

# 社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理 に関する参考資料

# 2019(令和元)年財政検証結果を踏まえた年金制度改革について

## 今後の社会経済の構造的な変化

### ○ より多くの人が、これまでよりも長く多様な形で働く社会

- <労働力需給の推計>※労働参加進展シナリオの就業率(2017年→2040年の変化)
- ・男性 65～69歳: 54.8% → 70.1% 70～74歳: 34.2% → 48.1% 75歳以上: 14.1% → 17.5%
  - ・女性 20～64歳: 71.7% → 83.7%

### ○ 高齢期が長期化する社会

- <日本の将来推計人口> ※人口中位推計
- ・65歳平均余命(2017年→2065年の変化): 男性: 19.6歳 → 22.6歳 女性: 24.4歳 → 27.9歳
  - ・65歳を迎えた人が特定年齢に達する確率(1950年生まれ→1990年生まれ)
- 90歳 男性: 35% → 44% 女性: 60% → 69%
- 100歳 男性: 4% → 6% 女性: 14% → 20%

## 2019(令和元)年財政検証結果

- 経済成長と労働参加が進むケース(ケースⅠ～Ⅲ)では、マクロ経済スライド終了時に**所得代替率は50%以上を維持**することが確認された。

ケースⅠ: 51.9%(2046年度) ケースⅡ: 51.6%(2046年度) ケースⅢ: 50.8%(2047年度)※年度は調整終了時期

- さらに一定の制度改革を仮定した試算(オプション試算)では、  
A 被用者保険の更なる適用拡大  
B 保険料の拠出期間の延長と受給開始時期の選択肢の拡大  
の、いずれの場合も、**年金の給付水準を確保する上でプラス**であることが確認された。

## 年金制度改革の基本的な考え方

より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実

## 年金制度改革の主な内容

### ①多様な就労を年金制度に反映する被用者保険の適用拡大

- ・短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の**企業規模要件を段階的に引き下げる**。(現行500人超→100人超→50人超)
- ・弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う**士業を個人事業所の場合の適用業種に追加**する。

### ②就労期間の延伸による年金の確保・充実

- ・60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)について、**現行の28万円から65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)と同じ47万円の基準に合わせる**。
- ・65歳以上について、在職中から、年金額の改定を毎年行い、早期に年金額を増額させる仕組み(**在職定時改定**)を導入する。
- ・現在60歳から70歳の間となっている**年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間に拡大**する。

### ③企業年金・個人年金制度の見直し

- ・**確定拠出年金(企業型DC、個人型DC(iDeCo))の加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期等の選択肢を拡大**する。
- ・確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大(100人以下→300人以下)、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。

### ④その他

2か月以上の雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置／「未婚のひとり親」「寡夫」の国民年金保険料申請全額免除基準等への追加／脱退一時金の支給上限年数の引上げ(3年→5年)／年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し等／国民年金手帳から基礎年金番号通知書(仮称)への切替え／厚生年金保険法における日本年金機構の調査権限の整備／年金担保貸付事業の廃止 等

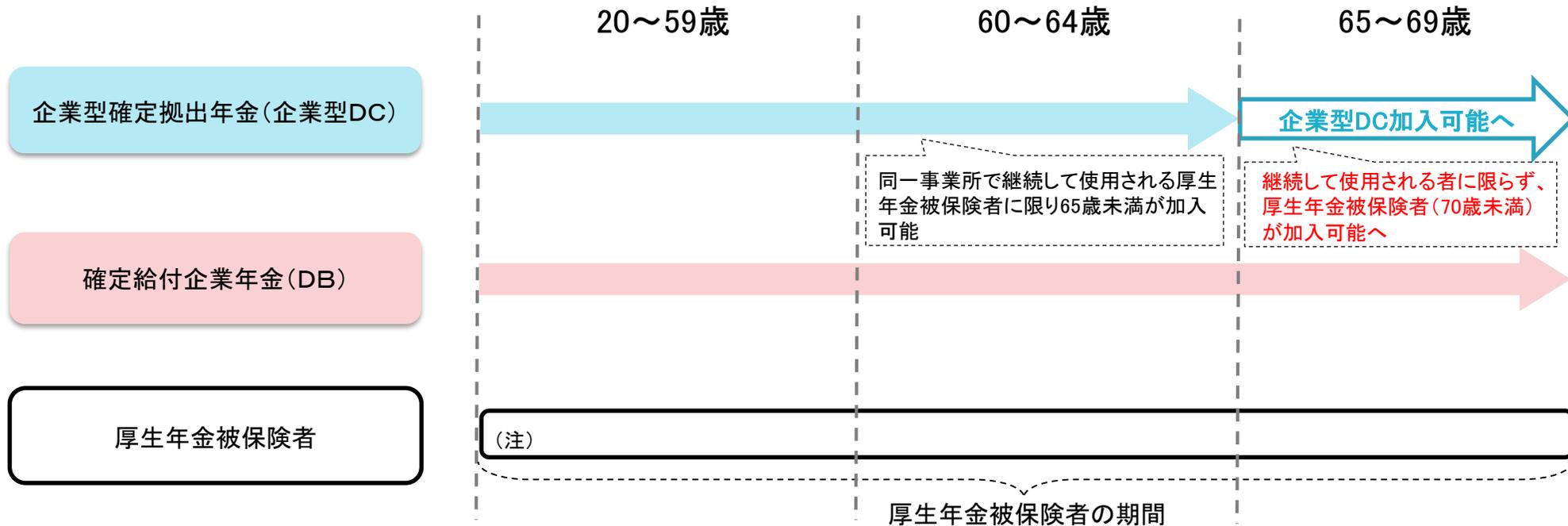
# 企業型DCの加入可能要件の見直し

## 【現行】

- 企業が従業員のために実施する退職給付制度である企業型確定拠出年金(企業型DC)については、現行は厚生年金被保険者のうち65歳未満のものを加入者とすることができる(60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる)。
- 一方、同じく退職給付制度である確定給付企業年金(DB)については、このような年齢や同一事業所の要件はなく、厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入者とするすることができる。

## 【見直し案】

- 企業型DCについて、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、DBとの整合性を図るため、厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入者とするできるようにする。



(注)20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は被保険者となる。

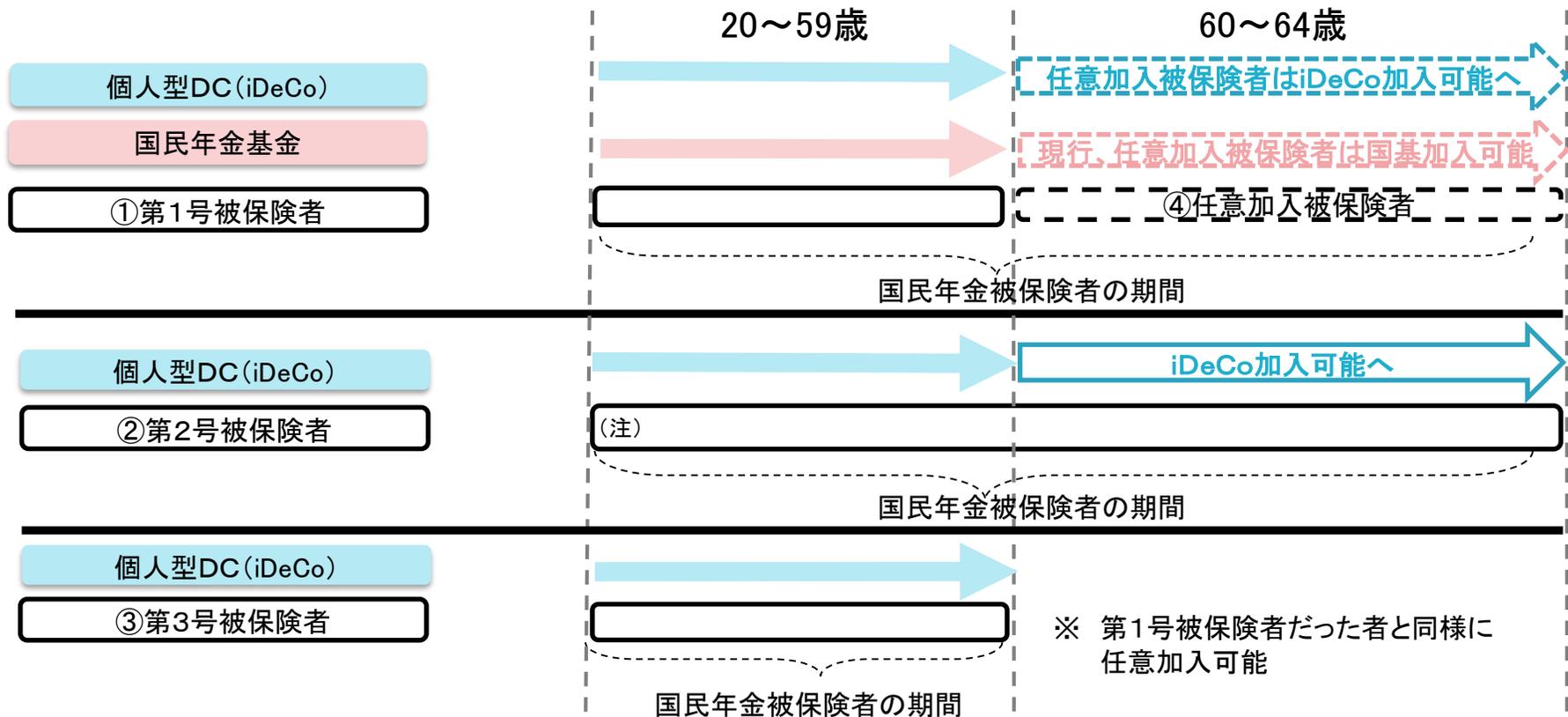
# 個人型DC(iDeCo)の加入可能要件の見直し

## 【現行】

- 老後のための資産形成を支援する個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))については、国民年金第1号被保険者と企業年金のない国民年金第2号被保険者のために、60歳まで加入して掛金を拠出でき60歳以上で受給できるという上乗せ年金の制度としてスタートしたが、2017年1月、企業年金のある国民年金第2号被保険者と国民年金第3号被保険者まで加入可能範囲が拡大され、被保険者種別にかかわらず国民年金被保険者を包括する制度となった。
- 現行は国民年金被保険者の資格を有していることに加えて60歳未満という要件があるため、国民年金第2号被保険者や国民年金の任意加入被保険者であって60歳以上のものはiDeCoに加入できない。一方、同じく上乗せ年金である国民年金基金については、このような要件がなく、国民年金被保険者(第1号被保険者・任意加入被保険者)であれば加入可能となっている。

## 【見直し案】

- iDeCoについて、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、国民年金被保険者であれば加入可能とする。



(注) 20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は被保険者となる。

# 受給開始時期等の選択肢の拡大

## (1) DCの受給開始時期の選択肢の拡大

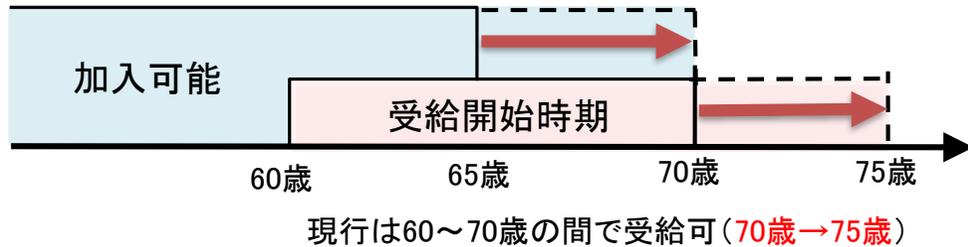
【**現行**】 確定拠出年金(企業型DC・個人型DC(iDeCo))については、現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できる。

【**見直し案**】 公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、上限年齢を75歳に引き上げる。

### 【DCの加入可能年齢の引上げと受給開始時期の選択肢の拡大】

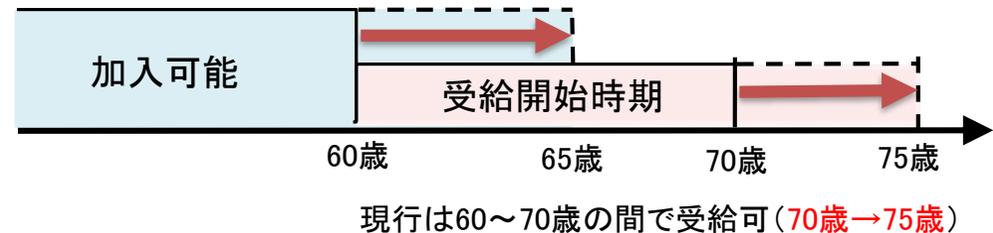
#### <企業型DC>

現行は65歳未満が拠出可(65歳→70歳)



#### <個人型DC(iDeCo)>

現行は60歳未満が拠出可(60歳→65歳)



## (2) DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大

【**現行**】 確定給付企業年金(DB)については、一般的な定年年齢を踏まえ、現行は60歳から65歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できる。

【**見直し案**】 企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大する。

現行は60~65歳の間で設定可(65歳→70歳)



※支給開始時期の前に退職した者については、規約の定めるところにより退職時に受給可  
※支給開始時期を超えて就労している者については、規約の定めるところにより繰り下げ、退職時に受給可

# 公的年金・私的年金の加入・受給の全体像

(黒字は現行、赤字が見直し案)

		20 <sup>(※1)</sup> ～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	
公的年金	(1) 国民年金被保険者	→ (※2) →				
	(2) 厚生年金被保険者	→				
	(3) 受給開始時期の選択		← 繰上げ	繰下げ →	→ 上限年齢を75歳へ	
私的年金	DB	(1) 確定給付企業年金(DB)の加入者	→			
		(2) 確定給付企業年金(DB)の支給開始時期の設定		← 60～65(⇒70)歳の規約で定める年齢	→	繰下げも可
	DC	(3) 企業型確定拠出年金(企業型DC)の加入者	→ (※3)		→	
		(4) 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))の加入者	→ (※2)			
		(5) 確定拠出年金(DC)の受給開始時期の選択		←	→	→ 上限年齢を75歳へ

※1: 20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は被保険者となる。

※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。

※3: 60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる。

# 中小企業向け制度(簡易型DC・iDeCoプラス)の対象範囲の拡大

- 中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあることから、中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)」について、制度を実施可能な従業員規模を現行の100人以下から300人以下に拡大する。

<現行>

## 簡易型DC

項目	簡易型	通常の企業型
制度の対象者	・適用対象者を厚生年金被保険者全員に固定 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は不可	・厚生年金被保険者 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は可能
拠出額	・定額	・定額、定率、定額+定率のいずれか選択
マッチング拠出	・選択肢は1つでも可	・2つ以上の額から選択
商品提供数	・2本以上35本以下	・3本以上35本以下

制度をパッケージ化することにより、

- ・ 導入時に必要な書類の簡素化
- ・ 規約変更時の承認事項の一部を届出事項に簡素化
- ・ 業務報告書の簡素化

## 中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)

項目	内容
事業主の条件	・企業型確定拠出年金、確定給付企業年金及び厚生年金基金を実施していない事業主であって、従業員100人以下の事業主
労使合意	・中小事業主掛金を拠出する場合に労働組合等の同意が必要
拠出の対象者	・iDeCoに加入している従業員のうち、中小事業主掛金を拠出されることに同意した者 ※ただし、iDeCoに加入している者のうち一定の資格を定めることも可能
拠出額	・定額 ※資格に応じて額を階層化することは可能



【中小事業主掛金納付制度】  
加入者掛金に追加で、事業主が掛金拠出

# 企業型DC加入者の個人型DC(iDeCo)加入の要件緩和

## 【現行】

○ 企業型DC加入者のうちiDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるのは、拠出限度額(DC全体で月額5.5万円以内)の管理を簡便に行うため、現行はiDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定めがあって事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円に引き下げた企業の従業員に限られている。このため、ほとんど活用されていない現状にある。

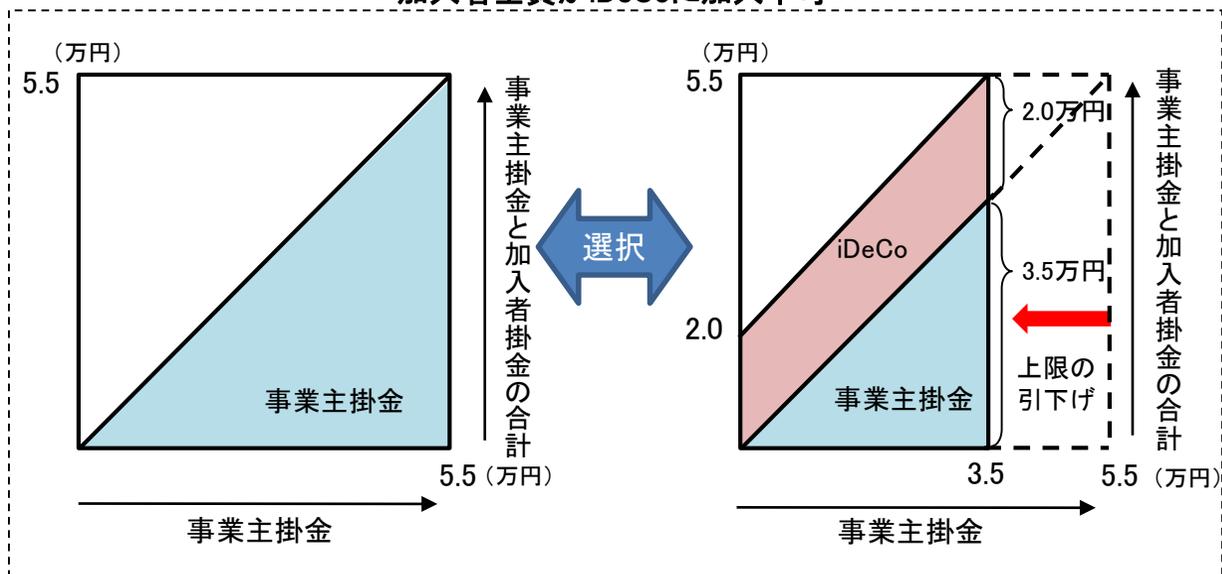
- ・ 企業型DC加入者のiDeCo加入を認めている事業主は、2019(平成31)年3月末現在、事業主の約4%。
- ・ 事業主掛金の上限を引き下げない限り、当該企業型DCの加入者全員がiDeCoに加入できない。
- ・ 一方、確定給付企業年金(DB)のみの場合は、規約の定めなく、従業員はiDeCoに加入可能。

## 【見直し案】

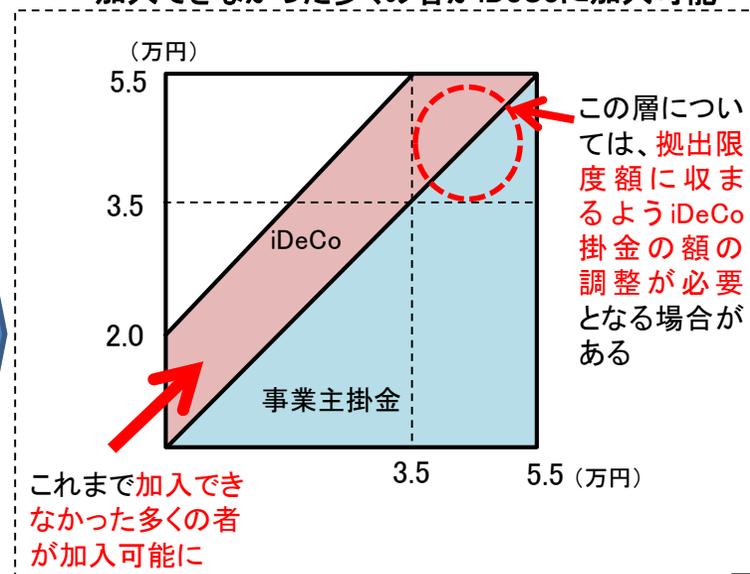
○ 掛金の合算管理の仕組みを構築することで(※)、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるように改善を図る。

(※) 事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関と、iDeCo掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携で対応する。また、各加入者のiDeCo掛金の拠出可能見込額について、企業型DCの加入者向けのウェブサイトに表示する。

＜現行＞iDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定め等がなければ、加入者全員がiDeCoに加入不可



＜見直し案＞規約の定め等を不要とすることで、これまで加入できなかった多くの者がiDeCoに加入可能



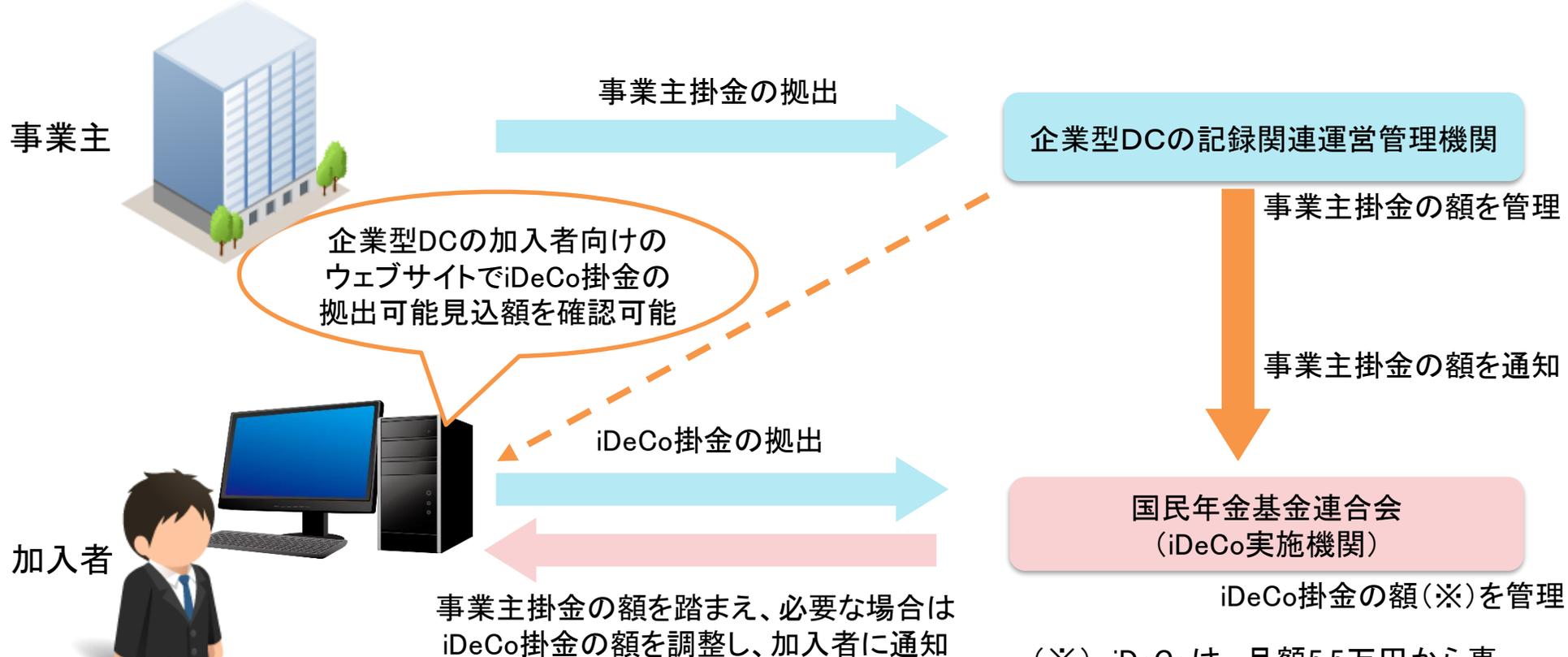
これまで加入できなかった多くの者が加入可能に

※ 企業型DCと確定給付型を実施している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

# 【参考】事業主掛金とiDeCo掛金の合算管理の仕組み

- 企業型DC加入者について、事業主掛金とiDeCo掛金の合算管理の仕組みを構築することで、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、全体の拠出限度額(DC全体で月額5.5万円以内)から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるように改善を図る。
- 具体的には、事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関と、iDeCo掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携で対応する。
- また、各加入者のiDeCo掛金の拠出可能見込額について、企業型DCの加入者向けのウェブサイトに表示する。

<見直し後の事務・手続の流れ(イメージ)>



(※) iDeCoは、月額5.5万円から事業主掛金を控除した残余の範囲(月額2.0万円以内)で拠出可能

# その他の改善

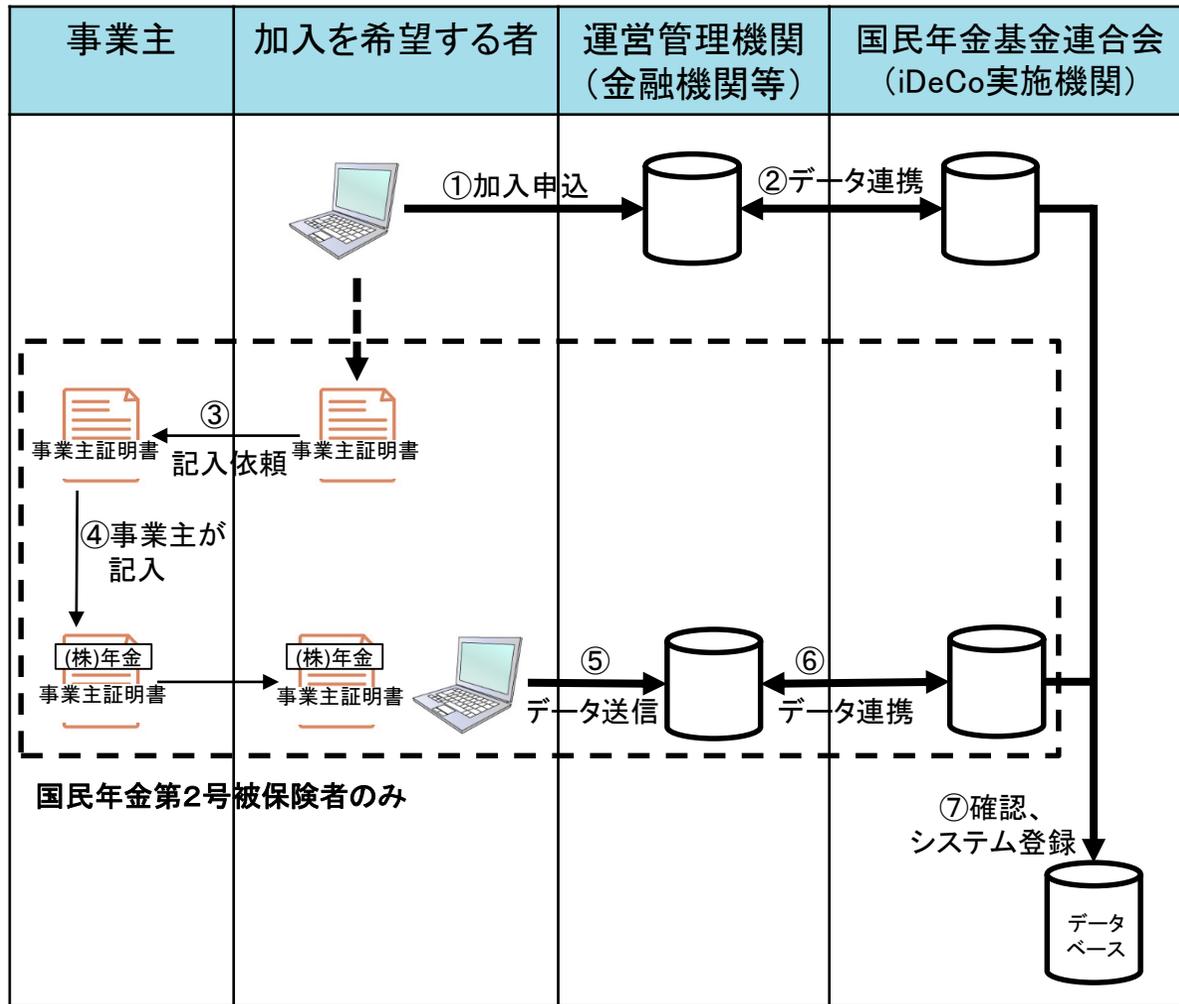
項目	現行	見直し案
①企業型DCの規約変更	規約変更の手続について、確定給付企業年金(DB)では軽微な変更の一部は厚生労働大臣への届出が不要であるが、 <u>企業型確定拠出年金(企業型DC)では軽微な変更でも全て届出が必要となっている。</u>	企業型DCにおいても、 <u>DBと同様、軽微な変更の一部は届出を不要とする。</u>
②企業型DCにおけるマッチング拠出とiDeCo加入の選択	事業主がマッチング拠出を導入している場合、当該企業の企業型DC加入者は <u>マッチング拠出しか選択肢はなく、iDeCo加入を選択することができない。</u>	マッチング拠出かiDeCo加入かを加入者ごとに <u>選択できるようにする。</u>
③DCの脱退一時金の受給	外国籍人材が帰国する際には、一定の要件を満たせば、公的年金の脱退一時金を受給できる。一方、 <u>DCについては、公的年金の保険料免除者であることが受給の要件となっているが、帰国時には日本の公的年金制度から外れるため、保険料免除者に該当することはなく、脱退一時金を受給できない。</u>	外国籍人材が帰国する際には、 <u>公的年金と同様、脱退一時金を受給できるようにする。</u>
④制度間の年金資産の移換	制度間の年金資産の移換(ポータビリティ)は順次拡大されてきたが、 <u>一部に不十分な点が残る。</u>	終了したDBからiDeCoへの年金資産の移換と、加入者の退職等に伴う企業型DCから通算企業年金への年金資産の移換について、 <u>移換手続を改善する。</u>
⑤DCの運営管理機関の登録	運営管理機関の登録事項には、 <u>役員の住所等が含まれている。</u>	金融機関を監督する類似の業法において、現在は役員の住所等を登録事項から削除していることから、 <u>運営管理機関の登録においても登録事項から削除する。</u>

※上記のほか、iDeCoの加入申込み等のオンライン化(省令事項)など、手続の改善を図る。

# iDeCoの加入申込み等のオンライン化

- 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))の加入申込みや変更について、現行は紙による手続となっているが、オンラインで行うことを可能とする。
- 運営管理機関ごとに、①現行の紙による手続に加えてオンライン手続に対応、②紙による手続を全面廃止してオンライン手続のみ、③現行どおり紙による手続のみ、を選択することとする。

## <見直し後の事務・手続の流れ(イメージ)>

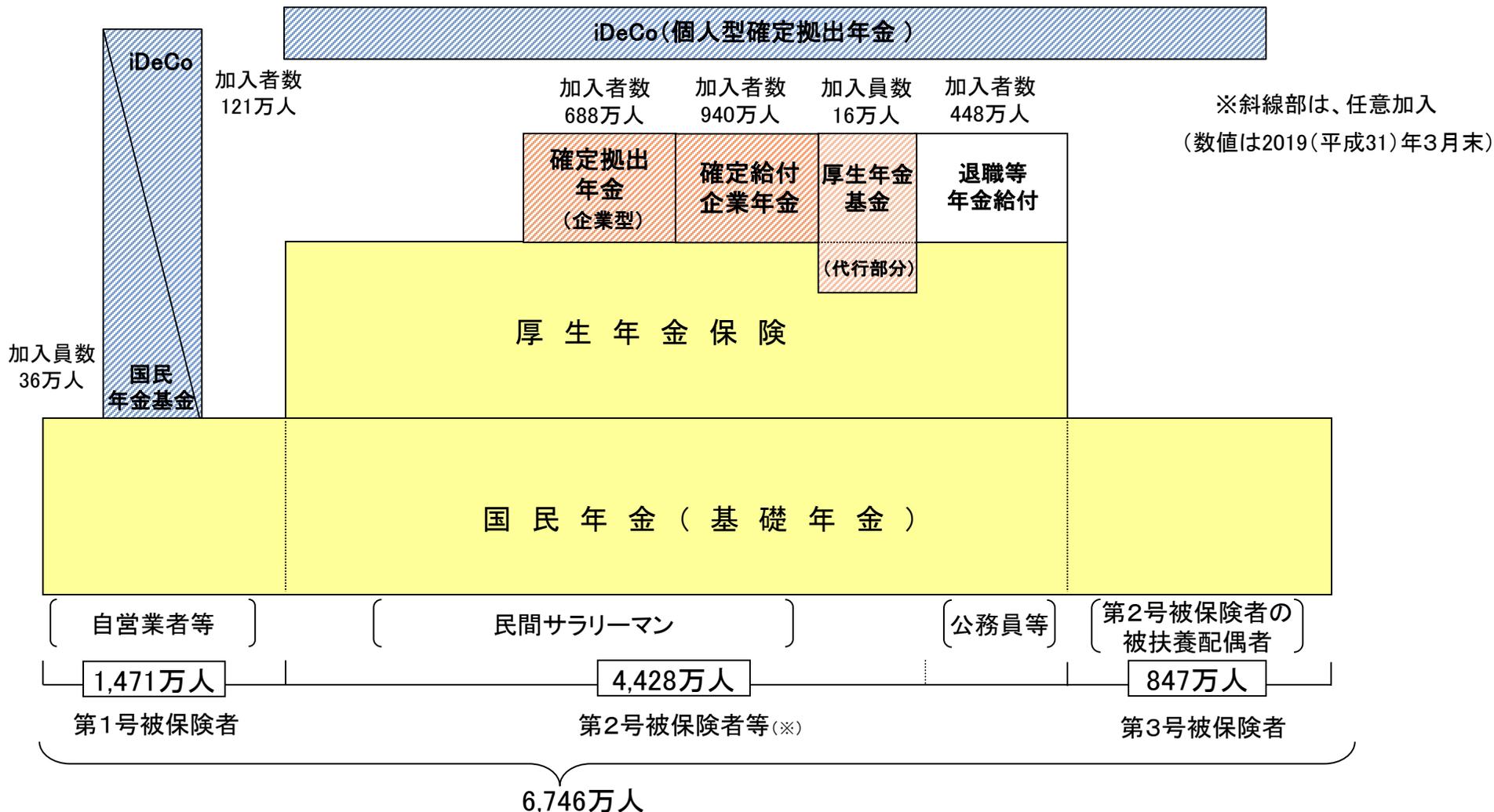


- ① 加入を希望する者は、運営管理機関のHPから加入の申込みを行う。  
※本人確認(免許証、パスポート、マイナンバーカードを用いた確認等)も行う。
- ② 運営管理機関は国民年金基金連合会に、加入申込者のデータを送信する(国民年金第1号・第3号被保険者の場合)。
- ③ 国民年金第2号被保険者は、運営管理機関のHPから「事業主証明書」をダウンロードし、事業主に記入を依頼する。
- ④ 事業主は、「事業主証明書」を記入する。
- ⑤ 国民年金第2号被保険者は、「事業主証明書」をスマートフォンでの撮影等により電子化し、データを送信する。
- ⑥ 運営管理機関は国民年金基金連合会に、加入申込者のデータを送信する(国民年金第2号被保険者の場合)。
- ⑦ 国民年金基金連合会は、受信したデータを確認の上、加入手続を完了させる。

# 企業年金・個人年金制度の現状等

# 年金制度の体系

○ 我が国の年金は、3階建ての構造。1・2階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様な希望・ニーズに対応。

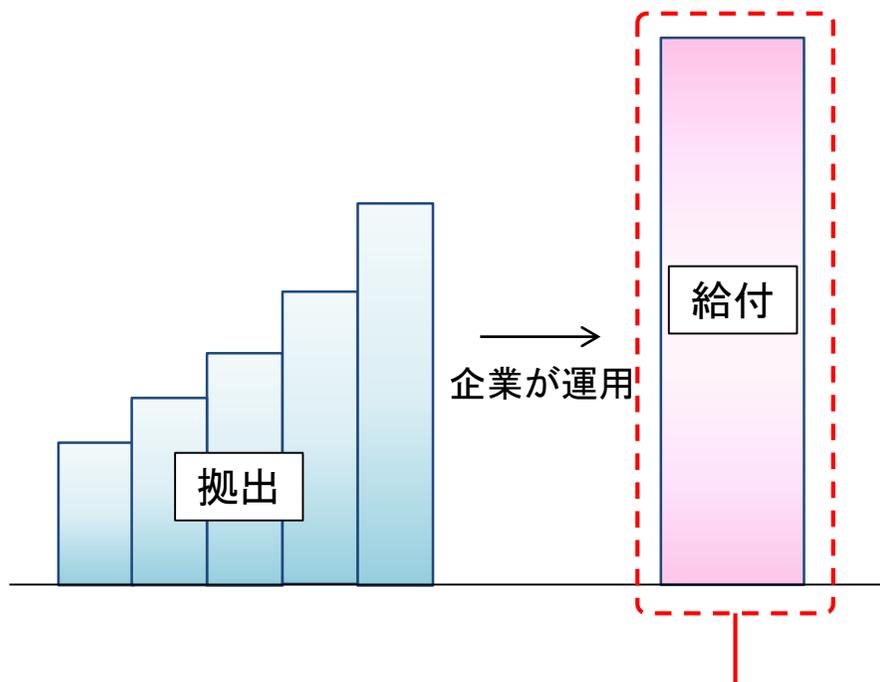


※ 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、又は、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

# 給付建て(DB)と拠出建て(DC)の基本的仕組み

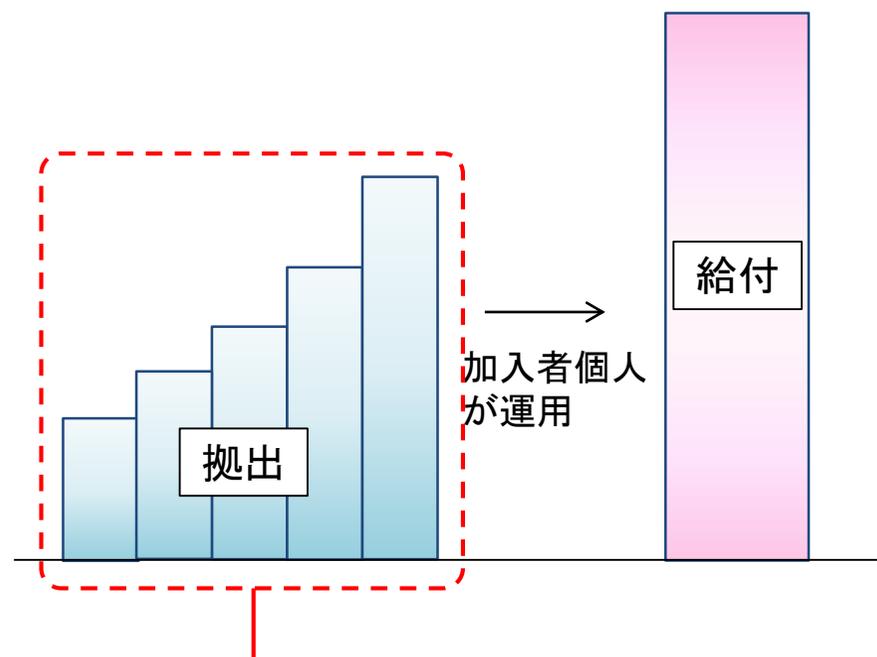
- 給付建て(Defined Benefit。DB)は、あらかじめ加入者が将来受け取る年金給付の算定方法が決まっている制度。資産は企業が運用。
- 拠出建て(Defined Contribution。DC)は、あらかじめ事業主・加入者が拠出する掛金の額が決まっている制度。資産は加入者個人が運用。

## DB(Defined Benefit)のイメージ



あらかじめ給付の算定方法が決まっている

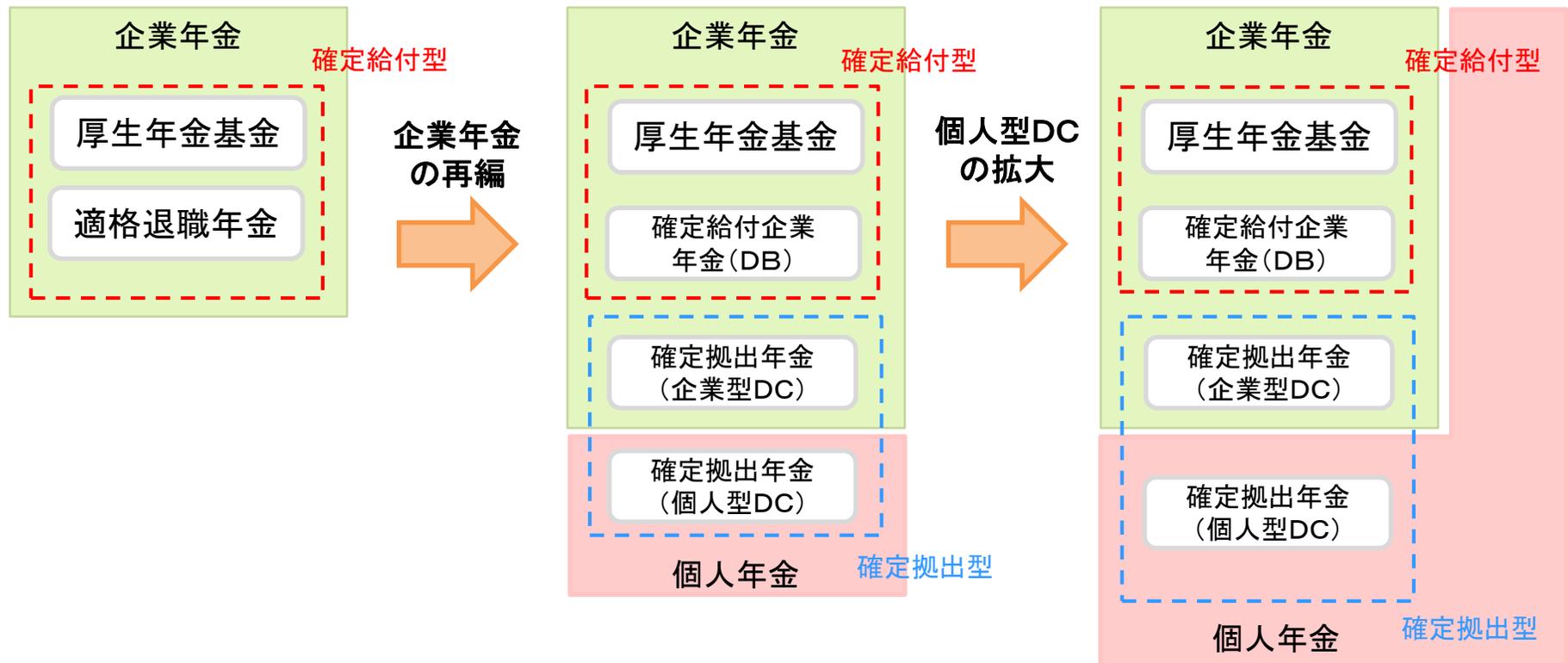
## DC(Defined Contribution)のイメージ



あらかじめ拠出額が決まっている

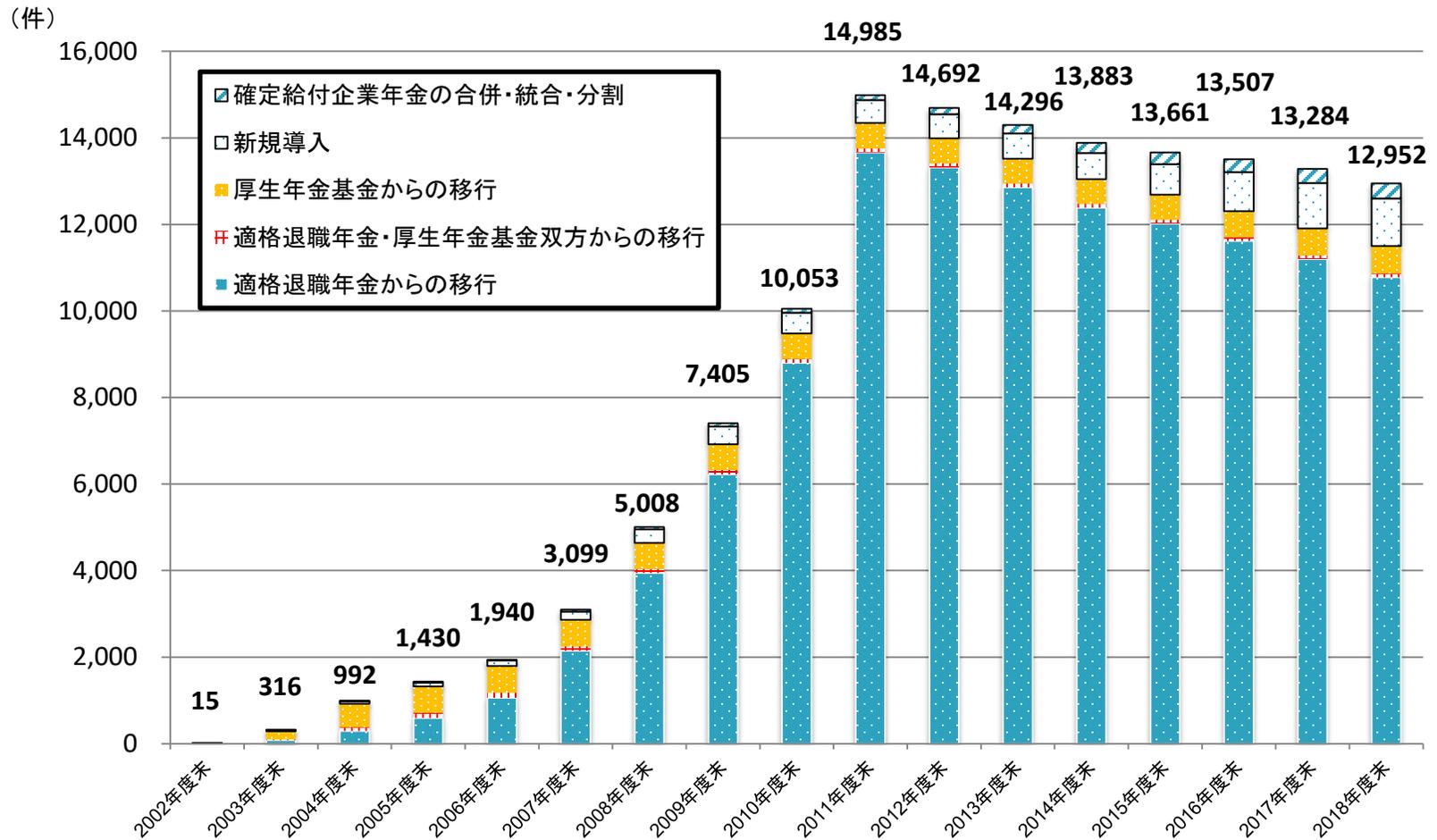
# 企業年金・個人年金制度の変遷

- 確定給付企業年金(DB)は、適格退職年金や厚生年金基金を承継した給付建ての制度として創設された。
  - 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。
  - 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))は、国民年金第1号被保険者と企業年金のない国民年金第2号被保険者のための制度としてスタートしたが、2017(平成29)年1月、企業年金加入者※、公務員等共済加入者、国民年金第3号被保険者まで加入可能範囲が拡大され、被保険者種別にかかわらず国民年金被保険者を包括する制度となった。
- ※ 企業型DC加入者については、iDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定め等がある場合に限る。



# DBの推移(設立時の移行元別・件数)

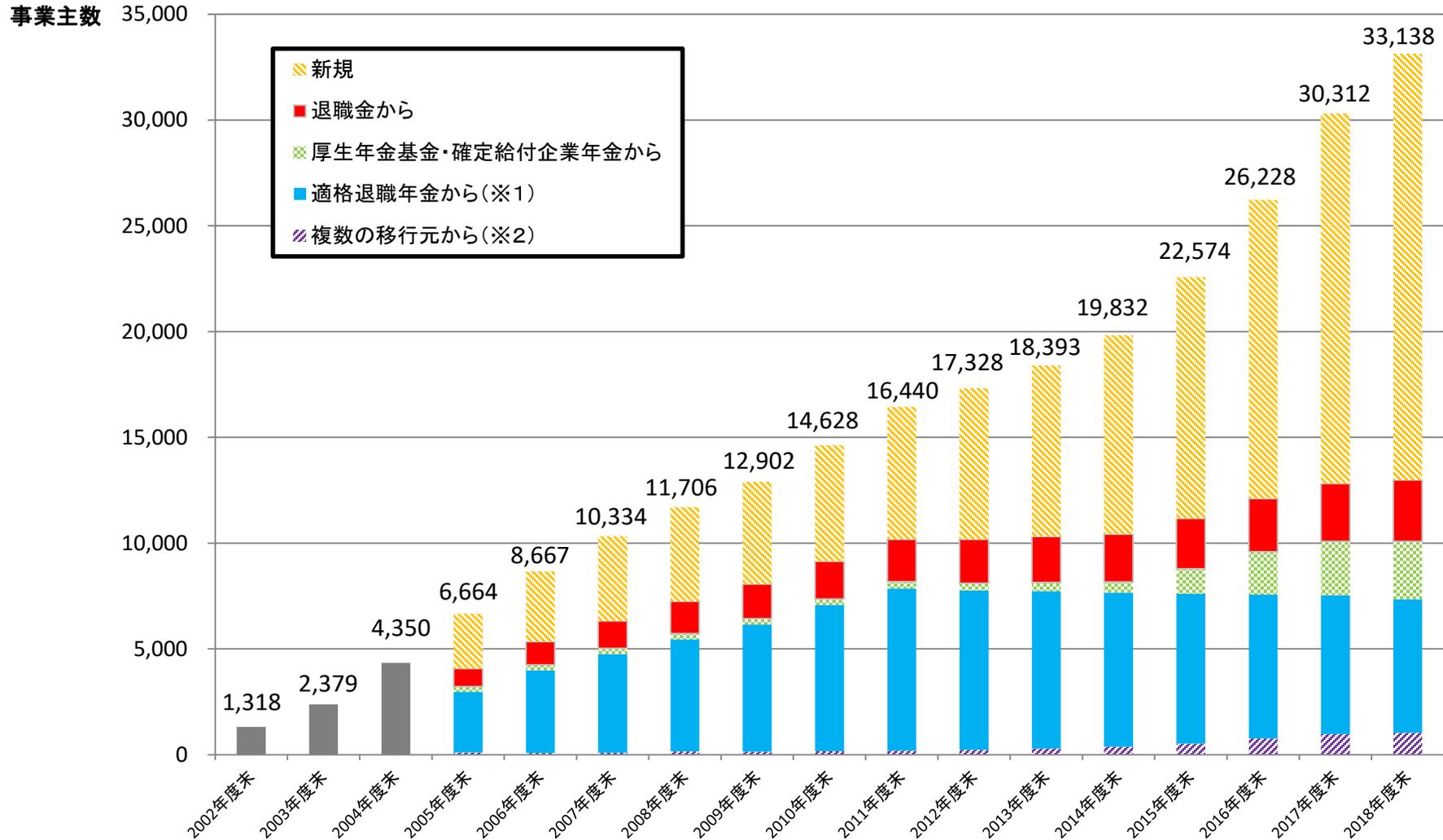
- 2011(平成23)年度末までは、適格退職年金制度からの移行に伴い、確定給付企業年金(DB)の件数は増加。
- その後、適格退職年金制度からの移行により設立したDBが減少したことにより、全体の件数は減少傾向。



(出所)厚生労働省調べ

# 企業型DCの推移(設立時の移行元別・事業主別)

○ 企業型確定拠出年金(企業型DC)は新規が6割を占めており、現在も新規が増加傾向。



(※1) 退職金の内枠で適格退職年金を実施していた事業主を含む。

(※2) 「複数の移行元から」とは、適格退職年金、退職金、厚生年金基金、確定給付企業年金、中小企業退職金共済制度のうち、複数の移行元から移行したものをいい、中小企業退職金共済制度のみから移行したものも含む。

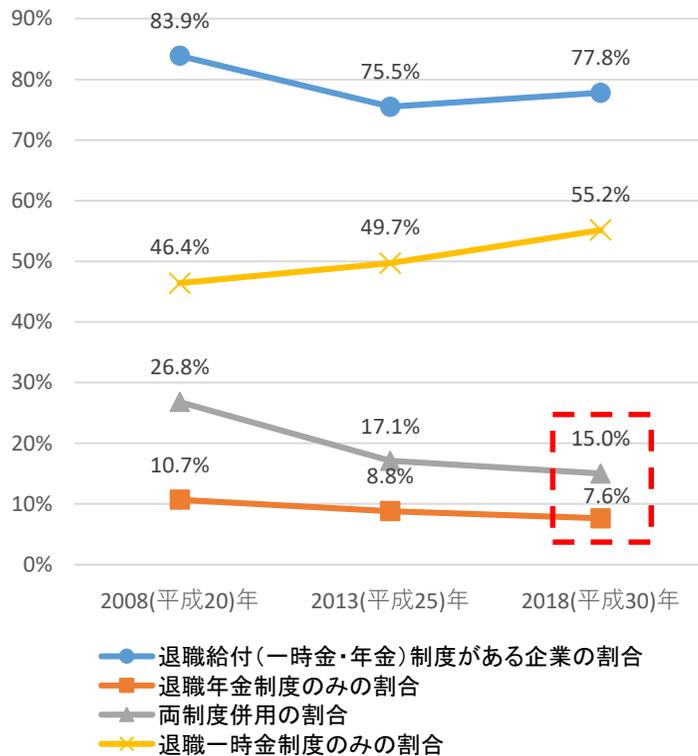
(※3) 2004年度末以前においては、移行元の内訳は不明。

(出所) 厚生労働省調べ

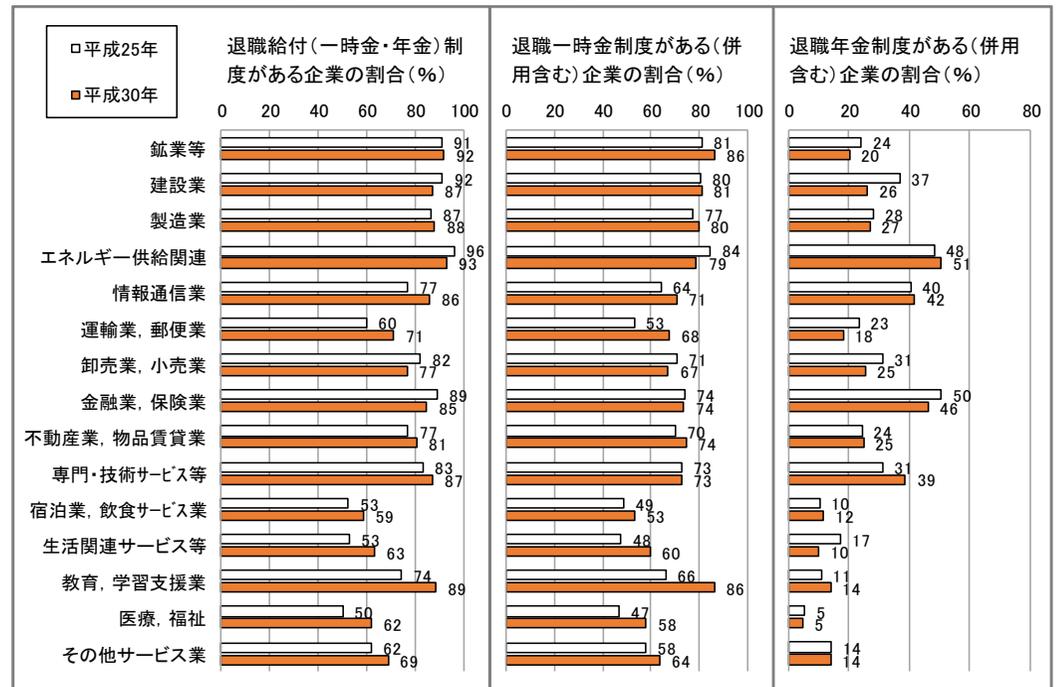
# 退職給付制度の実施状況

○ 退職給付(一時金・年金)制度がある企業は若干の増加。退職年金制度がある企業は引き続き減少しているが、それを上回って退職一時金制度のみの企業が増加。

## <退職給付制度がある企業の割合の推移>



## <業種別にみた退職給付制度の有無の状況>



(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

(注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう。

2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう。

3. 2018(平成30)年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

4. 右図において、鉱業等とは鉱業、採石業、砂利採取業を、エネルギー供給関連とは電気・ガス・熱供給・水道業を、専門・技術サービス等とは学術研究、専門・技術サービス業を、生活関連サービス等とは生活関連サービス業、娯楽業をそれぞれ指す。

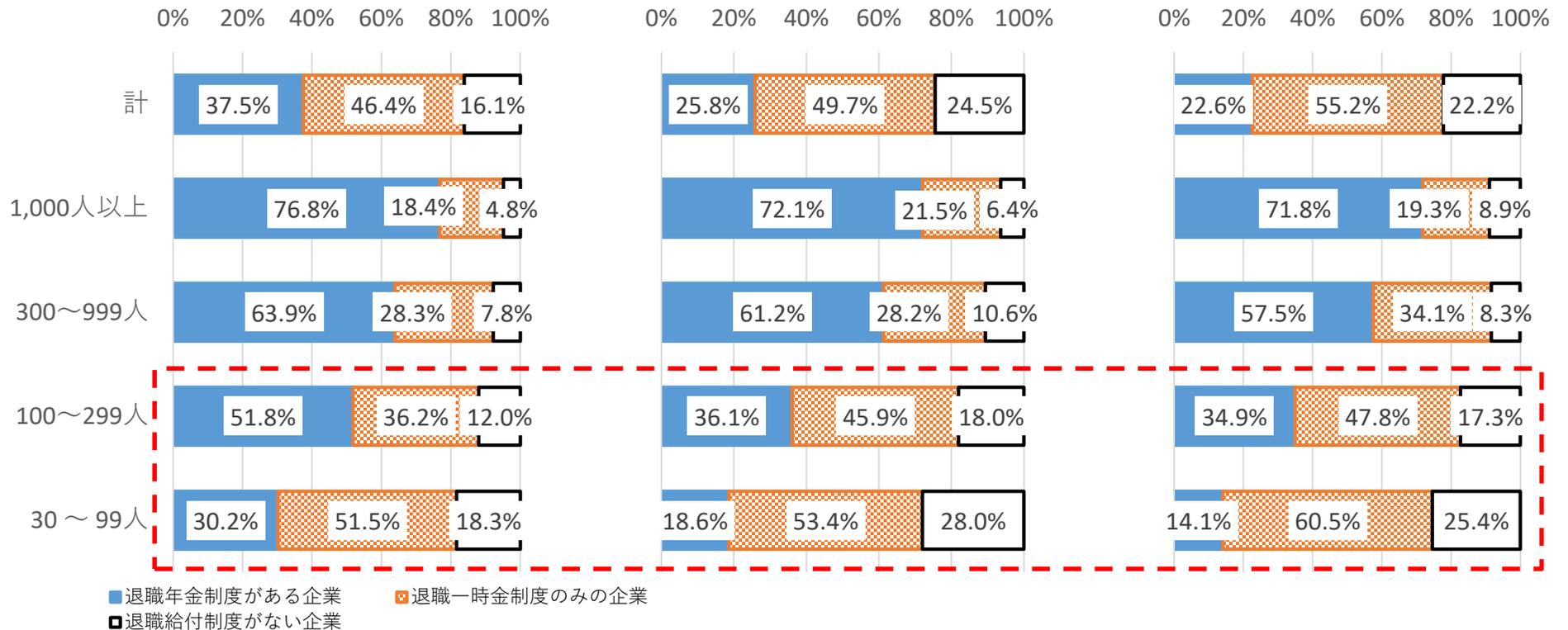
# 従業員規模別の退職給付制度の実施状況

- 従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低い。
- すべての従業員規模で退職年金制度の実施割合が低下しているが、従業員規模300人未満で減少が大きい。

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2008(平成20)年）

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2013(平成25)年）

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2018(平成30)年）



(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

- (注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう。  
 2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう。  
 3. 2018(平成30)年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

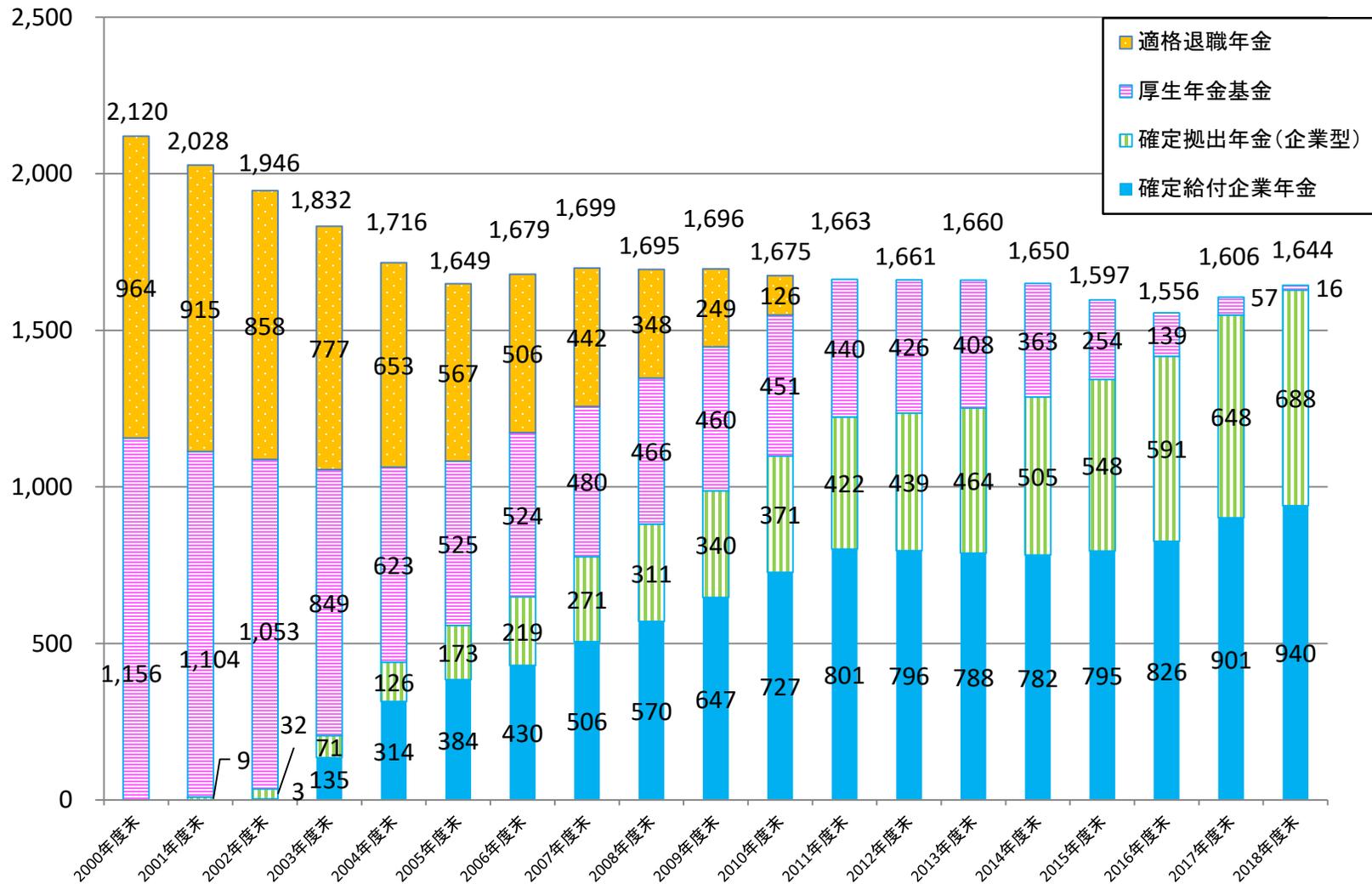
# 企業年金の加入者数の推移

○ 長らく企業年金の中核を担ってきた適格退職年金・厚生年金基金から、制度の中心は、確定給付企業年金(DB)・企業型確定拠出年金(企業型DC)に移行。

○ この間、企業年金の加入者数は減少。

※各制度の加入者数の重複は控除していない。

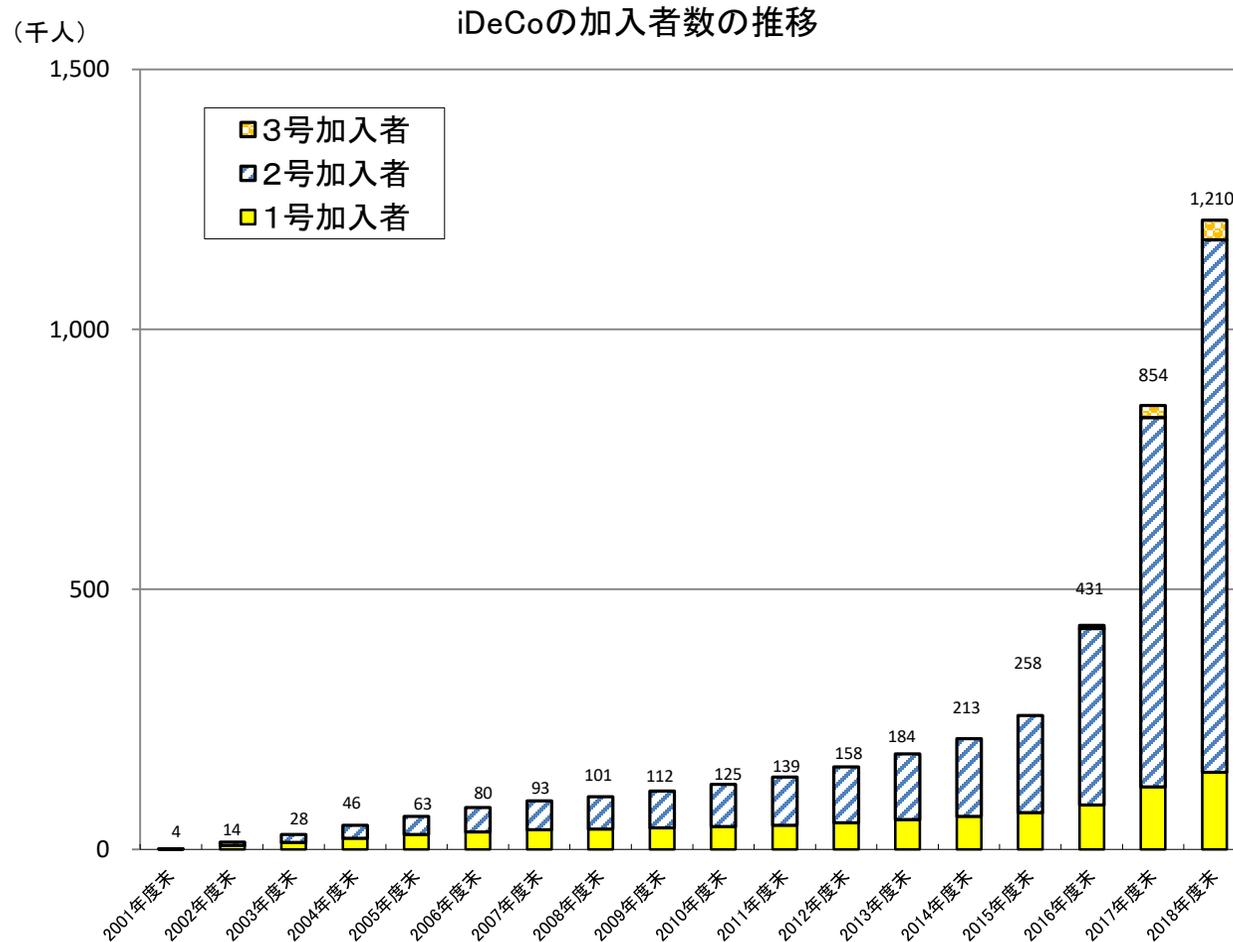
加入者数(万人)



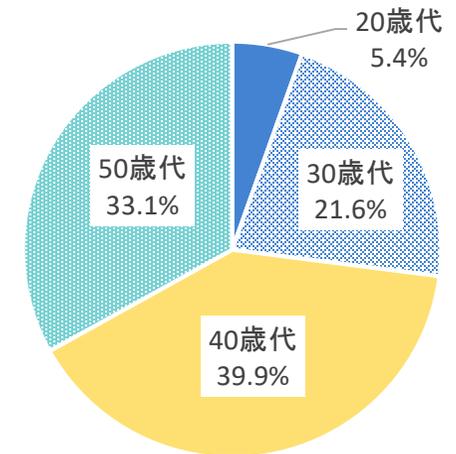
(出所) 適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金: 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、確定拠出年金: 厚生労働省調べ

# iDeCoの加入者数の推移

- 個人型確定拠出年金の一層の周知を図るため、2016(平成28)年9月に個人型確定拠出年金の愛称をiDeCo(individual-type Defined Contribution pension plan)に決定。
- 個人型確定拠出年金(iDeCo)は、2017(平成29)年1月の加入可能範囲の拡大後、加入者数が増加。2019(平成31)年3月末現在、121.0万人。



iDeCo加入者の年齢構成  
(2019(平成31)年3月末現在)



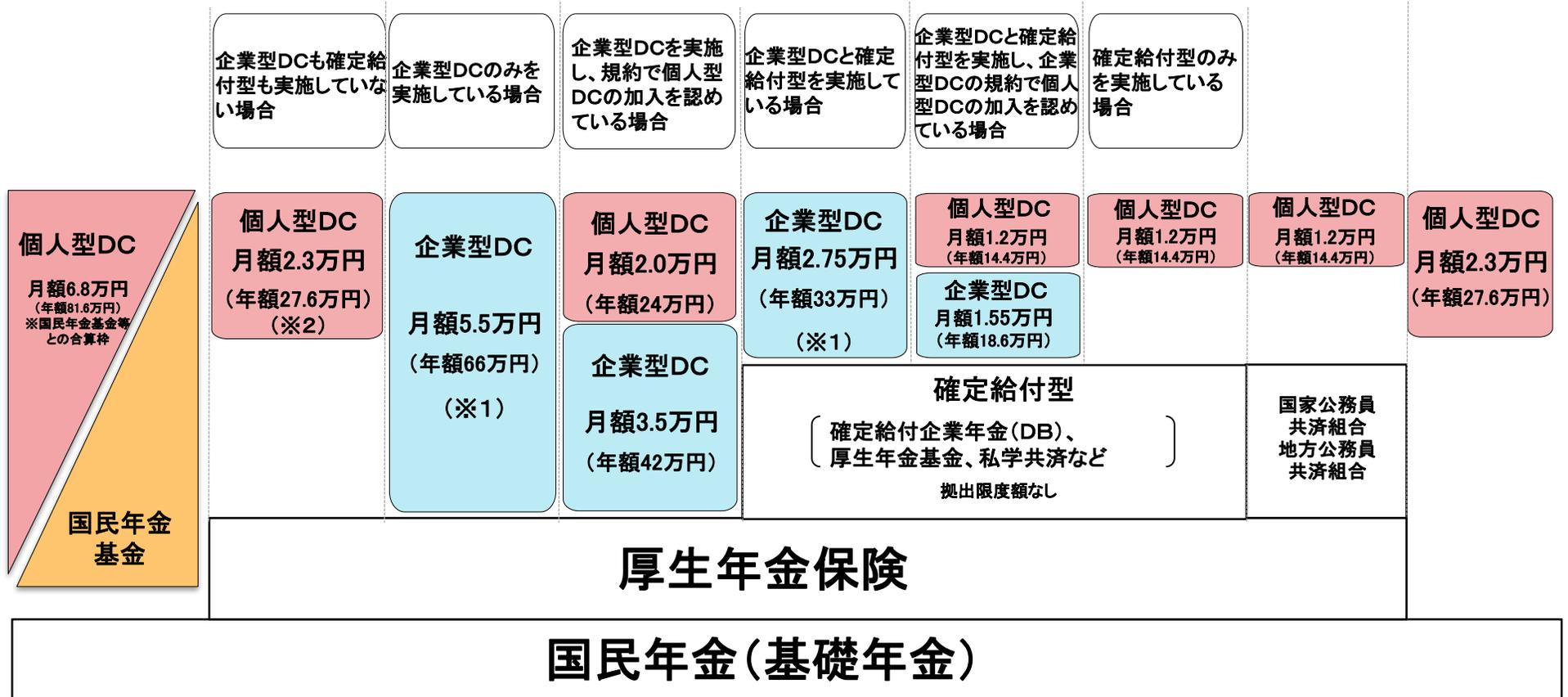
(出所)国民年金基金連合会調べ

# DBと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を継承した給付建ての制度として創設された。
- 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。
- 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、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) <small>※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))</small>	<b>【企業型】</b> 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) <small>※拠出限度額あり</small>	<b>【個人型(iDeCo)】</b> 加入者拠出 (中小企業については、事業主も拠出可能) <small>※拠出限度額あり</small>
	加入可能要件(年齢)	厚生年金被保険者(70歳未満)	60歳未満の公的年金被保険者 <small>※企業型確定拠出年金で規約に定めがある場合、60歳前と同一の実施事業所で引き続き使用される加入者は、65歳未満の規約で定める年齢まで加入可能</small>	
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～65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) <small>※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)</small>	60歳～70歳の請求時 <small>※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</small>	
	年齢到達前の中途引き出し	制限なし <small>※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</small>	原則不可 <small>※資産額が少額であること等の要件を満たす場合は可能</small>	
	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)	

# 現行の制度体系・拠出限度額



国民年金  
第1号被保険者

国民年金  
第2号被保険者等

国民年金  
第3号被保険者

※1 事業主掛金を超えず、かつ、事業主掛金との合計が拠出限度額の範囲内で、事業主掛金に加え、加入者も拠出可能(マッチング拠出)。

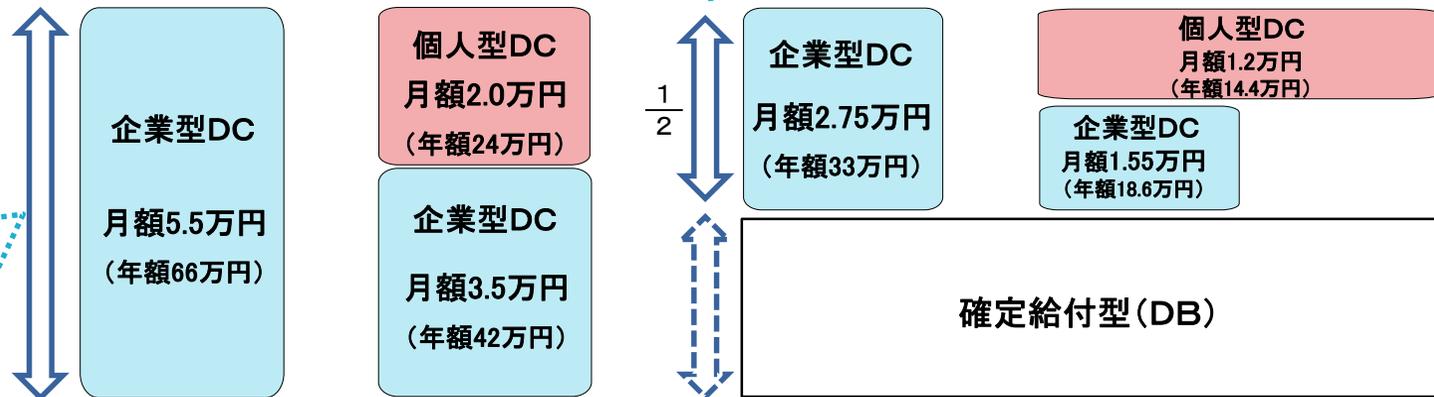
※2 企業年金を実施していない従業員100人以下の事業主は、拠出限度額の範囲内で、加入者掛金に加え、事業主も拠出可能(中小事業主掛金納付制度)。

# DBと企業型DCの拠出・拠出限度額等の考え方

- 確定給付企業年金(DB)は、あらかじめ給付の算定方法が決まっている仕組みである。給付を賄うための掛金を計算し、事業主が掛金を拠出する。掛金は拠出時には集団(加入者全体)の資産となり、この時点で資産は個々の加入者に帰属しない。資産は企業が運用する。
- 受給権保護の観点から年金資産の積立基準が適用され、積立不足が生じたときは、事業主が掛金を追加拠出し、一定期間に不足分の解消を図ることが必要となる。積立上限額はあるものの、掛金に拠出限度額はなく、事業主掛金の全額が損金算入できる。
- 確定拠出年金(DC)は、あらかじめ事業主・加入者が拠出する掛金の額が決まっている仕組みである。拠出した掛金が個人別管理資産として加入者ごとに管理され、この時点で資産は個々の加入者に帰属する。非課税の拠出限度額があり、その範囲内で掛金を拠出できる。資産は加入者個人が運用する。
- 企業型確定拠出年金(企業型DC)の拠出限度額(現行月額5.5万円)は、マクロ経済スライド調整後の公的年金と合わせて退職前給与の6割に相当する水準を勘案して設定した。企業型DCと確定給付型を併せて実施する場合、企業型DCの拠出限度額は一律半額(現行月額2.75万円)とした。算定に当たっての基礎数値は、当時の厚生年金基金の実績を用いた。

確定給付型を併せて実施する場合は一律2分の1

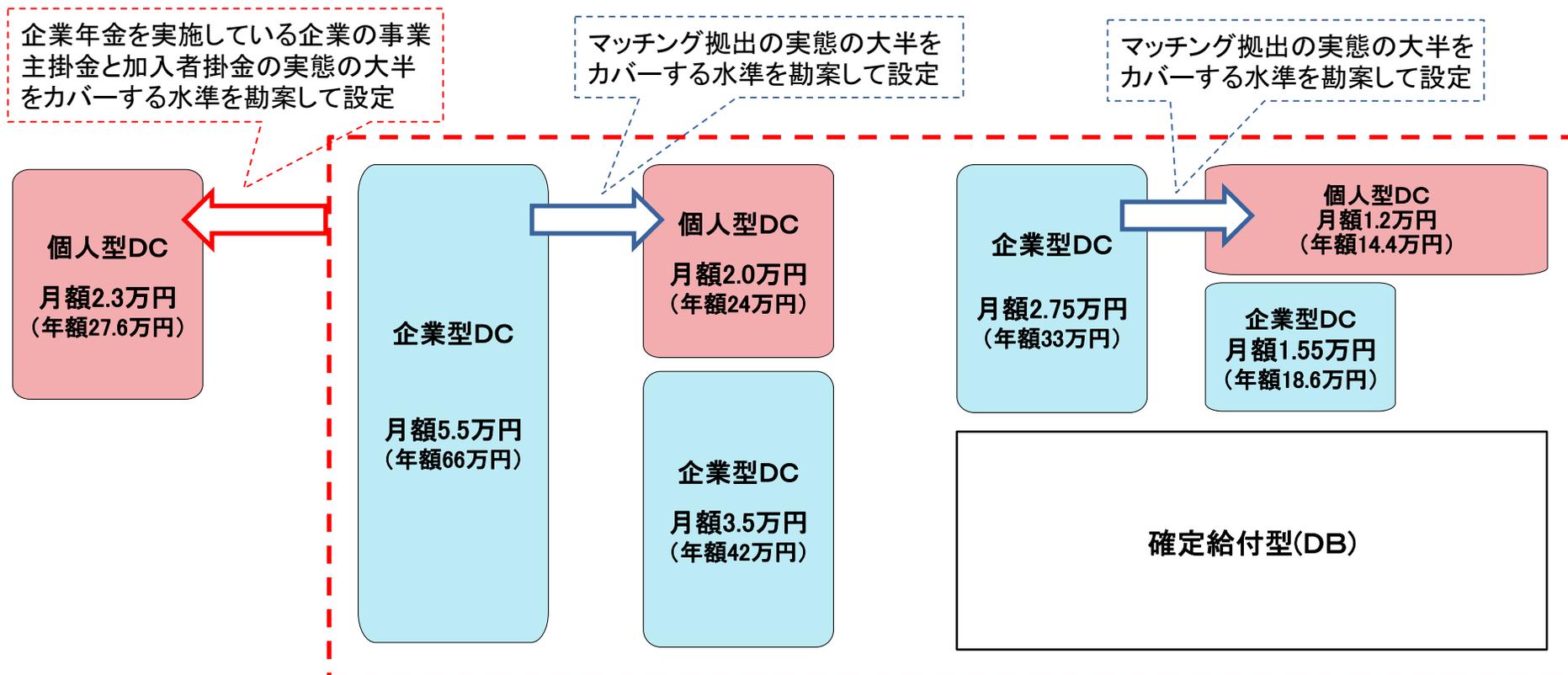
公的年金と合わせて退職前給与の6割に相当する水準を勘案して設定



確定給付型  
自体には、  
拠出限度額  
がない

# iDeCoの拠出限度額の考え方

- 国民年金第1号被保険者の個人型DC(iDeCo)の拠出限度額(現行月額6.8万円)は、国民年金基金の拠出限度額が既に設定されていた中で、新たな選択肢としてiDeCoが導入されたことから、国民年金基金とiDeCo共通の拠出限度額とした。
- 企業年金がある国民年金第2号被保険者のiDeCoの拠出限度額(現行月額2.0万円又は1.2万円)は、マッチング拠出の実態の大半をカバーする水準を勘案して設定した。
- 企業年金がない国民年金第2号被保険者のiDeCoの拠出限度額(現行月額2.3万円)は、企業年金を実施している企業の事業主掛金と加入者掛金の実態の大半をカバーする水準を勘案して設定した。



# DBと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定されている。

## <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)

# DBと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

# 企業型DC加入者の個人型DC(iDeCo)加入

- 現行は、企業型確定拠出年金(企業型DC)の実施企業は、以下の①～③の選択肢のうち、いずれかを企業単位(規約単位)で選択する。
- ②のマッチング拠出については、事業主に事務負担が生じること等から、規約に定めた場合に限っている。
- ③の企業型DC加入者のiDeCoへの加入については、企業型DCの事業主掛金とiDeCo掛金の合計額が拠出限度額に収まるよう、事業主掛金の上限の引下げが必要となること等から、企業型DCの規約に定めた場合に限っている。

企業型DCの規約において①～③のいずれかを選択(労使合意)		
<p>①事業主掛金のみ</p> <p>21,765事業主(65.7%)</p>	<p>②事業主掛金+マッチング拠出</p> <p>10,186事業主(30.7%)</p>	<p>③事業主掛金+iDeCo加入</p> <p>1,187事業主(3.6%)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>月額5.5万円以内で事業主が拠出可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>月額5.5万円以内で事業主と加入者が拠出可能</li> <li>加入者は事業主掛金の範囲内で拠出可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>月額3.5万円以内で事業主が拠出可能</li> <li>加入者は月額2万円以内でiDeCoに拠出可能</li> </ul>

※1 企業型DCと確定給付型を実施している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

※2 事業主数は、2019(平成31)年3月末現在

# 企業型DC加入者のマッチング拠出とiDeCo加入の比較

○ マッチング拠出とiDeCo加入とでは、加入者掛金の上限額のほか、事務費負担や資産運用で違いがある。

	マッチング拠出	企業型DC加入者のiDeCo加入
導入時	事業主に事務負担が生じること等から、規約に定めた場合に限って可能	企業型確定拠出年金（企業型DC）の事業主掛金の上限を3.5万円とする必要があること等から、規約に定めた場合に限って可能
加入者掛金の限度額（上限額）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月額2.75万円まで（確定給付型を実施している場合：月額1.375万円まで）</li> <li>・事業主掛金の額を上回らないこと</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月額2.0万円まで（確定給付型を実施している場合：月額1.2万円まで）</li> </ul>
税制優遇	小規模企業共済等掛金控除	
事務費負担	事業主負担が多い	加入者が負担
資産運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型DCとして資産を一体的に管理</li> <li>・事業主が委託した運営管理機関の提示する運用商品から選択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型DCとiDeCoの資産をそれぞれ管理</li> <li>・多くの運営管理機関・運用商品から自由に選択</li> </ul>

# ポータビリティ

- 確定拠出年金(DC)については、年金資産の移換(ポータビリティ)が容易で、制度創設時からDC間のポータビリティは認められていた。
- 制度間のポータビリティとは、個人の転職等の際に制度間の資産移換を可能とするものである。  
※ 例えば、確定給付企業年金(DB)で積み立てた年金資産は、転職時に転職先の企業型確定拠出年金(企業型DC)に資産を移換することができる。
- より多くの制度間のポータビリティを拡充することで、個々人の選択肢が広がるなど、継続的な老後の所得確保に向けた取組を行いやすい環境となることから、これまでに2004(平成16)年と2016(平成28)年の法改正で資産移換を可能としてきた。

- は、2005(平成17)年10月から拡充した部分
- は、2018(平成30)年5月から拡充した部分

## <企業年金・個人年金制度間のポータビリティ拡充の全体像>

移換前 に加入 していた 制度	移換先の制度		
	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(iDeCo)
確定給付企業年金(DB)	× → ○ (※1, 2)	× → ○ (※2)	× → ○ (※2)
企業型確定拠出年金(企業型DC)	× → ○ (※1)	○	○
個人型確定拠出年金(iDeCo)	× → ○ (※1)	○	

※1 移換先の確定給付企業年金の規約で資産移換を受けることができる旨が定められている場合に資産移換可能

※2 確定給付企業年金からの確定給付企業年金、企業型・個人型確定拠出年金への移換は、本人からの申出により、脱退一時金相当額を移換可能

# 企業年金・個人年金制度の将来像の検討

# 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。
- 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、税制上の取扱いを含めて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。

## ＜提案されている仕組みの骨格＞

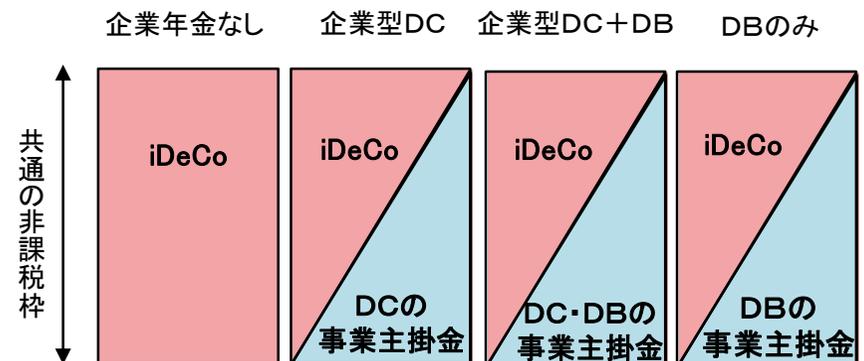
- ・ 全国民について、個人別に老後の備えのための非課税拠出の枠を持つ(諸外国にも実例あり)
- ・ 現役時代は一定の上限額まで非課税による拠出(掛金拠出)を認め、運用段階についても非課税、支給時に課税(EET)
- ・ 企業年金がある場合は、DB・DCへの企業の掛金額を上限額から控除し、残余がある場合は個人の所得から非課税拠出が可能
- ・ 使い残しの枠は翌年以降への繰り越しを認める
- ・ 退職一時金については、受け取った金額を退職所得勘定に非課税で拠出することを認める

### 〔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、iDeCo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ことも考えられる。

# 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）

**拠出**

DB型企业年金  
（原則事業主  
拠出）  
[EET]

DC型企业年金  
（原則事業主・  
本人拠出）  
[EET]

DC型個人年金  
（原則本人拠出）  
[EET]



日本

企業従業員

個人事業主・フリーランス

上限額なし

×  
（原則対象外）

上限額あり

×  
（原則対象外）

<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



アメリカ

企業従業員

個人事業主・フリーランス

上限額あり

上限額あり

<個人退職勘定  
（IRA）>  
上限額あり

<調整型>

企業年金に加入している場  
合、所得額に応じてIRAの限  
度額が逡減・消失



カナダ

企業従業員

個人事業主・フリーランス

非課税拠出に共通の  
（コントリビューショ  
ン・ルーム）あり  
<共通型>

※未使用の非課税枠は  
無期限に繰越可能

**給付**

一部課税  
（公的年金等控除）

課税

課税  
（一定の控除あり）

投資・貯蓄  
促進  
[TEE]

<NISA>  
投資等上限額あり

<非課税貯蓄口座  
（TFSA）>  
投資等上限額あり

※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型企业年金及びIRAの一種類として、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)	<div style="border: 2px solid red; border-radius: 20px; padding: 10px; text-align: center;">                     非課税拠出に共通の枠あり  <b>&lt;共通型&gt;</b>                       ※未使用の非課税枠は                      3年間繰越可能                 </div>		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]	<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">                         &lt;iDeCo&gt;                          上限額あり                     </div> 企業年金の加入状況等によっ てiDeCoの限度額が異なる				<div style="border: 2px dashed red; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;">                     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  <b>&lt;調整型&gt;</b>                       ※未使用の非課税枠は                      3年間繰越可能                 </div>	<リスター年金> 上限額あり	× (原則対象外)	
							<リユアリップ年金> 上限額あり	

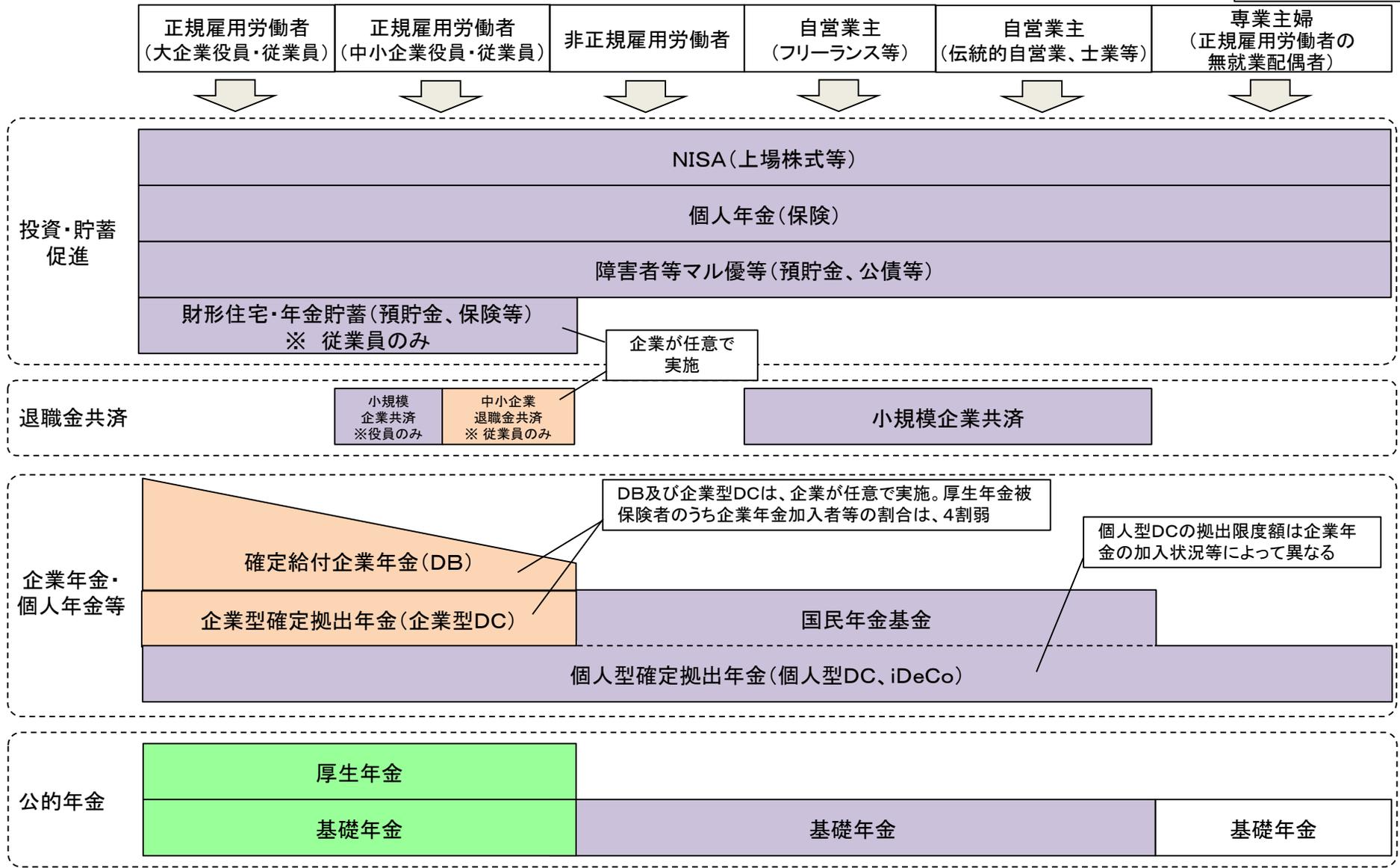
給付	一部課税 (公的年金等控除)	課税 (給付額の25%までは非課税)	課税 (概算控除あり)	課税
----	-------------------	-----------------------	----------------	----

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。  
\* 中途引出し制限等付きのライフタイム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)

2018年10月23日  
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		(※) iDeCoプラス	
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 <small>代行部分の3.23倍</small>	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
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	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金
	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

# 令和2年度税制改正の大綱等

# 令和2年度税制改正の大綱(抄)

〔令和元年12月20日  
閣議決定〕

## 一 個人所得課税

確定拠出年金法等の改正を前提に次の措置を講ずる。

- ① 確定拠出年金制度等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。
  - イ 確定拠出年金制度及び農業者年金制度の加入可能要件について、企業型確定拠出年金制度は厚生年金被保険者であれば、個人型確定拠出年金制度及び農業者年金制度は国民年金被保険者であれば、それぞれ加入可能とする。
  - ロ 確定拠出年金制度、確定給付企業年金制度及び農業者年金制度の受給開始時期等の選択可能な範囲を拡大する。
  - ハ 確定拠出年金法の簡易企業型年金及び中小事業主掛金納付制度について、これらの制度が実施可能な事業主の範囲を拡大する。
  - ニ 企業型確定拠出年金加入者について、企業型確定拠出年金の規約の定めなしに個人型確定拠出年金制度への加入を可能とする。
  - ホ 確定給付企業年金制度の終了時における同制度から個人型確定拠出年金制度への年金資産の移換及び加入者の退職等に伴う企業型確定拠出年金制度から通算企業年金制度への年金資産の移換を可能とする。
- ② その他所要の措置を講ずる。

## 三 法人課税

確定拠出年金法等の改正を前提に、次の措置を講ずる。

- (1) 事業主が拠出する確定拠出年金法の事業主掛金及び中小事業主掛金について、確定拠出年金の加入可能要件並びに同法の簡易企業型年金及び中小事業主掛金納付制度の実施可能な事業主の対象範囲の見直しが行われた後も、引き続き損金算入する。
- (2) 確定給付企業年金制度の終了時における同制度から個人型確定拠出年金制度への年金資産の移換及び加入者の退職等に伴う企業型確定拠出年金制度から通算企業年金制度への年金資産の移換を可能とする見直しに伴い、退職年金等積立金に対する法人税における退職年金等積立金について、所要の措置を講ずる。

退職年金等積立金に対する法人税の課税の停止措置の適用期限を3年延長する。

※ それぞれの地方税部分は省略。また、「二 資産課税」の相続税についても省略。

# 令和2年度税制改正大綱(抄)

令和元年12月12日  
自由民主党  
公明党

## 第一 令和2年度税制改正の基本的考え方

### 4. 経済社会の構造変化を踏まえた税制の見直し

#### (2) 人生100年時代に対応するための環境整備

##### ① 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。諸外国を見ると、例えばイギリスやカナダにおいては、加入す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が行えるように、各種私的年金に共通の非課税拠出限度額が設けられている。こういった諸外国の例も参考に、わが国においても、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す必要がある。

年金課税については、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することが必要である。諸外国を見ると、日本の公的年金等控除のような、年金収入に対する大きな控除はなく、基本的に拠出段階、給付段階のいずれかで課税される仕組みとなっている。わが国においてもこういった例を参考に、世代内・世代間の公正性を確保する観点から検討を進めていく。

また、現在の退職給付は一時金での受け取りが多いが、税制についても、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という課題がある。また、一時金払いの場合、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となっており、転職などの増加に対して対応していないといった指摘もある。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、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考える必要がある。

あわせて、金融所得に対する課税のあり方について、家計の安定的な資産形成を支援する制度の普及状況や所得階層別の所得税負担率の状況も踏まえ、税負担の垂直的な公平性等を確保する観点から、関連する各種制度のあり方を含め、諸外国の制度や市場への影響も踏まえつつ、総合的に検討する。

令和2年度税制改正においては、高齢期の長期化や就労の拡大・多様化等に対応するための確定拠出年金等の加入可能年齢の見直しや、中小企業向け制度の対象範囲の拡大等の私的年金の見直しに伴い、現行の税制上の措置を適用することとする。

## 第二 令和2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。

# 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)