

確定拠出年金関係税制改正要望について

平成20年6月
厚生労働省年金局

平成20年度税制改正要望の結果

【要望の趣旨】

確定拠出年金は、公的年金と相まって老後の一定の年金水準を確保するものであるが、平成16年改正により公的年金の水準が低下することから、その重要性はますます高まっており、企業型確定拠出年金における個人拠出の導入等により、国民の老後の生活の安定を図る必要がある。

結 果

1. 企業型確定拠出年金における個人拠出の導入に係る掛金の所得控除の適用

現在、企業型確定拠出年金については、個人拠出が認められていないが、現行の拠出限度額（他の企業年金なし：4.6万円、他の企業年金あり：2.3万円）の枠内、かつ、事業主の掛金を超えない範囲で、個人拠出を認め、これを所得控除^(注)の対象とする。

(注) 現行の個人型に適用されている小規模共済控除（小規模企業共済等掛金控除）の対象とする。

2. 個人型確定拠出年金の加入対象者の拡大

確定給付型の企業年金のみを実施し企業型確定拠出年金を実施していない企業の従業員についても、個人型確定拠出年金の加入を認める。

3. 個人型確定拠出年金の拠出限度額の引き上げ

個人型確定拠出年金（他の企業年金がないサラリーマン）の拠出限度額を引き上げる。

(現行)	(要望)
1. 8万円	→ 2. 3万円

第四 検討事項

5 少子・長寿化が進展する中、年金制度の一環である確定拠出年金について、その制度改革の議論や公的年金制度改革の動向等を見極めつつ、老後を保障する公的年金と自助努力による私的資産形成の状況、企業年金における拠出の実態、各種企業年金制度間のバランス、貯蓄商品に対する課税との関連等に留意して、その課税のあり方について必要な検討を行う。

平成19年度税制改正要望の結果

① 拠出限度額の引上げ

<要望内容>

企業型及び個人型の拠出限度額を引き上げる。

<結 果>

長期検討とする。

② 中途脱退要件の緩和

<要望内容>

企業を退職することにより企業型から直接脱退する要件(現行、資産残高1.5万円以下など)を緩和する。

<結 果>

企業型確定拠出年金の加入者が、退職して個人型へ移換された場合、少額資産者(資産額25万円以下)については、2年間運用指図を行うこと等を要件として、個人型からの脱退を認める(被用者年金一元化法案の一部)。

③ 資格喪失年齢の引上げ

<要望内容>

現在、60歳で資格喪失となるが、企業が60～65歳の間の資格喪失年齢を定めた場合、60歳以降も継続して掛金拠出を行うことを可能とする。

<結 果>

要望どおり(被用者年金一元化法案の一部)。

1. 企業型確定拠出年金における個人拠出(マッチング拠出)の導入

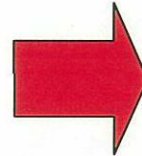
【要望内容】

現在、企業型確定拠出年金については、個人拠出が認められていないが、現行の拠出限度額(他の企業年金なし:4.6万円、他の企業年金あり:2.3万円)の枠内、かつ、事業主の掛金を超えない範囲で、個人拠出を認め、これを所得控除(小規模共済控除)の対象とする。

1. 税制上の支援の必要性

①『企業拠出が不十分』

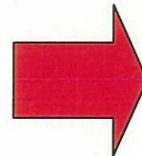
企業拠出は、全体の平均では約1.1万円(限度額4.6万円に対して約1.3万円、拠出限度額2.3万円に対して約9千円)にすぎず、老後の所得確保として不十分。



本人拠出(マッチング拠出)により老後の所得を確保する必要性が高く、その自助努力に対して国として税制上の支援を行うべき。

②『導入企業の大半が中小企業』

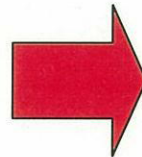
企業型確定拠出年金を実施する企業の約8割は、企業拠出を増額する余力が低い中小企業である。



中小企業の人材確保に資するよう、本人拠出(マッチング拠出)に対する税制上の支援を行うことにより、中小企業の従業員の老後の所得確保を充実させるべき。

③『若年世代の企業拠出は低い』

企業拠出は賃金に一定率を乗ずることで決められる方式が大半であり、結果として賃金の低い若い世代の企業拠出は低くなる。



若い世代から自助努力により掛金を拠出し、年金資産を積み増すことにより、将来の年金給付の充実を図り、老後への「安心」が得られるにすべき。

2. 税制上の支援措置の内容

既に個人型は、拠出限度額の範囲内で全額所得控除(小規模共済控除)が適用されており、企業型確定拠出年金における個人拠出(マッチング拠出)についても、同じ控除を適用すべき。

※ 小規模共済控除(小規模企業共済等掛金控除)は、個人型確定拠出年金の掛金のほか、個人事業主等が自らの退職金を共同で確保するための任意加入の小規模企業共済制度において、個人事業主等が拠出した掛金に対して適用されており、全額所得控除となる。

2. 個人型確定拠出年金の加入対象者の拡大

【要望内容】

確定給付型の企業年金のみを実施し企業型確定拠出年金を実施していない企業の従業員についても、個人型確定拠出年金の加入を認める。

①『転職により掛金の積み増しが困難』

企業型確定拠出年金を実施している企業から確定給付型企業年金のみを実施している企業に転職した場合、確定拠出年金への加入が認められないため、掛金の積み増しができない。



就労活動の多様化が進む中、転職先の企業で企業型確定拠出年金が実施されていない場合であっても、自助努力により掛金を拠出し、将来の年金給付の充実を図ることができるようにすべき。

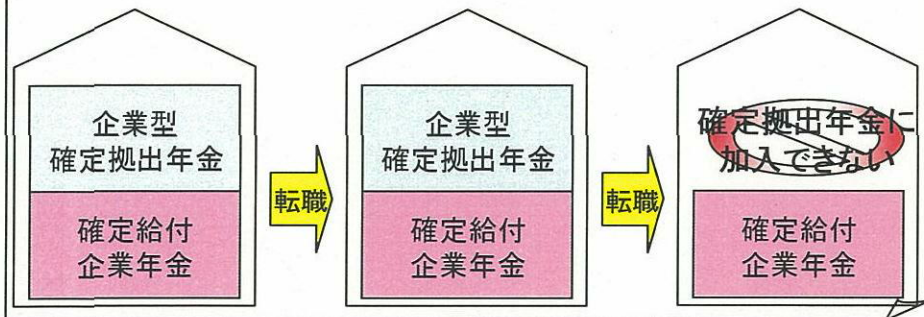
②『確定給付企業年金のみを実施している企業の掛金水準は低い』

確定給付企業年金と企業型確定拠出年金を実施している場合の企業拠出は、両者を合わせて、平均約3万円となっているが、確定給付企業年金のみを実施している場合の企業拠出は、平均約1.9万円であり、低い水準となっている。

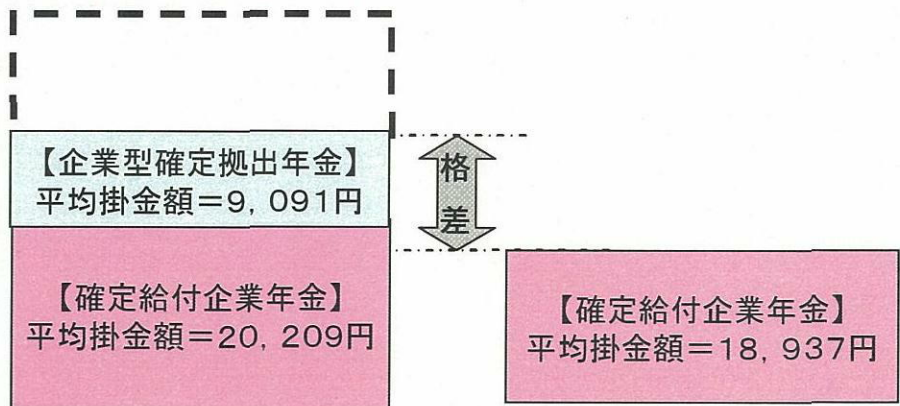


企業が企業型確定拠出年金を実施しているか否かにかかわらず、自助努力により掛金を拠出し、将来の年金給付の充実を図ることができるようにすべき。

①『転職により掛金の積み増しが困難』



②『確定給付企業年金のみを実施している企業の掛金水準は低い』



3. 拠出限度額の引上げ

(1) 個人型の拠出限度額の引上げ

①『半数が限度額付近まで拠出』

拠出限度額1.8万円のうち、1.5万円以上の掛金が拠出されているのは47.6%となっており、半数近くの者が拠出限度額に近い水準となっている。

②『企業型に比べ個人型への支援が低い』

企業型の拠出限度額は4.6万円又は2.3万円である一方、個人型は1.8万円となっており、個人の自助努力に対する支援が低い。

個人の自助努力により掛金を拠出し、将来の年金給付の充実を図ることができるようにすべき。

(2) 企業型の拠出限度額の引上げ

『若年世代の企業拠出が低くなる』

年功序列賃金体系の下、壮年世代に係る掛金を拠出限度額の枠内におさえようとするため、結果として、若年世代の掛金が低くなる。

若年から壮年を通じた各世代において掛金が引き上げられるよう、拠出限度額を引き上げるべき。

