

# ヒアリング等を踏まえて特に検討を要する事項

これまでの積み残しの課題、部会委員の御意見、ヒアリングにおける関係団体からの御意見等を踏まえると、令和3年度税制改正やその後の議論に向けて、以下のとおり、特に検討を要する事項を整理できるのではないかと。

## 1. 現状と課題

### (企業年金の変遷・位置付け)

- 国民の老後生活については、多様なニーズがある中で、公的年金を基本としながら、様々な方法で老後の備えを行っていたことが必要となっている。老後の備えに対する支援には様々なものがあるが、その一つに企業年金・個人年金制度がある。
- 我が国の企業年金は、退職金(退職一時金)からの移行という形で創設された。
  - ・ 戦後、厚生年金保険制度が未成熟であったこともあり、各社ごとに退職金(退職一時金)を充実。中小企業向けに、「中小企業退職金共済制度」(中退共)を創設。
  - ・ 1950年代半ば、退職一時金の支給額の増大に伴い、資金負担の平準化の観点から、年金制度を導入する企業が出現。この場合、企業の負担する掛金が損金に算入されず、損金扱いにする場合には掛金が追加給与とみなされ、従業員は実際には受け取っていない給与に対して所得税を支払わなければならないという問題が存在。この問題を解決するために、1962(昭和37)年、税制上の「適格退職年金制度」を創設。
  - ・ 1966(昭和41)年、厚生年金保険の給付水準の改善に際して、老後の所得保障を目的とする厚生年金保険と、企業の従業員の老後所得確保の役割を果たしている退職一時金との調整を図るため、企業年金に厚生年金保険の一部を代行させる「厚生年金基金制度」を創設。
  - ・ バブル崩壊後の運用環境の悪化、退職給付に係る新会計基準の導入、雇用の流動化等の社会経済情勢の変化を受け、2001(平成13)年10月には、拠出建ての新たな企業年金である「確定拠出年金制度(DC)」、2002(平成14)年4月には、代行部分を持たない企業年金である「確定給付企業年金制度(DB)」を創設。
- 退職金は、賃金・休暇等と同じく労働条件の一つとして企業が任意で実施するものであるが、その中で一定の要件を具備したものについて企業年金制度として税制上の措置が認められている。
- 我が国では、中小企業を含めて広く退職一時金(中小企業の場合は中退共を含む)が普及しているが、企業年金については、中小企業の実施率は低く、従業員規模が大きくなるほど実施率が高く退職一時金と併用されている実態にある。

## (企業年金の税制)

- 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。すなわち、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。
- **公的年金は**、事業主・本人が拠出した保険料は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仕組みとなっている(**EET型**)。
- 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、**公的年金の代替としての性格を持つ厚生年金基金については、公的年金に準じた税制上の措置**として、
  - ・ 拠出時において、事業主拠出は損金算入、本人拠出は所得控除
  - ・ 運用時において、一定の前提に基づいて計算された掛金が一定水準を超えない範囲内は非課税、超える場合は超過分の積立金に課税
  - ・ 給付時において、課税(ただし、公的年金等控除・退職所得控除を適用)となっている。
- 一方、**DB・企業型DCについては、かつての適格退職年金と同様**、
  - ・ 拠出時において、事業主拠出は損金算入、ただし、掛金については、本来、拠出時に給与として課税すべきとの考え方の下、給付時まで課税を繰り延べる
  - ・ 運用時において、特別法人税課税(所得税の課税繰り延べ分を遅延利子相当分として課税)
  - ・ 給付時において、課税(ただし、公的年金等控除・退職所得控除を適用)となっている。

(※)ただし、1999(平成11)年から特別法人税の課税が凍結されている。

### (企業年金の拠出・給付の仕組み)

- **DBは、厚生年金基金や適格退職年金の移行の受け皿として創設**されたことから、**拠出・給付の仕組みや税制の基本的枠組みについては両制度の特徴を承継**している。拠出限度額は、適格退職年金・厚生年金基金にはなく、DBにもない。年齢到達前の中途引き出しは、適格退職年金・厚生年金基金には制限がなく、DBにも制限はない。受給の形態は、年金を原則としつつ、労使合意がある場合は一時金の選択肢を設けることができ、多くの者が一時金受給を選択している実態にある。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。
- **企業型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新たな制度として創設**された。**DBとは異なり、拠出限度額が設定**されているとともに、資産が老後所得となることを担保するために**中途引き出しを原則禁止**とする等の特徴を持つ。受給の形態は、年金を原則としつつ、労使合意がある場合は一時金の選択肢を設けることができ、多くの者が一時金受給を選択している実態にある。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。
- 拠出限度額は、**貯蓄と区分**するための方策の一環であるとともに、DC制度は税制と密接不可分であることから、掛金額を税制上の措置が講じられる範囲と一致させるために設けられたものである。
- **企業型DCの拠出限度額は**、厚生年金基金の上乗せ部分の望ましい給付水準(=特別法人税の非課税水準)を基に設定し、**現行は月額5.5万円**となっている。**DBを併せて実施する場合は、現行月額2.75万円**となっている。
- また、企業年金は、事業主による拠出が基本であるとの考えの下、従業員が希望する場合には、**企業型DCの拠出限度額の範囲内で、かつ、事業主掛金の範囲内で、従業員による拠出(マッチング拠出)を認め**、老後の所得確保に向けた個人の取組を可能としている(2012(平成24)年1月～)。

### (個人年金の変遷・位置付け等)

- 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創設されたが、2017(平成29)年1月、企業年金(企業型DC・DB)の加入者や国民年金第3号被保険者まで加入可能範囲が拡大された。
- 企業年金(企業型DC・DB)の加入者の個人型DCの拠出限度額は、同じく個人拠出である**企業型DCのマッチング拠出における拠出額の実態を踏まえて設定**している。

### (企業年金制度の検討課題)

- いわゆるメンバーシップ型と呼ばれる**日本型雇用慣行に適合しているとされるDB**については、創設後、**厚生年金基金や適格退職年金の移行の受け皿として機能**し、現時点で、実施制度数約1.3万、実施事業主数約5.2万、加入者数約940万人となっている。
- **拠出建ての新たな制度として導入された企業型DC**については、創設後、**雇用の流動化への対応、退職給付会計への対応等の観点から、既に厚生年金基金やDBを実施していた企業を含めて導入**が進み、現時点で、実施制度数0.6万、実施事業主数約3.6万、加入者数約723万人となっている。
- このように、それぞれ役割を果たし、実施事業主数・加入者数が増加してきたDB・企業型DCであるが、多くが退職一時金との併用であり、企業の退職金制度の枠内に企業年金を位置付ける内枠方式に代表されるように、**退職金の一部として企業年金を割り当てて活用するなど、退職金としての性格が強いとの指摘**がかねてよりある。

(※)内枠方式とは、就業規則等に「別に定める〇〇企業年金(基金)規約により給付を受ける者については、給付額(年金の場合は年金現価相当額)をこの規程により計算される退職一時金額より控除して支給する」といった規定が置かれ、従業員が受け取る金額はまず就業規則によって決まった上で、その一部が企業年金から支払われるもの。

- **DCは、貯蓄との違いを考慮し、資産が老後所得となるよう明確な目的意識を反映した制度**となっており、受給開始年齢は60歳以上で、年齢到達前の中途引き出しは原則認められない一方で、特に、**DBは、50歳以上の退職時から支給を開始することができ、支給開始年齢到達前の中途引き出しも認められ、まさに退職金そのもの**であるとの指摘がある。
- 本来、企業年金(DB・企業型DC)の制度目的は、確定給付企業年金法・確定拠出年金法に明記されているとおり、**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**ことにあり、現行の税制上の措置を超えて、**公的年金と同様又は公的年金に準じた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・受給の形態等の在り方について、DB・企業型DC制度全体を通じた検討**を進めていく必要があるのではないか。
- こうした検討課題については、**前身の企業年金部会からの積み残しの課題**であり、検討を深めていく必要があるのではないか。

#### (個人年金制度の検討課題)

- 企業年金がない者のための個人型DCから、広く全国民が加入可能な制度へ見直しがなされ、企業が従業員のために実施する「企業年金」と、個人の資産形成手段である「個人年金」の組み合わせが可能となった。
- 企業年金のある者も個人型DCに加入可能となった中、**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、企業年金・個人年金制度全体を通じた検討**を進めていく必要があるのではないか。

**(令和3年度税制改正に向けて)**

○ このような中、**令和3年度税制改正に向けては、先の法改正の施行に併せて「DCの拠出限度額」について検討を進めること**としてはどうか。

(※) 先の法改正で、企業型DC加入者の個人型DC加入の要件緩和が図られ、企業型DCの拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の一部を活用することで個人型DCに加入可能となったことから、DBを併せて実施する場合を含めてDCの拠出限度額の在り方について改めて検討する必要があるとともに、制度間の情報連携・情報提供の仕組みについて構築する必要がある。

○ その後、特別法人税の課税停止措置の期限である**2022(令和4)年度末に向けて、企業年金・個人年金制度全体を通じた拠出時・給付時の仕組みについて検討を進めていくこと**としてはどうか。

## 2. 企業型DCの拠出限度額の見直し

### (企業型DCのみを実施する場合)

- 企業型DCの拠出限度額は、現行月額5.5万円となっている。
- 企業型DCが老後の所得保障の柱として機能するため、拠出限度額の引上げを求める意見がある一方で、企業型DCの普及が不十分なまま拠出限度額を引き上げることは、企業型DCがある従業員とない従業員との間で格差が広がることにもなりかねないとの意見がある。
- こうした意見があることに加えて、事業主掛金の拠出の実態を踏まえれば、**月額5.5万円を直ちに引き上げる状況にはなく、引き続きの検討課題**とすべきではないか。
- 昨今の厚生年金基金の減少を考えると、これまでの厚生年金基金をモデルとした設定方法は今後は成り立たないことから、**企業型DCの拠出限度額の水準を新たに設定し直す際には、新たな設定方法を検討**していく必要があるのではないかと。

### (DBと企業型DCを併せて実施する場合)

- DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額は、現行月額2.75万円となっている。
- 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に、**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)から、DBに事業主が拠出する掛金相当額を控除する必要があるという基本的考え方**に立ち、**現行は全てのDBの掛金相当額を月額2.75万円と一律評価**し、企業型DCの拠出限度額は残りの月額2.75万円となっている。
- このDBの掛金相当額を控除するという仕組みは、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に考慮したものだが、**DBの掛金相当額を一律に評価しているため、DBごとの掛金相当額の実態によって、企業型DCの拠出限度額に不公平が生じ得る。**



- 企業型DCの拠出限度額の算定に当たって使用しているDBの掛金相当額(現行月額2.75万円)は、**DB・DC2法の創設を検討していた当時の厚生年金基金(1583基金)の上乗せ部分の給付水準の平均から評価したものであるが、現在の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、月額2.75万円より低いDBが多く、DB間で大きな差もある。**
- 現在のDBの件数は1万件を超えているが、厚生年金基金が代行返上したものは少数で、**多くの中小企業が実施していた適格退職年金から移行したものが圧倒的多数**を占めている。厚生年金基金は、同種企業等による総合型基金が設立される例もあったが、必ずしも中小企業には十分に普及しておらず、その**厚生年金基金を基に評価したDBの掛金相当額(現行月額2.75万円)は、現在のDBの実態に合っていない**と考えられる。
- このDBの掛金相当額を一律評価している点については、DB・DC2法の施行後5年の見直しの際にも、改善に向けて検討がなされたが、引き続きの課題とされたものである。
- また、現在は、企業型DCの拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の一部を活用することで、全ての企業年金加入者(企業型DC・DB)が個人型DCに加入可能となったことから、**DBの掛金相当額を一律評価している現行の仕組みは、企業型DCのみならず、個人型DCの拠出限度額の公平性の問題とも関連する課題**となっている。
- このような中、より公平できめ細かな制度とするためには、どのような仕組みが考えられるか。例えば、**企業型DCの拠出限度額は、月額5.5万円からDBの掛金相当額を控除した額**とすることが考えられるがどうか。

	(現行)	(見直しの一例)
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、DCと比較可能な形で評価する必要がある。詳細は、「4. (1) DB掛金相当額の評価方法」を参照。

(※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。

### (見直しの効果と配慮事項)

- DBの掛金額(加入者1人当たりの標準掛金の金額)の現状を見ると、**多くのDBにとっては、現在控除しているDBの掛金相当額が過大に評価**され、企業型DCの拠出限度額が本来のあるべき水準より小さくなっている一方で、**一部のDBにとっては、現在控除しているDBの掛金相当額が過小に評価**され、企業型DCの拠出限度額が本来のあるべき水準より大きくなっていると考えられる。
- このため、公平性の観点から、DBの掛金相当額の実態を反映することとした場合、**多くの企業にとっては企業型DCの拠出限度額が拡大**することになる。
- 拠出限度額が現行より拡大する企業では、退職一時金から**企業型DCへ移行**する等、退職金・賃金体系の見直しが可能となるが、その際には**新たな労使合意が必要**となる。**拡大する拠出限度額を十分活用するよう、労使の取組**が求められる。
- 拠出限度額が現行より縮小する企業では、企業型DCの事業主掛金の一部を**退職一時金へ移行**する等、退職金・賃金体系の見直しを要することとなるが、その際には**新たな労使合意が必要**となる。**拠出限度額の見直しを契機に退職金・賃金の総額が縮小することのないよう、労使の取組**が求められる。
- 他方、より公平な企業型DCの拠出限度額の算定方法へ改善を図るための見直しではあるものの、制度の見直しに当たっては、**移行期間を確保**し、DBの掛金相当額を控除した企業型DCの拠出限度額が月額2.75万円を下回った場合も、**一定期間は引き続き月額2.75万円までの事業主掛金の拠出ができるようにすべきという意見**についてどう考えるか。
- また、DBの掛金相当額でDCの拠出限度額を使い切ってしまう場合、**既に企業型DCに積み上がった資産の取扱いについて検討が必要という意見**についてどう考えるか。

### 3. 個人型DCの拠出限度額の見直し

#### (企業年金加入者の個人型DCの拠出限度額)

- 現在、企業年金加入者の個人型DCの拠出限度額は、**DBの掛金相当額を一律月額2.75万円と評価していることと連動**して、「①企業型DCのみに加入する者」は月額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)「②DBと企業型DCに加入する者」は月額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」は一律月額1.2万円と、**3区分に分かれている**。
- 「**①企業型DCのみに加入する者**」の個人型DCの拠出限度額(月額2万円)は、企業型DCのみに加入する者の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。企業型DCのみに加入している場合の事業主掛金の拠出限度額は月額5.5万円、マッチング拠出は事業主掛金を超えることはできないため、最大月額2.75万円となるが、**マッチング拠出の実態の大半をカバーする水準の月額2万円**を、同じく個人拠出である個人型DCの拠出限度額とした。
- 「**②DBと企業型DCに加入する者**」の個人型DCの拠出限度額(月額1.2万円)は、DBと企業型DCに加入する者の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。DBと企業型DCに加入している場合、**DBの掛金相当額は一律月額2.75万円と評価し、企業型DCの事業主掛金の拠出限度額が月額2.75万円となっている中で**、マッチング拠出は事業主掛金を超えることはできないため、最大月額1.375万円となるが、**マッチング拠出の実態の大半をカバーする水準の月額1.2万円**を、同じく個人拠出である個人型DCの拠出限度額とした。
- 「**③DBのみに加入する者**」の個人型DCの拠出限度額(一律月額1.2万円)は、**②と同額**とした。
- このような中、老後の所得確保に向けた個人の取組に対する支援をより公平にするためには、どのような仕組みが考えられるか。例えば、個人型DCの拠出限度額の設定に当たっても、DBの掛金相当額の実態を反映することで、**企業年金(企業型DC・DB)の加入者の個人型DCの拠出限度額について公平を図り、限度額区分を簡素**にできるのではないかと。

- 具体的には、企業年金(企業型DC・DB)の加入者の個人型DCの拠出限度額は、企業型DCのみに加入する者のマッチング拠出における拠出額の実態を勘案して設定した**月額2万円とし、企業型DC・DBの事業主掛金額との合計が月額5.5万円以内で統一**できるのではないかと。

	(現行)	(見直しの一例)
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)で統一
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	

(※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、DCと比較可能な形で評価する必要がある。詳細は、「4. (1)DB掛金相当額の評価方法」を参照。

(※2)DBを実施していなければ、DBの事業主掛金額は0円で、①の個人型DCの拠出限度額は現行どおり。

### (見直しの効果と配慮事項)

- 「DBと企業型DCに加入する者」と「DBのみに加入する者」のうち、**多くの者にとっては、個人型DCの拠出限度額が拡大**することになる。
- DBの掛金相当額と企業型DCの事業主掛金額でDCの拠出限度額を使い切ってしまう場合、**既に個人型DCに積み上がった資産の取扱いについて検討が必要という意見(資産が目減りする可能性が高まるが、現行は中途引き出しが原則できない点)についてどう考えるか。**

### (個人型DCの拠出限度額の水準)

- 個人型DCの拠出限度額の水準については、
  - 企業年金(企業型DC・DB)がある者の個人型DCの拠出限度額について、企業年金がない者の個人型DCの拠出限度額(現行月額2.3万円)に揃えるべきとの意見
  - 企業年金がない者の個人型DCの拠出限度額(現行月額2.3万円)を引き上げるべきとの意見
  - 企業型と個人型の拠出限度額を統一し、拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で個人拠出を可能とする、いわゆる「穴埋め型」にすべきとの意見等がある。
  
- 企業年金(企業型DC・DB)のある者も個人型DCに加入可能となったことを踏まえ、個人型DCの拠出限度額について、**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のではないか。

## 4. 実務面の対応

- 企業型DC・個人型DCの拠出限度額の算定に当たって、DBの掛金相当額の実態を反映するためには、**給付建てのDBの掛金相当額について、DCと比較可能な形で、評価**する必要がある。また、拠出限度額の管理のため、事業主から、**企業型記録関連運営管理機関(企業型RK)と国民年金基金連合会(国基連)に対して、そのDBの掛金相当額に関する情報を提供**する必要がある。
- DB・DC2法の施行後5年の見直しの際にも、**DBの掛金相当額の評価を含む実務面の対応が課題**となった。

### (1)DB掛金相当額の評価方法

- DBは集団(=加入者全体)で財政運営がなされ、加入者は受給時まで付与される額が確定しないといった仕組みであることから、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、DCと比較可能な形で評価する必要がある。
- その際には、実務面の負担にも十分配慮し、**できる限り簡素で分かりやすいもの**とする必要がある。

これまで以下の2つの方法を議論。今後の部会で、日本年金数理人会からDBの年金数理の専門家としての考えを聴取した上で、DCの税制上の措置に関わる問題であることから、厚生労働省において改めて評価方法を提示する。

### 【DBの給付設計からDB単位で評価する方法】

- 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。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。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、利子相当分を控除すれば、DCと比較可能な「DBの掛金に相当する額(仮想掛金額)」を評価できるのではないか。
- DBごとの給付水準については、DBの標準掛金の設定に当たって用いる基礎率から「標準的な給付水準」を算定できるのではないか。
- DBの基礎率は、加入者集団の実績に基づき設定されるため、「DBの掛金に相当する額(仮想掛金額)」は、DBの財政再計算ごとに確認することでどうか。
- 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において、それぞれの実態に応じた基礎率を設定している場合には、「DBの掛金に相当する額」は区分して設定することでどうか。

### 【非継続基準を応用して個人単位で評価する方法】

- DBにおいても、非継続基準の最低保全給付・最低積立基準額の計算は個々の加入者ごとに行われていることから、これを応用して、t年で脱退・終了した場合に支給される給付のt+1年での現在価値とt+1年で脱退した場合に支給される給付の同じ時点での現在価値の差額を1年間の拠出額(仮想掛金額)と評価できるのではないか。

## **(2)事業主からのDB掛金相当額の情報提供**

### **(事業主からの情報提供の必要性)**

- 企業型DC・個人型DCの拠出限度額の算定に当たって、DBの掛金相当額の実態を反映するためには、事業主から、**企業型記録関連運営管理機関(企業型RK)と国民年金基金連合会(国基連)に対して、DBの掛金相当額に関する情報を提供**する必要がある。
  - ・ 事業主が企業型DCを実施している場合、事業主から企業型RKに対して、現在提供している加入者情報(氏名、性別、生年月日、基礎年金番号)や企業型DCの掛金額に関する情報に加えて、DBの掛金相当額に関する情報を提供する必要がある。
  - ・ その上で、企業型RKから国基連に対して、情報を提供する必要がある。この点に関しては、先の法改正で「企業型DC加入者の個人型DC加入の要件緩和(2022年10月施行)」を図ることに伴って、企業型RKから国基連に対して、加入者情報や企業型DCの掛金額に関する情報を提供することとなるが、これに加えて、DBの掛金相当額に関する情報を提供する必要がある。
  - ・ DBのみを実施している場合もあり、事業主(事業主から委託を受けたDB受託機関)から国基連に対して、DBの加入者情報(氏名、性別、生年月日、基礎年金番号)やDBの掛金相当額に関する情報を提供する必要がある。

### **(情報提供に当たっての法令上の規定の整備等)**

- DC法において、企業型DCを実施する事業主は、企業型RKに必要な情報を提供する義務がある。また、個人型DCについては、加入者本人が企業年金の加入状況等に応じた適切な拠出限度額の範囲で掛金を拠出することが必要となるが、その際、事業主は従業員の個人型DC加入時と加入後に必要な協力を行うこととされており、事業主証明など具体的な手続は省令以下で規定されている。事業主証明の発行と年1回の現況確認を廃止するためには、代わりに事業主(事業主の委託を受けた企業型RKやDB受託機関)から国基連に対して正確な情報を提供する必要があり、**情報提供の具体的な手続については法令上の規定を整備**する必要がある。
- 企業型DC・DBを実施する事業主から関係機関に対して情報を提供する際、本人を識別するために基礎年金番号を用いる。事業主において正確な管理が求められることから、今一度、**厚生労働省から事業主に対して、基礎年金番号の正確な管理、DB加入者原簿への記載等について周知徹底**を図る必要がある。



### (事業主証明等の廃止)

- 個人型DCの掛金額の管理を行っている国基連は、日本年金機構との情報連携により、個人型DC加入者における公的年金被保険者資格の種別と保険料納付状況を把握している。
- 加えて、第2号被保険者については、企業年金(企業型DC・DB)の加入状況を確認するため、従業員の個人型DC加入時における事業主証明の発行と、年1回の現況確認を必要としている。
- 事業主(事業主の委託を受けた企業型RKやDB受託機関)から国基連に対する**情報提供の仕組みを整えた場合、この効果として、国基連は第2号被保険者の企業年金の加入状況が確認できることから、事業主証明の発行と年1回の現況確認を廃止**することができる。また、**個人型DC加入者にとっても**、新規加入時や転職時に事業主証明の届出が不要となるなど、**利便性が向上**する。

### (個人型DCの拠出可能見込額の周知)

- 企業型DC・DBの掛金額を反映した個人型DCの拠出可能な額を、個人型DC加入者が把握できるようにすることが重要となるが、企業型DC加入者に関しては、DBの掛金相当額を含めて、企業型RKに情報が集積されることから、**企業型RKの企業型DC加入者向けのウェブサイト**で**個人型DCの拠出可能見込額を表示することを検討**する必要がある。
- DBのみに加入する者に関しては、少なくとも、DBの掛金相当額を**DBの規約や業務概況によって従業員が確認できるようにする**必要があるのではないかと。これに加えて、社内のイントラネットや給与明細などでDBの掛金相当額を示すなど、事業主やDB受託機関等には積極的な取組を期待する。

### (情報提供の事務・システム)

- こうした情報提供の実務については、**事務処理の負担やシステム整備のコストが過大にならないようにする必要**がある。**多くの関係機関が関わり技術的な検討**を要することから、**厚生労働省と関係機関**(RK・DB受託機関の団体・事務受託指定法人・国民年金基金連合会・企業年金連合会等)**との間で議論を深めていく**。

## 5. 引き続き議論すべき事項

○ 以下については、引き続き検討を重ねていく必要があるのではないか。

- 制度全体(DB・企業型DC・個人型DC等)を通じたより公平な仕組み
- 拠出時・給付時の仕組み
  - ✓ 望ましい給付と掛金の水準
  - ✓ 個人型DCの在り方(企業型と個人型の拠出限度額を統一し、拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で個人拠出を可能とする、いわゆる「穴埋め型」を含む。その際には、退職給付制度である企業年金の事業主掛金と個人の自助努力である個人拠出の関係を整理。)
  - ✓ マッチング拠出の在り方
  - ✓ 中途引き出しの在り方
  - ✓ 受給の形態(一時金、年金) 等
- 特別法人税を含めた拠出、運用、給付時の課税の在り方
- 他制度との関係(中小企業退職金共済制度、退職一時金等を含めた全体的な検討)
- その他、これまでの部会での議論の中で積み残っている課題