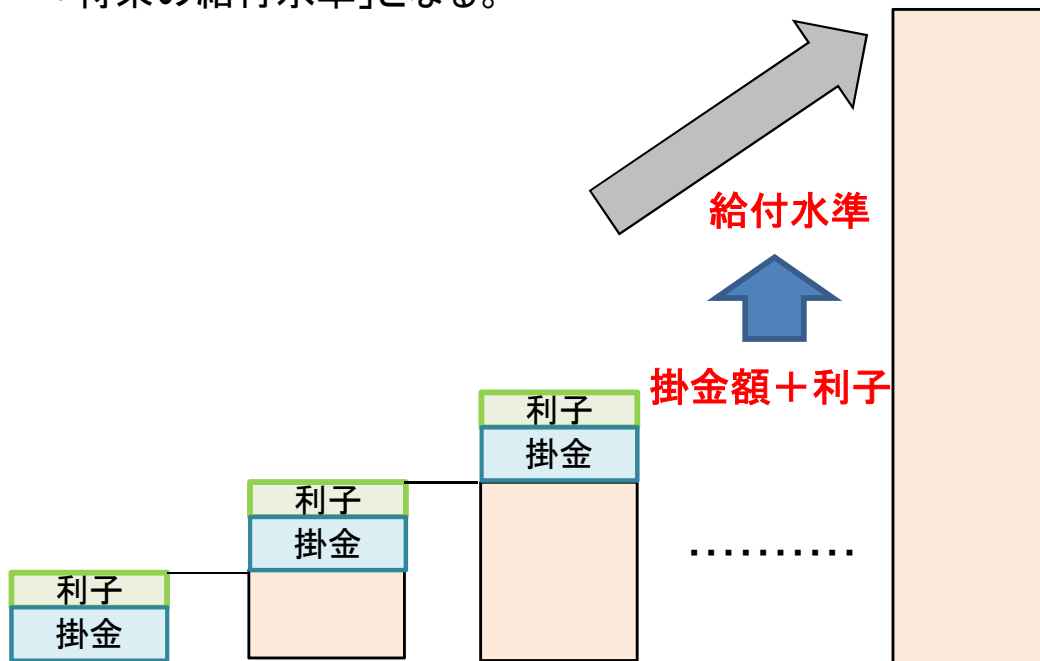


DBの給付水準から掛金相当額への換算

- 確定拠出年金(DC)は、掛金額と加入者個人が行う運用の結果(利子)が加入者個人ごとに積み上げられ、「将来の給付水準」となる。
- 確定給付企業年金(DB)は、「将来の給付水準」に向かって、集団(=加入者全体)で掛金額と企業が行う運用の結果(利子)が積み上げられる。積立不足が生じた時は企業が追加で拠出する。
- このように両者の制度設計は異なるものの、掛金額と利子が積み上がっていくという点では同様であることから、DBごとの給付水準から、利子分を控除すれば、DCとも比較可能なDBの掛金に相当する額(仮想掛金額)へ換算できる。

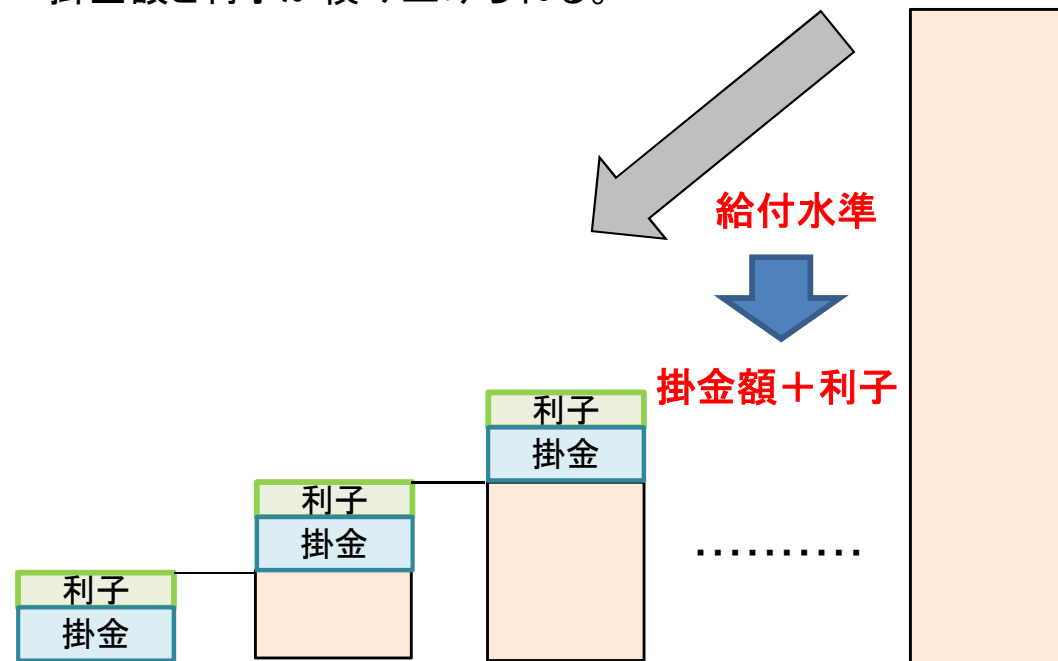
【DCの場合】

掛金額と利子が加入者個人ごとに積み上げられ、「将来の給付水準」となる。



【DBの場合】

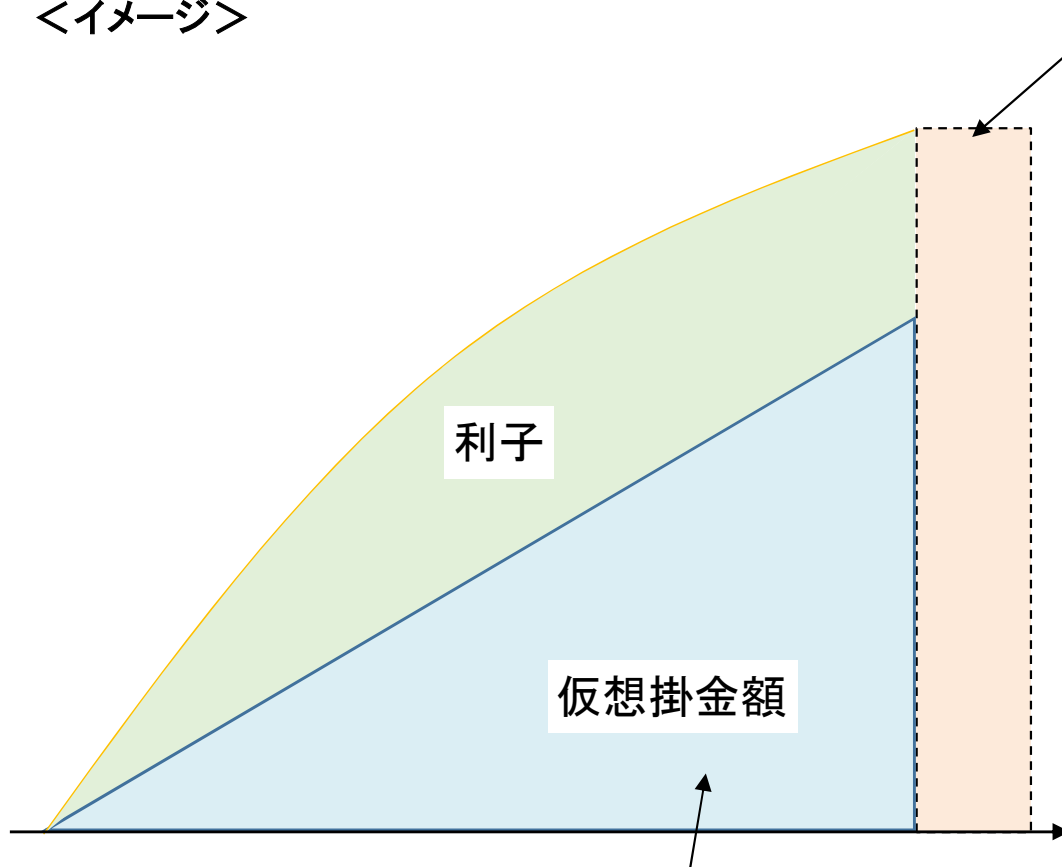
「将来の給付水準」に向かって、集団(=加入者全体)で掛金額と利子が積み上げられる。



DB掛金相当額(仮想掛金額)の算定方法のイメージ

- DB掛金相当額(仮想掛金額)は、「従業員の将来の給付水準」に対して「事業主がその時点で拠出したとみなされるもの」として算定する。
- 具体的には、各DBの基礎率から、「標準的な給付水準」を算出し、そこから利子分を控除したものを加入月数で除することで、DCと比較可能な毎月定額の仮想掛金額を算定する。

<イメージ>



① DBの標準的な給付水準

※ 以下の基礎率(標準掛金を計算する際に、加入者集団の実績に基づき設定したもの)から算出

- ・ 予定新規加入年齢
- ・ 最終年齢(退職年齢)
- ・ 予定昇給率(加入者期間中の給与等)
- ・ 脱退率
- ・ 死亡率

など

※ 「掛金相当額(仮想掛金額)」は、財政再計算ごとに見直す。

※ 同一DB内でも、労働協約等における給与、退職金等の労働条件が異なっているグループごとに区分を設け、各区分ごとに実態に応じた基礎率を設定して標準掛金を算定している場合、当該区分ごとに「掛金相当額(仮想掛金額)」を算定する。

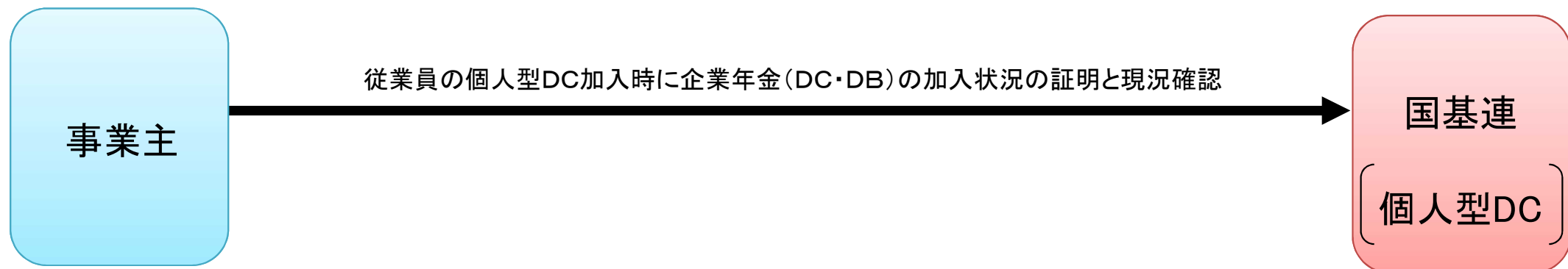
② 給付水準から利子分(各DBの予定利率)を控除し、加入月数で除して仮想掛金額を算定

- ※ 加入年齢方式の標準掛金を計算する手法に類似するものであり、標準掛金総額を加入者数で除した額と近似する。
- ※ DCと比較可能とするため、毎月定額とする。
- ※ 現在は、全てのDBの「掛金相当額(仮想掛金額)」を毎月定額の2.75万円と評価していることと同義。

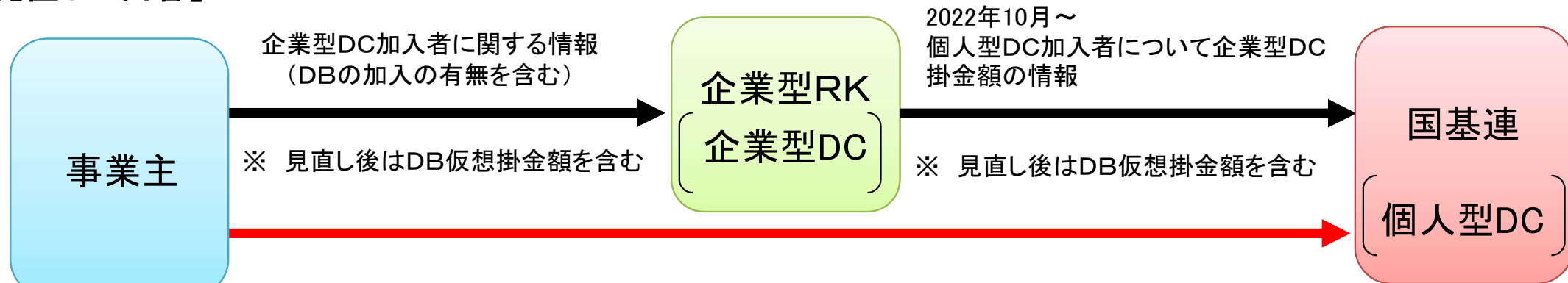
DB情報の集積による効率的な個人型DCの制度運営

- 個人型DCの実施主体である国民年金基金連合会が拠出限度額の管理を行うためには、企業年金(DB・企業型DC)の情報を国民年金基金連合会が確認できることが必要となる。現在、この確認を従業員の個人型DC加入時の事業主証明等で実施している。
- 事業主が企業型DCを実施している場合、DBも実施している場合にはその情報も含めて、企業型記録関連運営管理機関(企業型RK)に企業型DCの必要な情報(加入・掛金・DBの加入の有無等)が集積されている。2022年10月からは、企業型RKと国民年金基金連合会との間で情報提供を図ることとしている。
- 事業主がDBのみを実施する場合、DBに関する情報を事業主証明等で確認する方法もあり得るが、DBの加入・掛金の情報を提供することで、より効率的な事務の実現を目指すことができる。
- 企業年金に関する事業主からの情報提供に当たっては、企業年金連合会の協力を得て実施する。

【現行】



【見直しの内容】



DBの加入・掛金の情報を提供することで、より効率的な事務の実現を目指す

企業年金・個人年金制度の将来像の検討

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。
- こうした提案や諸外国の例も参考にしつつ、働き方や勤め先の企業によって有利・不利が生じない制度となるよう、議論を行ったが、賛同する意見があった一方で、
 - ・ 企業年金が退職給付由来であり労使合意に基づく制度であるということを十分に留意する必要があるといった意見
 - ・ 特にDBを実施している企業においては大きな制約になるものであり、各企業の制度に与える影響は大きく、企業年金の普及・拡大の観点から、慎重かつ丁寧な議論が必要であるといった意見
 - ・ 具体的な制度設計によっては老後所得確保の流れに逆行するといった意見
 - ・ 老後生活における自助・共助・公助の役割分担に関連するといった意見等があった。
- 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。

公平で分かりやすい制度の構築に向けた提案

- 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。
- 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。

<提案されている仕組みの骨格>

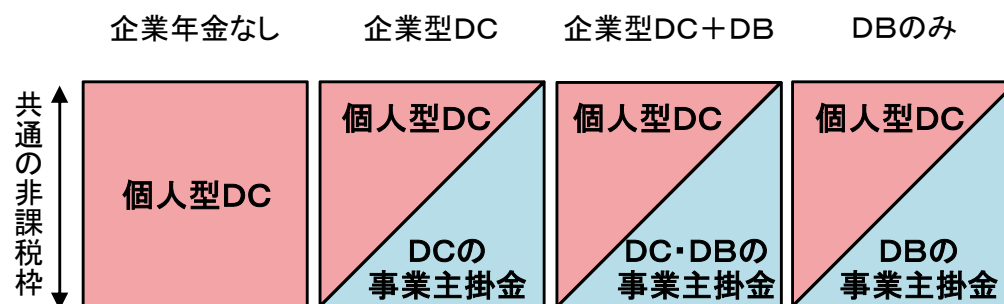
- ・ 全国民について、個人別に老後の備えのための非課税拠出の共通枠を設定する(諸外国にも実例あり)
- ・ 現役時代は一定の上限額まで非課税による拠出(掛金拠出)を認め、運用段階についても非課税、支給時に課税(EET)
- ・ 企業年金がある場合は、DB・DCへの企業の掛金額を上限額から控除し、残余がある場合は個人の所得から非課税拠出が可能
- ・ 使い残しの枠は翌年以降への繰り越しを認める
- ・ 退職一時金については、受け取った金額を退職所得勘定に非課税で拠出することを認める

[解決すべき問題]

- ・ DB掛金の換算方法(実際の拠出額ではなく、一定の前提を置いて数理的に計算)、マイナンバー、引き出し要件など

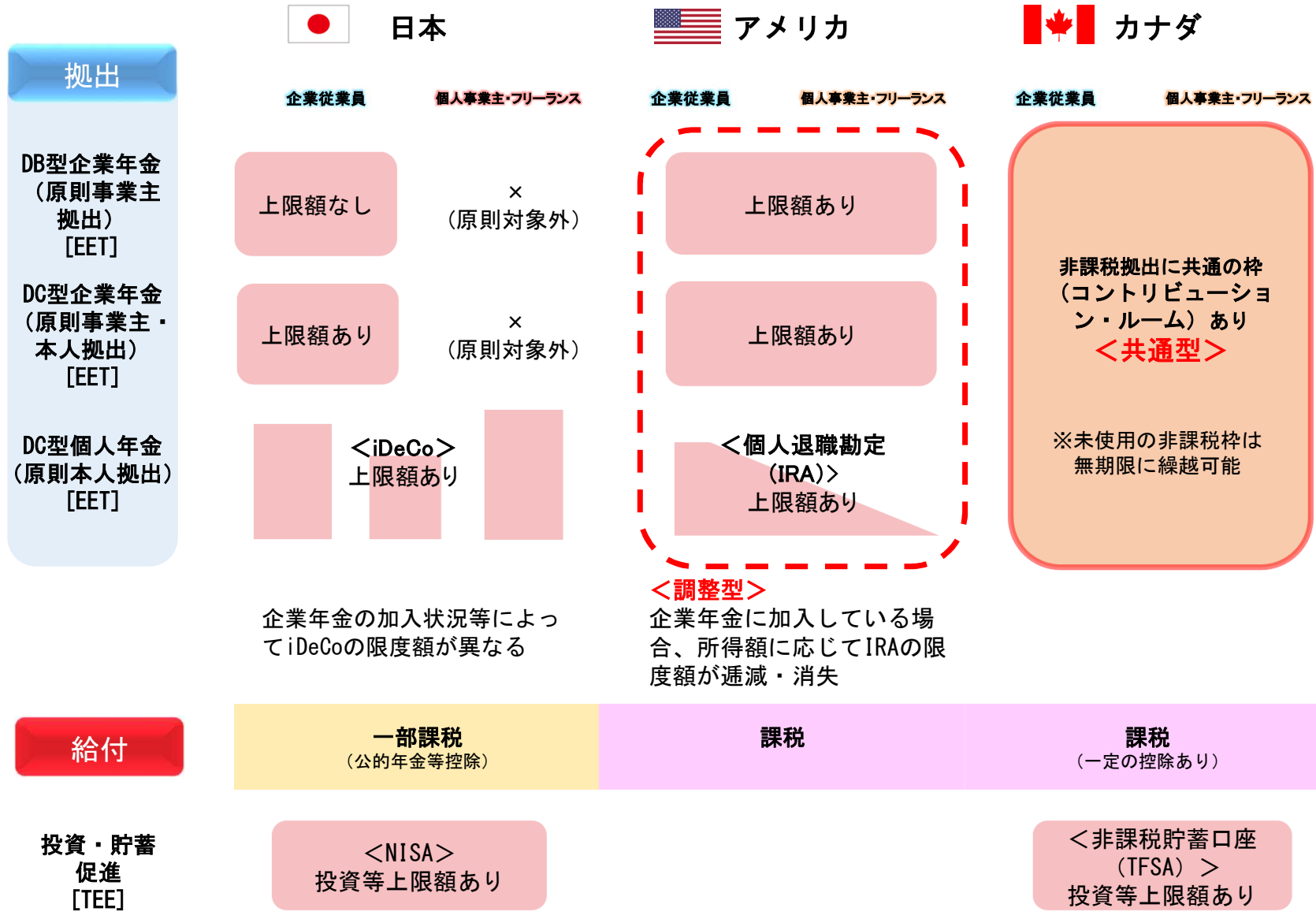
～2018(平成30)年10月23日の政府税制調査会資料等を基に作成

<イメージ(被用者)>



(※)企業型DCでマッチング拠出を導入している企業の場合は、個人型DCかマッチング拠出かを加入者がそれぞれ選択可能とする考えられる。

各国の私的年金税制等について（原則的な取扱いを示したもの）



※本報告における私的年金とは、拠出時に所得控除の対象となる等、税制適格の仕組みを指し、個人退職勘定（IRA）等も含む。
 ※アメリカでは、DC型企業年金及びIRAの種類として、TEEのロス（Roth）型も存在
 ※EはExempt（非課税）、TはTaxed（課税）を表す。年金等の拠出・運用・給付のどの段階で課税が行われるかに応じた制度類型の表記方法。
 ただし、E、Tの具体的な意味については控除等の存在も考慮しつつ、個別具体的に精査が必要。以降同じ。

各国の私的年金税制等について（原則的な取扱いを示したもの）

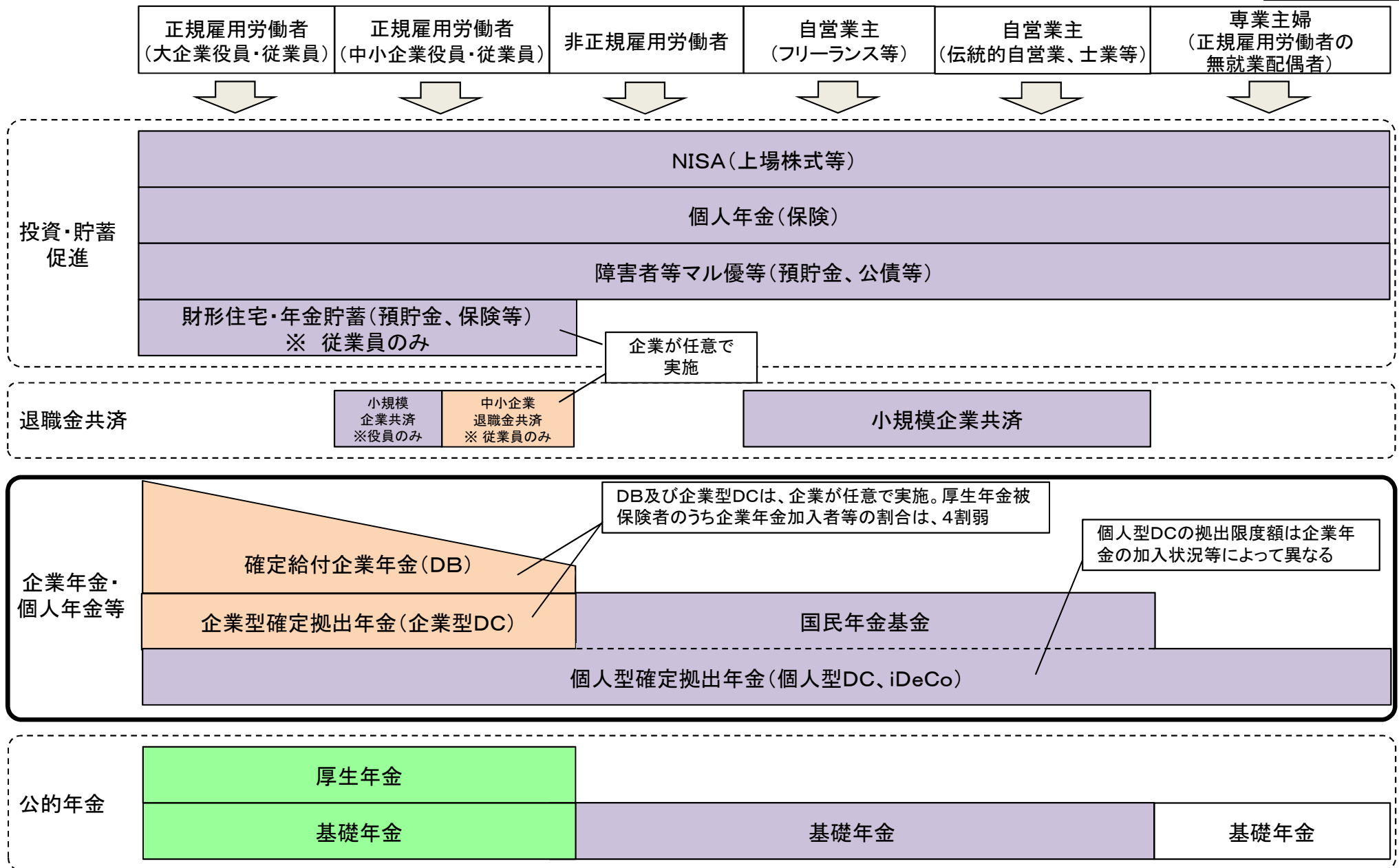
拠出	日本		イギリス		フランス		ドイツ	
	企業従業員	個人事業主・フリーランス	企業従業員	個人事業主・フリーランス	企業従業員	個人事業主・フリーランス	企業従業員	個人事業主・フリーランス
DB型企业年金 (原則事業主 拠出) [EET]	上限額なし	× (原則対象外)	非課税拠出に共通の枠 あり ＜共通型＞ ※未使用の非課税枠は 3年間繰越可能		上限額なし	× (原則対象外)	原則 上限額あり	× (原則対象外)
DC型企业年金 (原則事業主・ 本人拠出) [EET]	上限額あり	× (原則対象外)			× (原則対象外)	上限額あり	× (原則対象外)	
DC型個人年金等 (原則本人 拠出) [EET]	＜iDeCo＞ 上限額あり 企業年金の加入状況等によっ てiDeCoの限度額が異なる				個人年金貯蓄制度（PERP）の 拠出枠を通じて企業年金等と 拠出枠を調整 ＜調整型＞ ※未使用の非課税枠は 3年間繰越可能	＜リースター年金＞ 上限額あり	× (原則対象外)	＜リューリップ年金＞ 上限額あり
給付	一部課税 (公的年金等控除)		課税 (給付額の25%までは非課税)		課税 (概算控除あり)		課税	
投資・貯蓄 推進 [TEE]	＜NISA＞ 投資等上限額あり		＜ISA＞* 投資等上限額あり					

※ EはExempt（非課税）、TはTaxed（課税）を表す。年金等の拠出・運用・給付のどの段階で課税が行われるかに応じた制度類型の表記方法。ただし、E、Tの具体的意味については控除等の存在も考慮しつつ、個別具体的に精査が必要。以降同じ。

* 中途引出し制限等つきのライフタイムISAあり。

老後の備え等に対する自助努力(資産形成)への主な支援措置の現状(イメージ)

政府税制調査会資料



(凡例) 老後の備え等に対する自助努力(資産形成)への支援について、税制上の措置が講じられている主なものを掲げた。色分けの分類は以下のとおり。


事業主が(主に)拠出するもの	事業主拠出・本人拠出(折半)	本人が(主に)拠出するもの	本人拠出なし
----------------	----------------	---------------	--------

(注) 上記は、原則的な取扱いを示すものであり、個々の制度について加入可能な対象者の範囲等をすべて図示したものではない。

企業年金・個人年金に係る税制

		厚生年金基金		確定給付企業年金 (DB)		企業型確定拠出年金 (企業型DC)		個人型確定拠出年金 (個人型DC (iDeCo))	
拠出時	事業主	全額損金算入	事業主掛金	全額損金算入	事業主掛金	全額損金算入	事業主掛金	全額損金算入	事業主掛金 ^(※)
	従業員	社会保険料控除	加入員掛金	生命保険料控除	加入者掛金	小規模企業共済等掛金控除	加入者掛金 ^(※)	小規模企業共済等掛金控除	加入者掛金
						(※) マッチング拠出			
運用時 ^(※)		代行部分の3.23倍超の部分に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入員掛金	積立金(加入者掛金分を除く。)に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入者掛金	積立金に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入者掛金	積立金に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入者掛金
		代行部分の3.23倍							
給付時	年金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金 加入員掛金	加入者掛金分を除き雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金 加入者掛金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金 加入者掛金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金 加入者掛金
	一時金	退職所得として課税【退職所得控除】	加入員掛金	加入者掛金分を除き退職所得として課税【退職所得控除】	加入者掛金	退職所得として課税【退職所得控除】	加入者掛金	退職所得として課税【退職所得控除】	加入者掛金

(※) 特別法人税については、2022(令和4)年度末まで、課税停止措置が延長されている。

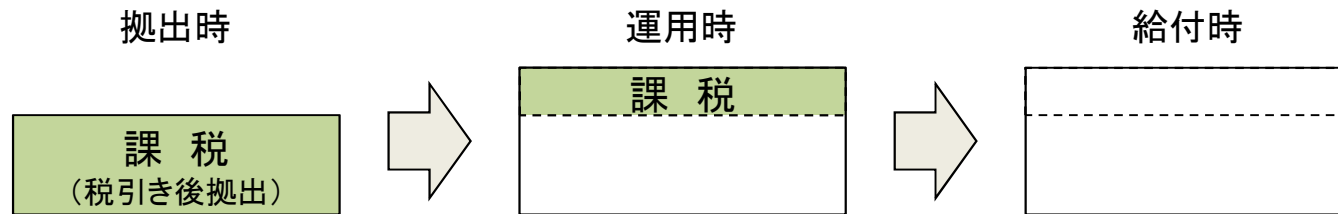
 部分が課税対象

所得税における貯蓄等に対する課税の在り方

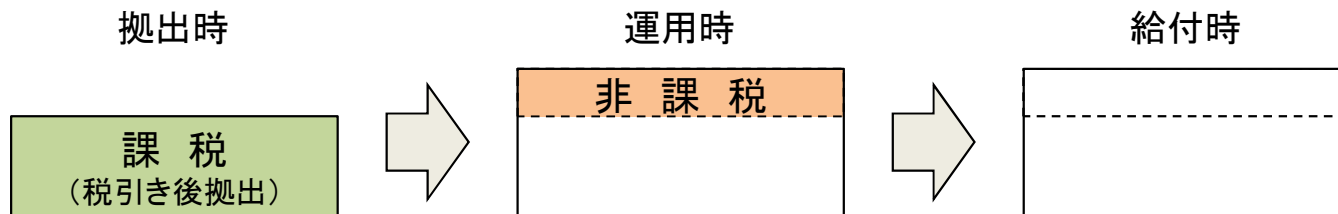
【基本的考え方】

- 取得型(発生型)所得概念の下での包括的所得税では、あらゆる経済的利得について発生時点で課税ベースに算入されることから、**拠出時課税(Tax)**、**運用時課税(Tax)**、**給付時非課税(Exempt)**(**TTE型**)となる。

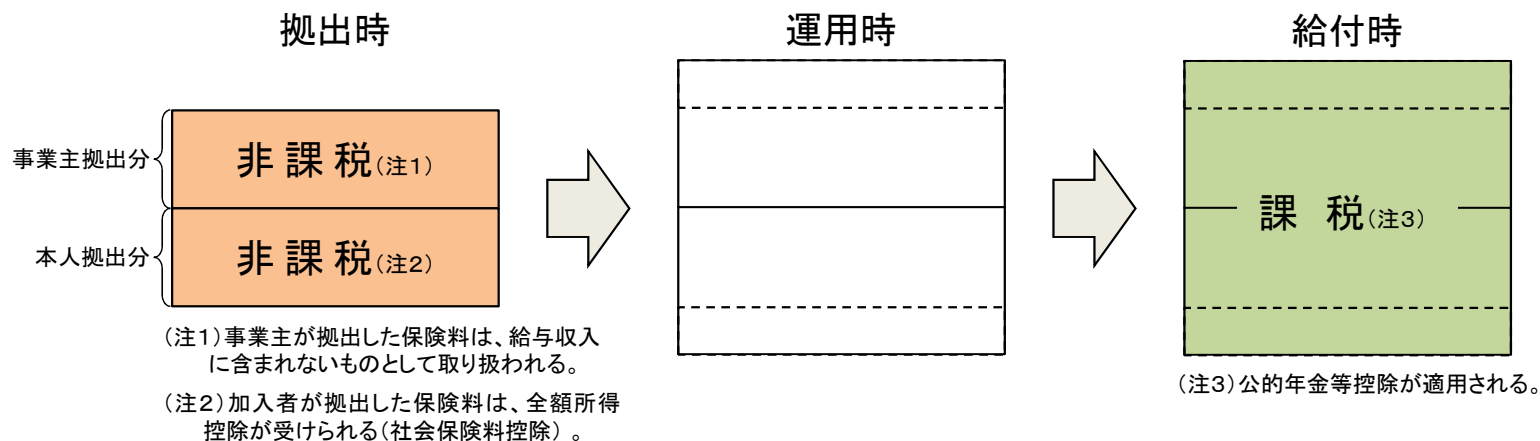
貯蓄は課税済みの所得から行われ、その運用益はそれが取得された時に課税の対象となり、元利についてそれらを実際に得る(引き出す)時には課税がなされない、という仕組みが原則である。



- 【① NISA、障害者等マル優等、財形住宅・年金貯蓄】 政策的配慮により運用益が非課税とされる。**(TEE型)**

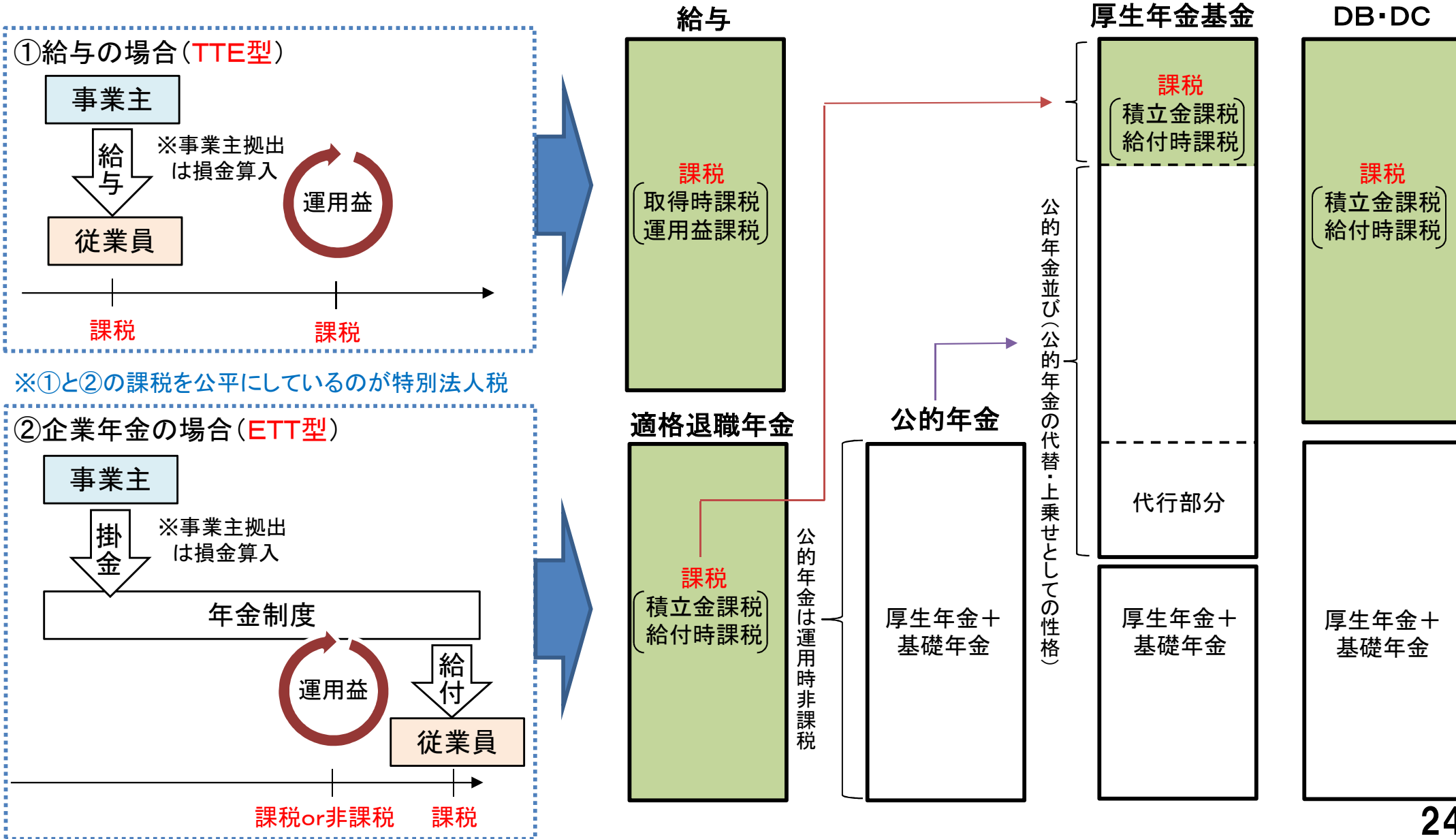


- 【② 公的年金】 事業主・本人が拠出した保険料は全額所得控除が認められ、運用益とともに給付時に課税される。**(EET型)**



企業年金の仕組みと特別法人税

- 給与の場合は、事業主から従業員に支払われるときに課税される。一方、企業年金の場合は、拠出時に事業主拠出が所得として課税されない代わりに、積立金に特別法人税を課税することで課税の公平を図っている。
- 退職一時金の資金負担の平準化を図るために創設された適格退職年金については、積立金全額に特別法人税課税。
- 厚生年金保険と企業の退職一時金との調整を図る目的で創設された厚生年金基金については、一定水準を超えない範囲内は公的年金並びで非課税、超える場合は適格退職年金並びで超過分の積立金に特別法人税課税。DB・DCに対する税制上の措置は、適格退職年金並び。



特別法人税の考え方

- 公的年金については、拠出時は事業主拠出は損金算入、本人拠出は社会保険料控除を適用し非課税、運用時も非課税とし、給付時に課税(ただし、公的年金等控除を適用)する考え方となっており、厚生年金基金については、一定水準までは公的年金に準じた取扱いとなっている。
 - 他方、適格退職年金については、拠出時において企業の経費(損金算入)とする一方、直ちに従業員に対する給与所得として課税する方式も考えられるが、拠出時においては、従業員にとっては、年金の受給権は発生しておらず、このような状況下で課税することは適当でないとの判断の下、所得税の課税を受給が確定するまで繰り延べることとしているものである。
 - 本来、拠出時に給与所得として課税すべきところ、これを繰り延べると、事業主拠出部分とその運用益部分について、非課税の「たまり」ができることとなる。
 - この非課税となっている事業主拠出部分とその運用益部分について、従業員の所得としての課税は年金受給時に行うことによる、その期間の繰り延べによる利益、すなわち、税金の納付を延長するための利益相当部分を、退職年金積立金を運用する法人に課税するのが、導入当時の特別法人税課税の考え方である。
- ※ 退職年金積立金を運用する法人が実務的に代位納付することから、形式的には法人税の一種であるが、その実質は個人の所得に対する利子税であるとされている。

<特別法人税の沿革>

1962(昭和37)年:適格退職年金制度の創設

適格退職年金の積立金を対象に特別法人税を導入(税率(国税1.2%))

1966(昭和41)年:厚生年金基金制度の創設

厚生年金基金の積立金のうち、国家公務員共済組合の長期給付の水準を超える部分について特別法人税を課税

1968(昭和43)年:税率改定(国税1%)

1988(昭和63)年:課税水準を「国家公務員共済組合の長期給付の水準」から「望ましい水準」に変更

特別法人税課税の効果

【表1 貯蓄に対する課税の原則】(TTE型)

年度	1年目	2年目	3年目
状況	課税	収益課税	収益課税
期首資産	0	80	86.4
所得	100	8	8.64
課税所得	100	8	8.64
税	20	1.6	1.728
期末資産	80	86.4	93.312

【表2 NISAなどの運用益非課税】(TEE型)

年度	1年目	2年目	3年目
状況	課税	元本からの 収益非課税	元本からの 収益非課税 収益からの 収益非課税
期首資産	0	80	88
所得	100	8	8.8
課税所得	100	0	0
税	20	0	0
期末資産	80	88	96.8

税率を比例税率で20%と仮定し、1年目に所得100を稼得し、2年目・3年目は税引き後所得をすべて収益率10%の運用方法で運用した場合。

【表3 課税繰延(特別法人税がない場合)】

年度	1年目	2年目	3年目
状況	課税繰延	元本課税繰延 収益課税繰延	元本・ 収益課税
期首資産	0	100	110
所得	100	10	11
課税所得	0	0	121
税	0	0	24.2
期末資産	100	110	96.8

特別法人税を課税しないと、課税繰延益が供与されて運用益非課税(TEE型)と同じ構造になる

【表4 課税繰延(特別法人税がある場合)】

年度	1年目	2年目	3年目
状況	課税繰延 特別法人税課税	元本課税繰延 収益課税繰延 特別法人税課税	元本・ 収益課税
期首資産	0	98.2	106.076
所得	100	9.82	10.607
課税所得	0	0	116.683
税	0	0	23.336
期末資産(仮)	100	108.02	93.347
特別法人税	1.8	1.944	—
期末資産	98.2	106.076	93.347

特別法人税を課税すると、課税のタイミングを給付時へと変更するのに伴って発生する課税繰延益を打ち消すことになる

- 1年目・2年目には課税を繰り延べ、3年目に元本と収益の全額に対して課税する場合。
- 特別法人税は「期末資産(仮)」に課税するものとし、その税率は、 $(\text{所得税率} \times \text{市場利率}) / (1 + \text{市場利率}) = (20\% \times 10\%) / (1 + 10\%) \div 1.8\%$ で計算。仮に税率を1.818%まで精緻化すれば、表4の3年目の期末資産は表1と等しく93.312となる。

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。

確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)の拠出・給付の仕組み

- 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、両制度の特徴を承継している。一方、確定拠出年金(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。
- 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。

		確定給付企業年金(DB)	確定拠出年金(DC)	
拠出の仕組み	掛金	事業主拠出 (加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能) ※拠出限度額なし(ただし、加入者掛金の非課税枠は年間4万円まで(生命保険料控除))	【企業型】 事業主拠出 (加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能) ※拠出限度額あり	【個人型(iDeCo)】 加入者拠出 (中小企業については、事業主も拠出可能) ※拠出限度額あり
	加入可能要件	厚生年金被保険者	【企業型】 厚生年金被保険者	【個人型(iDeCo)】 国民年金被保険者
給付の仕組み	支給開始時期の設定 受給開始時期の選択	60歳～70歳の規約で定める年齢到達時 又は50歳以上の退職時(規約に定めがある場合) ※規約で定めるところにより繰下げを申し出ることができる (繰り下げた場合の開始時期は規約で定める)	60歳～75歳の請求時 ※60歳未満の加入等の期間が10年に満たない場合は、その期間に応じた年齢以降で請求が可能	
	年齢到達前の中途引き出し	制限なし ※規約において、3年を超える加入者期間を中途引き出しの要件として定めてはならない	原則不可 ※資産額が少額であること等の要件を満たす場合は可能	
	受給の形態	年金か一時金かを受給権者が選択可能 (年金の場合の期間等は労使が選択)	年金か一時金かを受給権者が選択可能 (年金の場合の期間等は受給権者が選択)	

※1:「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」の完全施行後の状況を記載している。

※2: 国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者:60歳未満、②第2号被保険者:65歳未満、③第3号被保険者:60歳未満、④任意加入被保険者:保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっている。

確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)の中途引き出しの考え方

- 確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)は、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が、DCは原則として60歳到達前の中途引き出しは認められていない一方で、DBは支給開始時期到達前の退職時にも支給される仕組みである。
- DCについて、中途引き出しの原則禁止は資産が老後所得となることを担保するための重要な要素であり、中途引き出しは制度に加入できず年金資産を積み増すことができなくなるといった例外的な場合に限られている。

<確定給付企業年金(DB)・確定拠出年金(DC)の中途引き出しの要件>

確定給付企業年金	確定拠出年金
なし	原則不可 ※資産額が少額であること等の要件を満たす場合は可能

<諸外国の確定拠出年金(DC)の中途引き出しの要件>

アメリカ(401K)	イギリス	ドイツ(リースター年金)
原則不可 (早期の受け取りが可能だが、所得税とは別に10%のペナルティー・タックスが課される)	原則不可 (早期の受け取りが可能だが、最大55%の課税)	原則不可 (中途脱退を行う場合は補助金及び還付税額の返還が条件)

確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)の受給の形態の考え方

- 確定給付企業年金(DB)・確定拠出年金(DC)ともに、年金による支給を原則としつつ、労使による合意がある場合に限って、一時金の選択肢を設けることができる仕組みとなっている。

確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)－抄－

(支給の方法)

第三十八条 老齢給付金は、年金として支給する。

2 老齢給付金は、規約でその全部又は一部を一時金として支給することができることを定めた場合には、前項の規定にかかわらず、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより、一時金として支給することができる。

確定拠出年金法(平成13年法律第88号)－抄－

(支給の方法)

第三十五条 老齢給付金は、年金として支給する。

2 老齢給付金は、企業型年金規約でその全部又は一部を一時金として支給することができることを定めた場合には、前項の規定にかかわらず、企業型年金規約で定めるところにより、一時金として支給することができる。

確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)の受給の形態

- 確定給付企業年金(DB)・確定拠出年金(DC)ともに、相当数が一時金受給を選択している。特に、DCでは、企業型・個人型ともに9割程度と、この傾向が顕著である。
- これは、我が国では退職一時金制度が先行して普及・慣行化した経緯があること、受給者にとっても退職時に多額の一時金を必要とするニーズがあること、年金と一時金に対する社会保障制度や税制の違いがあること、DCは個人の資産額が少額のケースが多いこと等、様々な要因があると指摘されている。

＜新規受給者数ベースでみた老齢給付金における年金・一時金の選択状況＞

	確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金(DC)	
		企業型	個人型
年金	24%	5%	10%
年金と一時金(併給)	8%	1%	1%
一時金	68%	94%	89%

(出所) 確定給付企業年金は、厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」の特別集計により作成
確定拠出年金は、記録関連運営管理機関による調査(平成30年度)を基に作成

懲戒解雇等の場合における給付の減額・没収

- 確定給付企業年金(DB)は、規約で定めるところにより、懲戒解雇等の場合、給付の全部又は一部を行わないことができることとされている。
- 中小企業退職金共済は、同様の場合、厚生労働大臣の認定を受けて退職金の減額が可能だが、企業型確定拠出年金(企業型DC)の場合は、懲戒解雇等の場合であっても、勤続年数が3年以上の者についてはその個人別管理資産を没収することはできない。

確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)―抄―

第五十四条 加入者又は加入者であった者が、自己の故意の犯罪行為若しくは重大な過失により、又は正当な理由がなくて療養に関する指示に従わないことにより、障害若しくは死亡若しくはこれらの原因となった事故を生じさせ、若しくはその障害の程度を増進させ、又はその回復を妨げたとき、その他政令で定める場合には、規約で定めるところにより、給付の全部又は一部を行わないことができる。

確定給付企業年金法施行令(平成13年政令第424号)―抄―

(給付の制限)

第三十四条 法第五十四条の政令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 受給権者が、正当な理由がなくて法第九十八条の規定による書類その他の物件の提出の求めに応じない場合
- 二 加入者又は加入者であった者が、その責めに帰すべき重大な理由として厚生労働省令で定めるものによって実施事業所に使用されなくなった場合その他厚生労働省令で定める場合

確定給付企業年金法施行規則(平成14年厚生労働省令第22号)―抄―

(加入者又は加入者であった者の責めに帰すべき重大な理由)

第三十一条 令第三十四条第二号の加入者又は加入者であった者の責めに帰すべき重大な理由として厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 窃取、横領、傷害その他刑罰法規に触れる行為により、事業主に重大な損害を加え、その名誉若しくは信用を著しく失墜させ、又は実施事業所の規律を著しく乱したこと。
- 二 秘密の漏えいその他の行為により職務上の義務に著しく違反したこと。
- 三 正当な理由がない欠勤その他の行為により実施事業所の規律を乱したこと又は事業主との雇用契約に関し著しく信義に反する行為があったこと。

(給付を制限するその他の場合)

第三十二条 令第三十四条第二号の厚生労働省令で定める場合は、加入者であった者が実施事業所に使用されなくなった後に前条各号のいずれかに該当していたことが明らかになった場合その他これに準ずる場合とする。

令和3年度税制改正の大綱等

1. 大綱の概要

確定拠出年金法施行令の改正を前提に、確定拠出年金制度について次の見直し等が行われた後も、現行の税制上の措置を適用する。

2. 制度の内容

○ 企業型・個人型確定拠出年金（DC）の拠出限度額について、全ての確定給付企業年金（DB）の掛金額を一律評価している現状を改め、DBごとの掛金額の実態を反映し、公平できめ細かな算定方法に改善を図る。

(1) 企業型DC

	(現行)	(見直しの内容)
企業型DCのみを実施する場合	月額5.5万円	月額5.5万円から、DBごとの掛金額を控除した額
DBを併せて実施する場合	月額2.75万円	

(2) 個人型DC

	(現行)	(見直しの内容)
企業型DCのみに加入する者	月額2万円(ただし、企業型DCの事業主掛金額との合計が月額5.5万円)	月額2万円(ただし、企業型DC・DBの事業主掛金額との合計が月額5.5万円)
DBと企業型DCに加入する者	月額1.2万円(ただし、企業型DCの事業主掛金額との合計が月額2.75万円)	
DBのみに加入する者	月額1.2万円	

(※1) DBは給付建てであり、DCの拠出限度額の算定に当たって使用するDBの掛金額（掛金相当額）は、DBの給付水準から、DCと比較可能な形で評価したもの。

(※2) 既に承認を受けた企業型DC規約は、従前の掛金拠出が可能（ただし、施行日以後、DB・企業型DCの設計を見直した場合は新たな拠出限度額を適用）。

令和3年度税制改正の大綱(抄)

〔令和2年12月21日
閣議決定〕

一 個人所得課税

確定拠出年金法施行令の改正を前提に、確定拠出年金制度について次の見直し等が行われた後も、現行の税制上の措置を適用する。

- ① 確定給付企業年金制度の加入者の企業型確定拠出年金の拠出限度額(現行:月額2.75万円)を、月額5.5万円から確定給付企業年金ごとの掛金相当額を控除した額とする。
- ② 確定給付企業年金制度の加入者の個人型確定拠出年金の拠出限度額(現行:月額1.2万円)を、月額5.5万円から確定給付企業年金ごとの掛金相当額及び企業型確定拠出年金の掛金額を控除した額(月額2万円を上限)とする。

※ 地方税部分も同じ内容。

令和3年度税制改正大綱(抄)

令和2年12月10日
自由民主党
公明党

第一 令和3年度税制改正の基本的考え方

5. 経済社会の構造変化を踏まえた税制の見直し

(2) 私的年金等に関する公平な税制のあり方

働き方やライフコースが多様化する中で、老後の生活に備えるための支援について、働き方によって有利・不利が生じない公平な税制の構築が求められている。

こうした観点から、拠出段階の課税については、例えばイギリスやカナダにおける各種私的年金の共通の非課税拠出限度枠なども参考に、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な姿を目指し、議論を具体化していく段階にきている。また、給付段階の課税について、給付が一時金払いか年金払いによって税制上の取扱いが異なり、給付のあり方に中立ではないこと、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などの増加に対応していないといった指摘がある。雇用の流動性や経済成長との整合性なども踏まえ、税制が老後の生活や資産形成を左右しない仕組みとするべく、諸外国の例も参考に給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスを踏まえた姿とする必要がある。

こうした課題については、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担を確保できる包括的な見直しを目指す必要があるが、これに対応するため、例えば従業員それぞれに私的年金等を管理する個人退職年金勘定を設けるといった議論がある。拠出段階においては、私的年金共通の非課税拠出額を設定してこの勘定に拠出することで、働き方によって有利・不利が生じない仕組みとするとともに、給付段階においては、退職金からもこの勘定に非課税で拠出できるようにし、この勘定からの受給の際の課税を統一することにより課税の中立・公平を図ろうとするものである。こういった議論も参考にしながら、老後に係る税制について、あるべき方向性や全体像の共有を深めながら、具体的な案を精力的に検討する。その際には、私的年金や退職給付のあり方は、個人の生活設計にも密接に関係することなどを踏まえ、丁寧な検討を行っていくことが重要である。

令和3年度税制改正においては、こうした改革の一環として、私的年金の拠出限度額をより公平な算定方法に改善する等の私的年金の見直しが行われることを踏まえ、これらの拠出段階の課税についても、現行の税制上の措置を適用することとする。

第二 令和3年度税制改正の具体的内容

(閣議決定内容と同じ)

第三 検討事項

1 年金課税については、少子高齢化が進展し、年金受給者が増大する中で、世代間及び世代内の公平性の確保や、老後を保障する公的年金、公的年金を補完する企業年金を始めとした各種年金制度間のバランス、貯蓄・投資商品に対する課税との関連、給与課税等とのバランス等に留意するとともに、平成30年度税制改正の公的年金等控除の見直しの考え方や年金制度改革の方向性、諸外国の例も踏まえつつ、拠出・運用・給付を通じて課税のあり方を総合的に検討する。

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。

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。