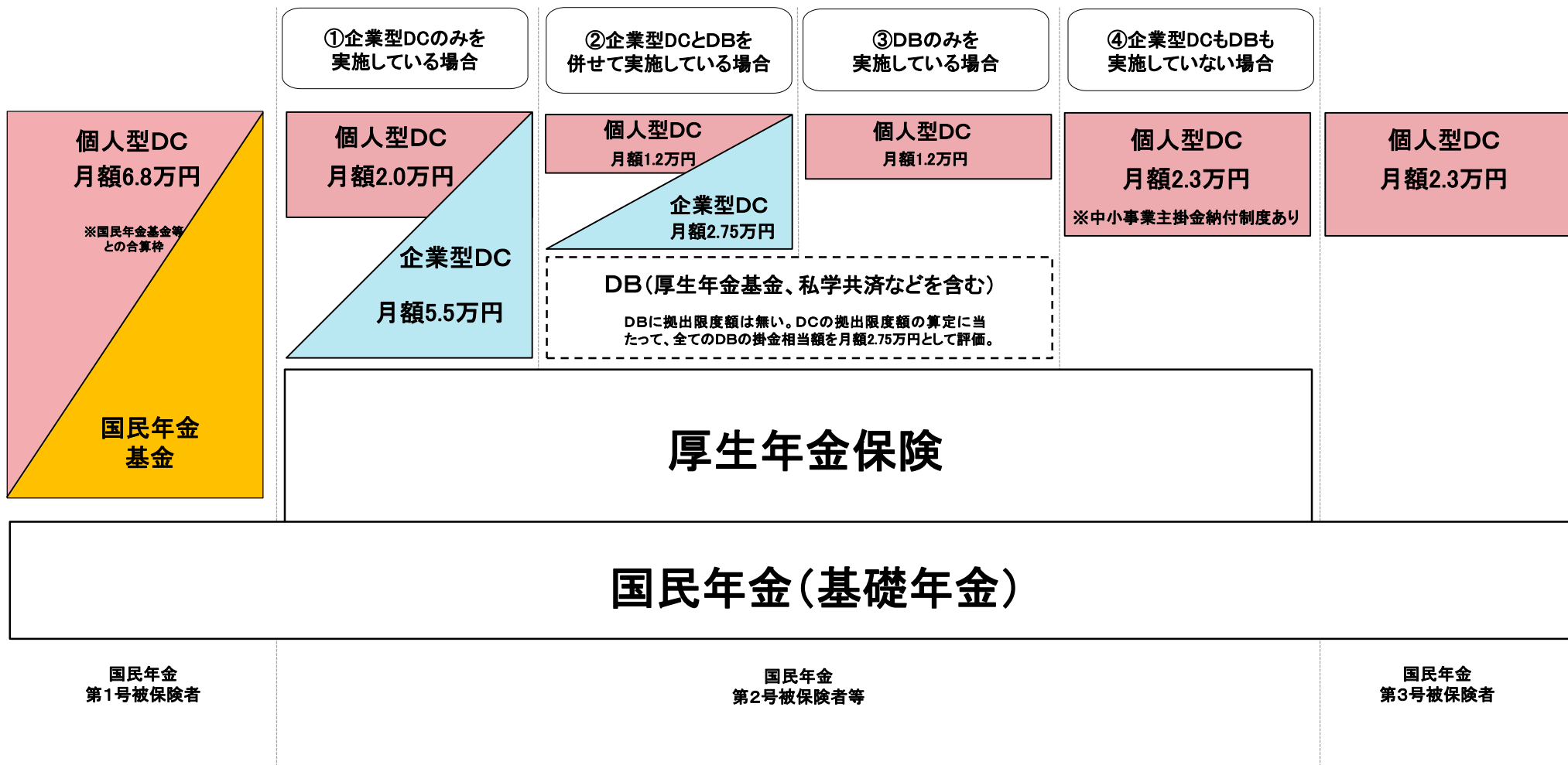


DCの拠出限度額について

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、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。

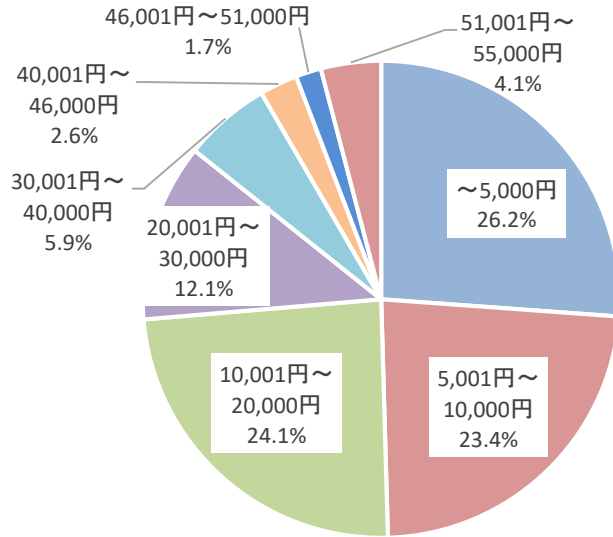
※ DBには、年金払い退職給付を含む。

企業型DCの事業主掛金額別の加入者割合【2019年度】

【企業型DCのみ実施している場合】

(n=295.8万人)

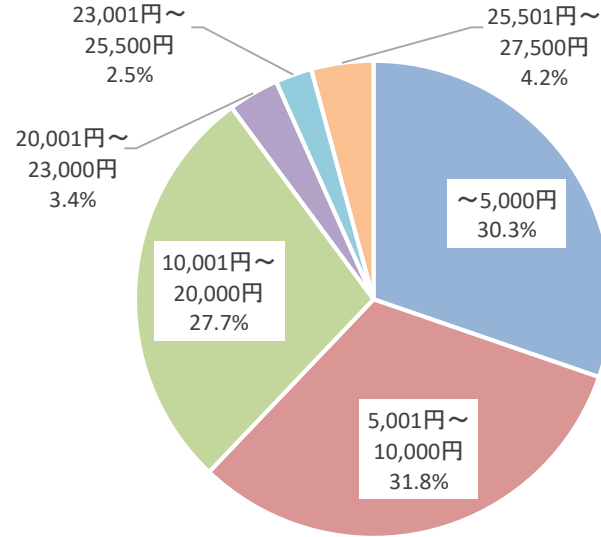
拠出限度額 月額5.5万円



【企業型DCと確定給付型を実施している場合】

(n=409.5万人)

拠出限度額 月額2.75万円



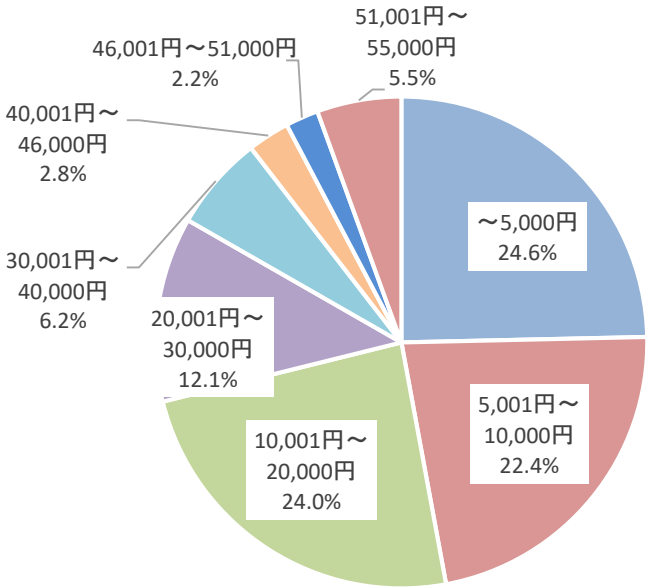
(出所) 2019(令和元)年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書

(注) 集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの

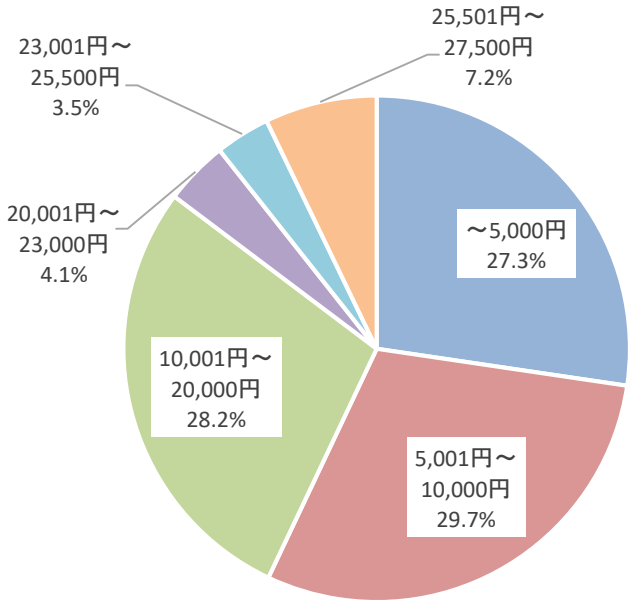
事業主掛金額は、2018(平成30)年12月から2019(令和元)年11月に拠出された事業主掛金総額を加入月数で除した額

企業型DCの掛金総額別(事業主掛金+マッチング拠出)の加入者割合【2019年度】

【企業型DCのみ実施している場合】
(n=295.8万人)
拠出限度額 月額5.5万円



【企業型DCと確定給付型を実施している場合】
(n=409.5万人)
拠出限度額 月額2.75万円



(出所) 2019(令和元)年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書

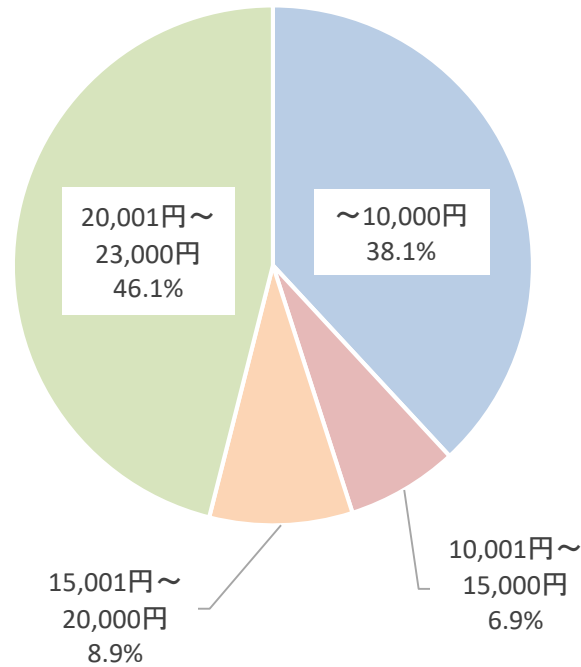
(注) 集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの
掛金総額は2018(平成30)年12月から2019(令和元)年11月に拠出された事業主掛金総額と加入者掛金総額の合計額を加入月数で除した額

個人型DCの掛金額別の加入者割合(第2号被保険者)【2019年度】

【企業型も確定給付型も実施していない場合】

(n=79.5万人)

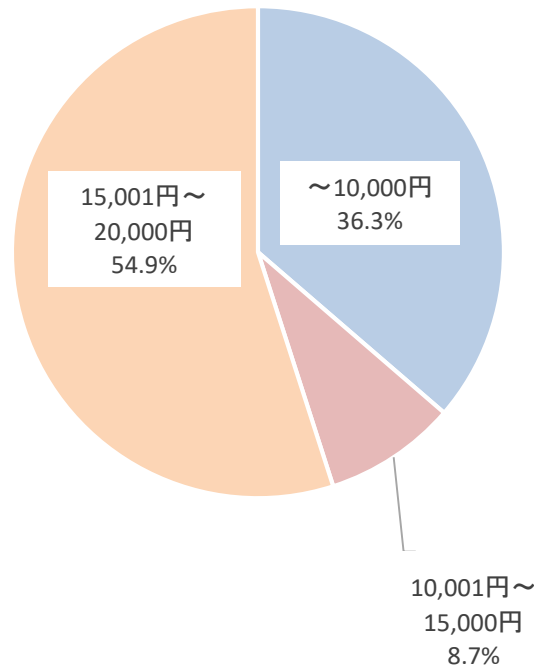
拠出限度額 月額2.3万円



【企業型を実施し、規約で個人型の加入を認めている場合】

(n=0.7万人)

拠出限度額 月額2.0万円

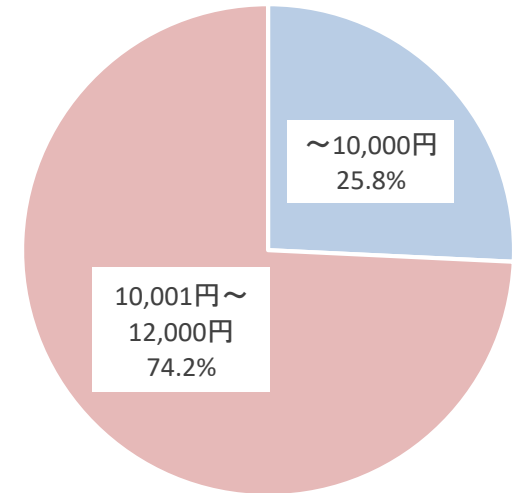


【確定給付型を実施している場合】

(共済組合員を含む)

(n=49.0万人)

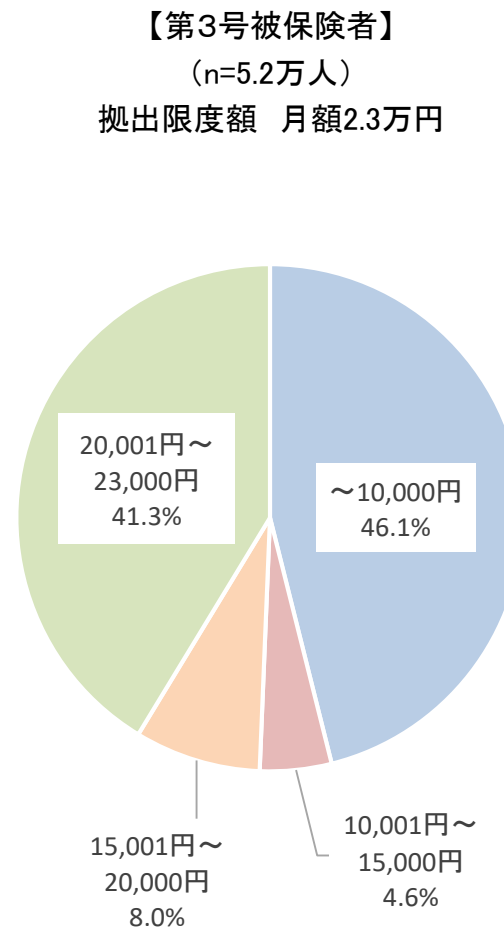
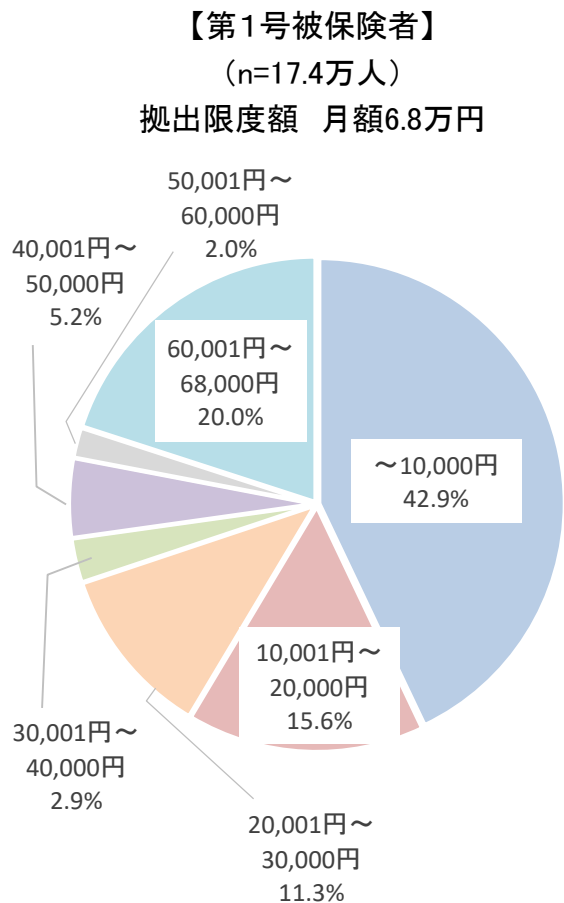
拠出限度額 月額1.2万円



(出所) 国民年金基金連合会調べ(2020(令和2)年3月末現在)

(注) 掛金額は、毎月定額拠出している加入者が2020(令和2)年3月に拠出した加入者掛金の額

個人型DCの掛金額別の加入者割合(第1号・第3号被保険者)【2019年度】

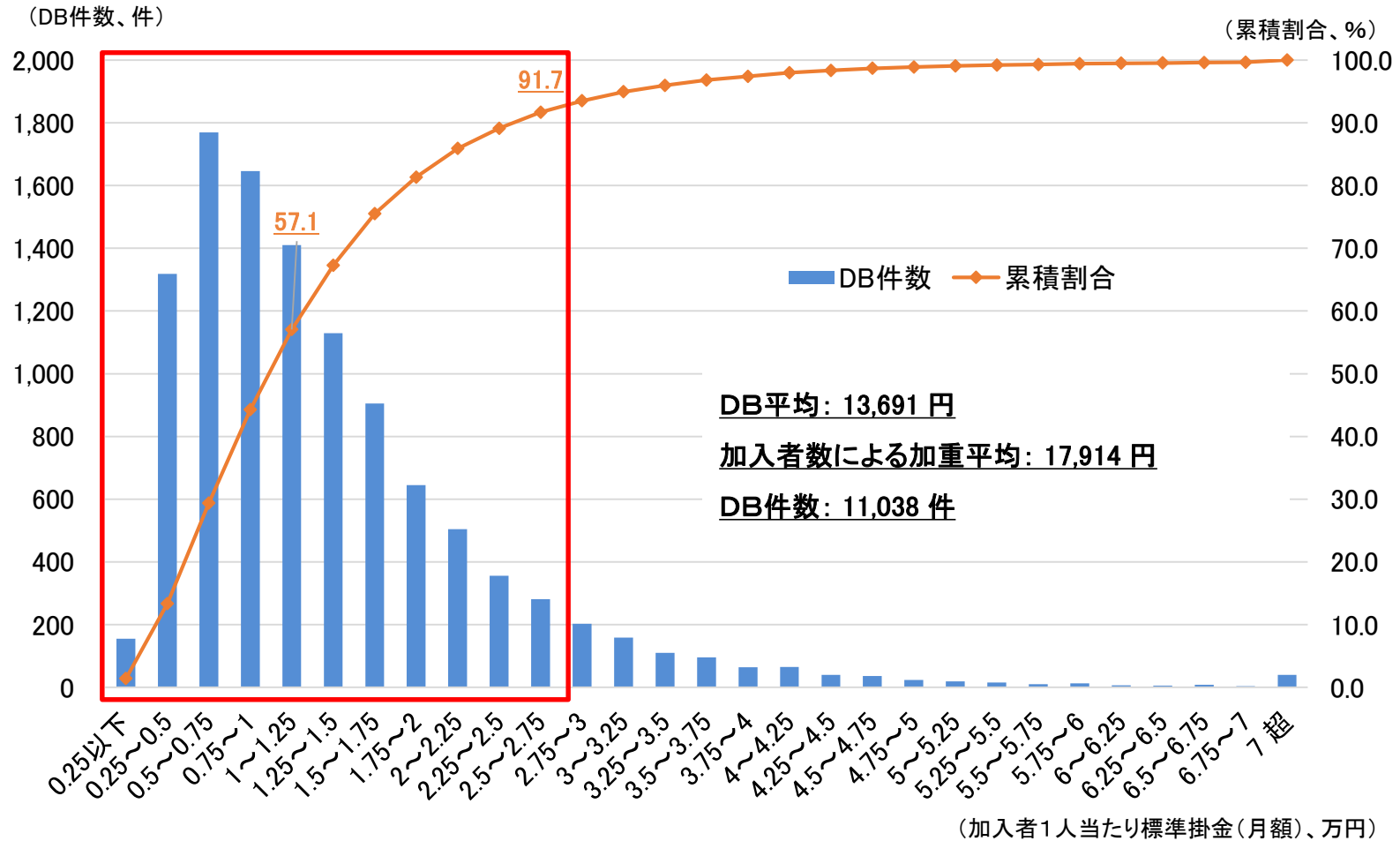


(出所) 国民年金基金連合会調べ(2020(令和2)年3月末現在)

(注) 掛金額は、毎月定額拠出している加入者が2020(令和2)年3月に拠出した加入者掛金の額

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に、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の。

第1号被保険者の国基・個人型DCの拠出限度額の設定の考え方

- 第1号被保険者の国民年金基金の拠出限度額については、厚生年金基金加入者に対する社会保険料控除とのバランスを勘案して設定した。
- 個人型DC導入時は、その拠出限度額の範囲内で、国民年金基金と個人型DCの組み合わせ・選択を可能とした。



企業年金のない第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額の設定の考え方

○ 企業年金がない第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額(当時月額1.5万円、現行月額2.3万円)は、企業年金に入っていたとしたら受けることができる拠出と同程度の拠出枠とするため、企業型DC・DB・厚生年金基金の各制度の拠出額の実態を踏まえて設定した。

6.8万円の範囲内で国基と個人型DCの組み合わせ・選択が可能に

個人型DC
月額6.8万円

※国民年金基金等との合算枠

国民年金
基金

①企業型DCのみを実施している場合

企業型DC
月額3.6万円

②企業型DCとDBを併せて実施している場合

企業型DC
月額1.8万円

DB(厚生年金基金、私学共済などを含む)

③DBのみを実施している場合

④企業型DCもDBも実施していない場合

個人型DC
月額1.5万円

厚生年金保険

国民年金(基礎年金)

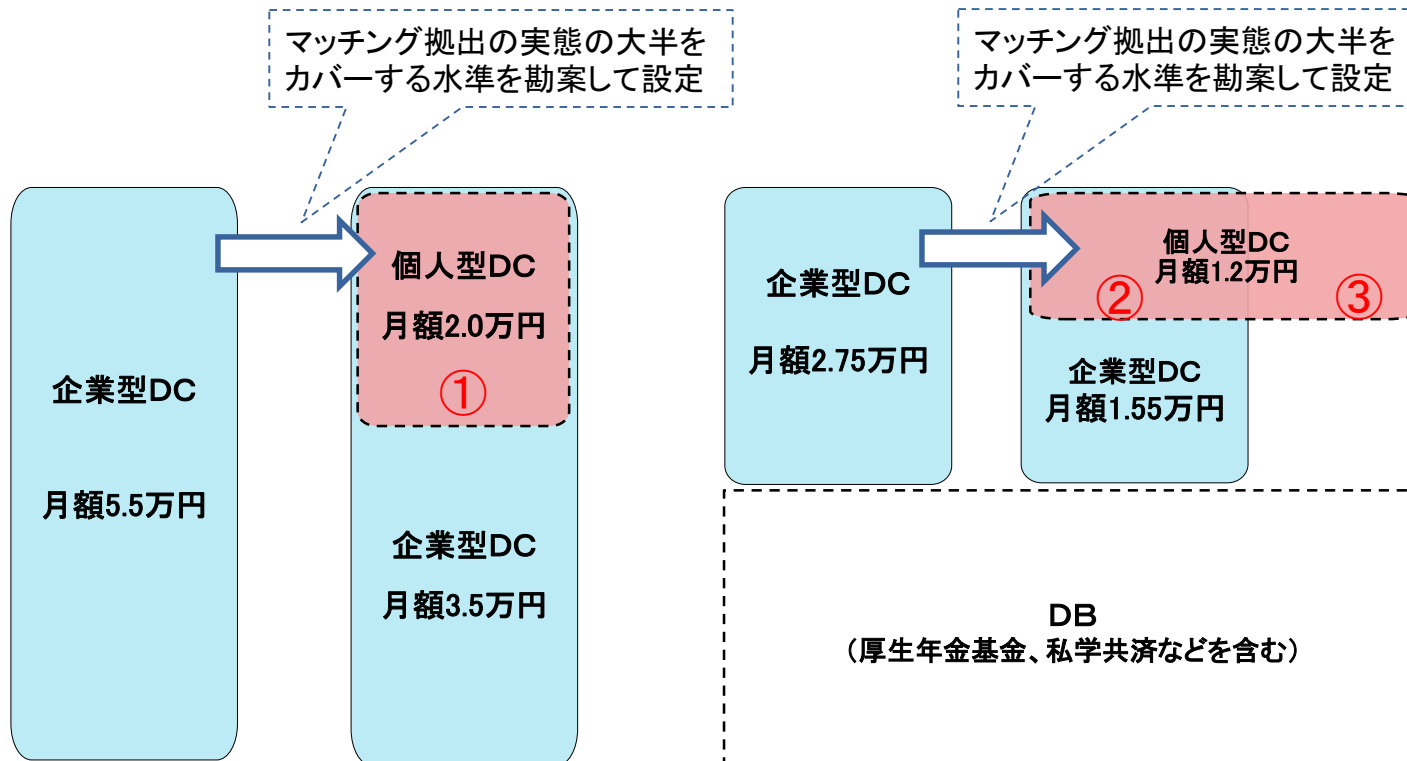
国民年金
第1号被保険者

国民年金
第2号被保険者等

国民年金
第3号被保険者

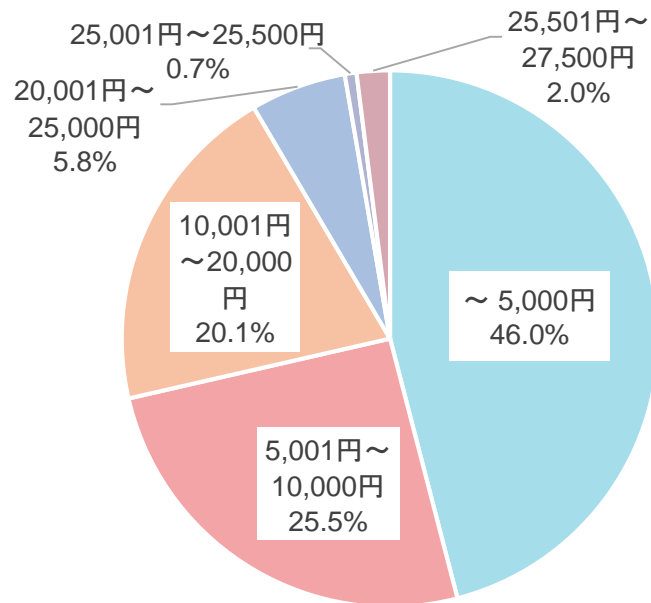
企業年金加入者の個人型DCの拠出限度額の設定の考え方

- 2012(平成24)年1月から、企業型DCの拠出限度額の範囲内で、かつ、事業主拠出の範囲内で、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た。
- 2017(平成29)年1月から、企業年金(企業型DC・DB)加入者の個人型DC加入を認め、個人型DCの拠出限度額については、**選択関係にあるマッチング拠出の実態**を踏まえて設定した。
- 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、**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。

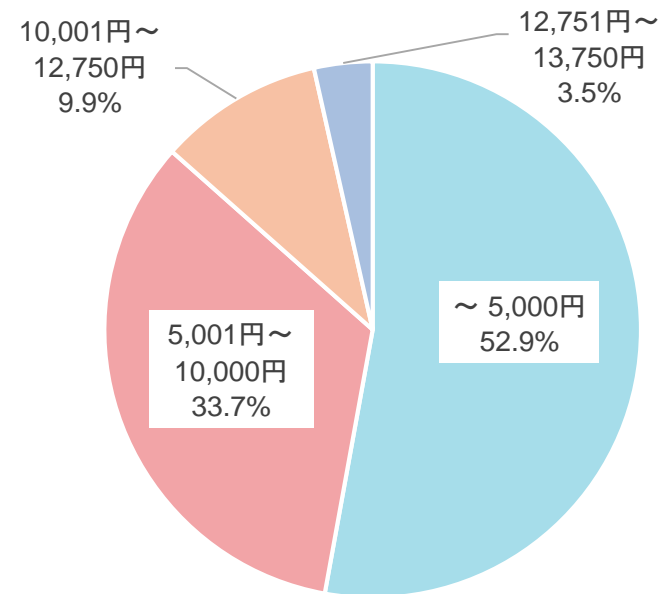


企業型DCにおけるマッチング拠出の拠出状況【2019年度】

【企業型DCのみを実施している場合】
 (n=39.5万人)
 拠出限度額 月額5.5万円
 (加入者掛金の限度は、月額2.75万円)



【企業型DCと確定給付型を実施している場合】
 (n=75.3万人)
 拠出限度額 月額2.75万円
 (加入者掛金の限度は、月額1.375万円)

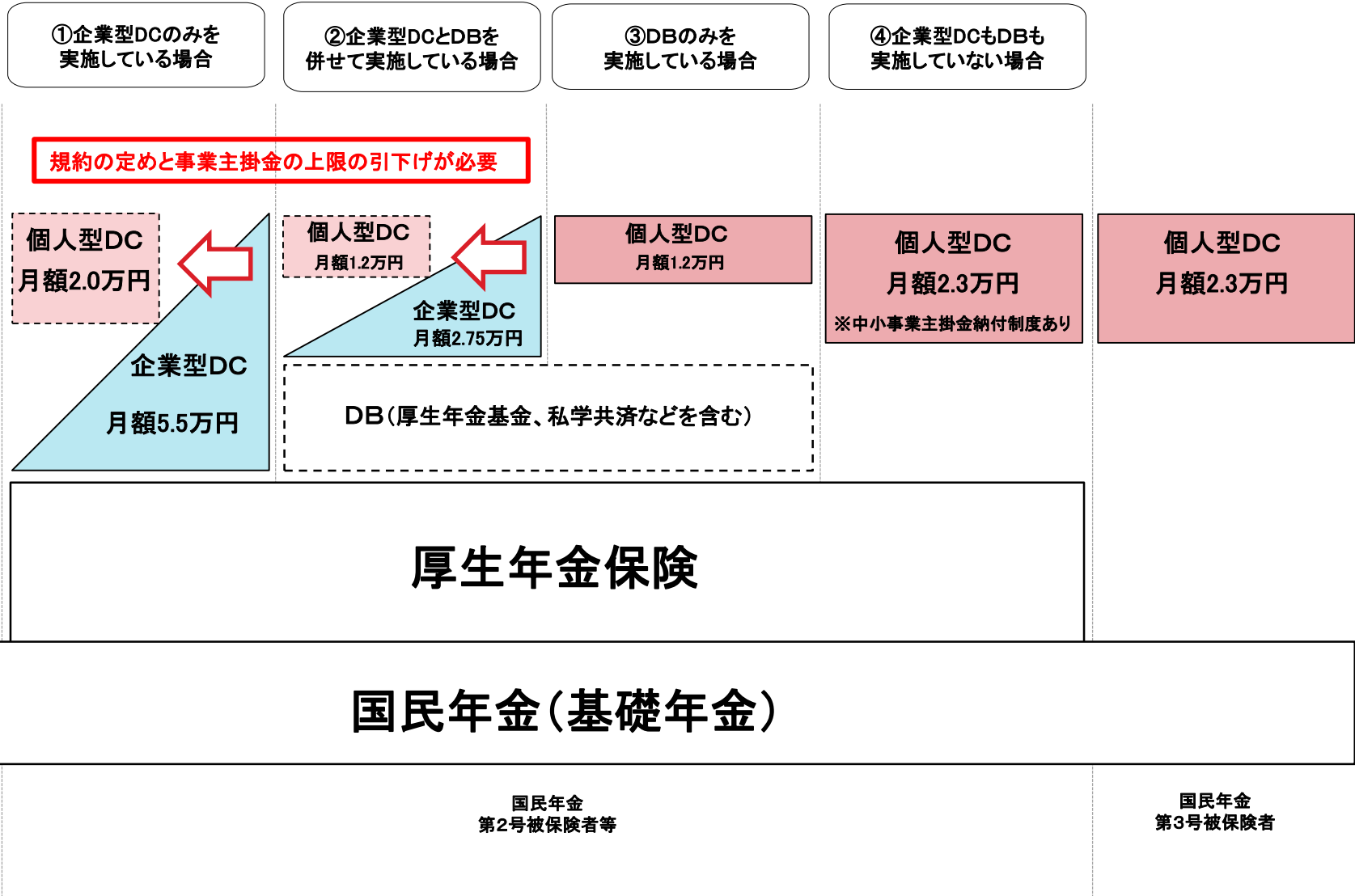


(出所) 2019(令和元)年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書

(注) 集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの

拠出額は、2018(平成30)年12月から2019(令和元)年11月に拠出された加入者掛金総額を加入月数で除した額

今回の法改正前



今回の法改正後

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

④企業型DCもDBも
実施していない場合

2022年10月～ 企業型DC加入者の個人型DC加入の要件緩和
(規約の定めと事業主掛金の上限引下げが不要)

個人型DC
月額6.8万円

※国民年金基金等
との合算枠

国民年金
基金

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)

個人型DC
月額1.2万円

個人型DC
月額2.3万円

※中小事業主掛金納付制度あり

個人型DC
月額2.3万円

厚生年金保険

国民年金(基礎年金)

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

議員修正による検討規定の追加と附帯決議

- 「年金制度の機能強化を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」(令和2年法律第40号)の附則の検討規定に、与野党共同の修正によって以下の項目が追加された。

(検討)

第2条

- 5 政府は、国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、個人型確定拠出年金及び国民年金基金の加入の要件、個人型確定拠出年金に係る拠出限度額及び中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

- 衆議院厚生労働委員会において、以下の附帯決議が付された。

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

(衆議院厚生労働委員会)

国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、個人型確定拠出年金及び国民年金基金の加入の要件、個人型確定拠出年金に係る拠出限度額及び中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。

今回DBを併せて実施する場合のDCの拠出限度額の見直しを行う理由

- 給付建てのDBには拠出限度額がないが、拠出建てのDCは、拠出時に加入者の資産となり、加入者自身が資産運用をすることから、加入者が受けることができる税制上の措置の範囲として、事業主掛金に拠出限度額(月額5.5万円)が設定されている。
- 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に、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。
- DB・DC2法の施行後、多くの厚生年金基金が解散・代行返上し、適格退職年金からDBへの移行も進んだ。現在、DBは1万件を超えるが、厚生年金基金の上乗せ部分の給付水準を前提に全てのDBの掛金相当額を月額2.75万円と評価している現行の仕組みは、DBの実態と乖離が生じている。また、DBごとに給付水準(=掛金水準)に差がある中、一律評価している現行の仕組みは、簡便であるものの、不公平が生じている。
- DB・DC2法の創設時、すなわち、まだDBがなかった時の設定方法としては、一つの方法だったと考えるが、DB法の施行後、DBの実態が把握可能であり、かねてより公平性の観点から課題とされてきた点である。
※ DB・DC2法施行後5年の見直しを検討してきた企業年金研究会でも、「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」(2007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」)とされた。
- また、現在は、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。
- 先の法改正で、企業型DC加入者(DB併用を含む)の個人型DC加入の要件緩和が図られることとなったが、その際にも、個人型DCの拠出限度額の在り方が議論となった。DB加入者の拠出限度額が月額1.2万円となっているのは、DBの掛金相当額を月額2.75万円と一律評価していることに起因するものであることから、法改正の施行(2022年10月)に併せて改善を図るべく議論を行っているものである。
- さらに、この要件緩和の施行の際には、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との間で、加入者に関する情報の連携・提供の仕組みを構築するが、DBの掛金相当額の在り方を見直すのであれば併せて仕組みを検討・構築することが効率的であることから、議論を行っているものである。

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

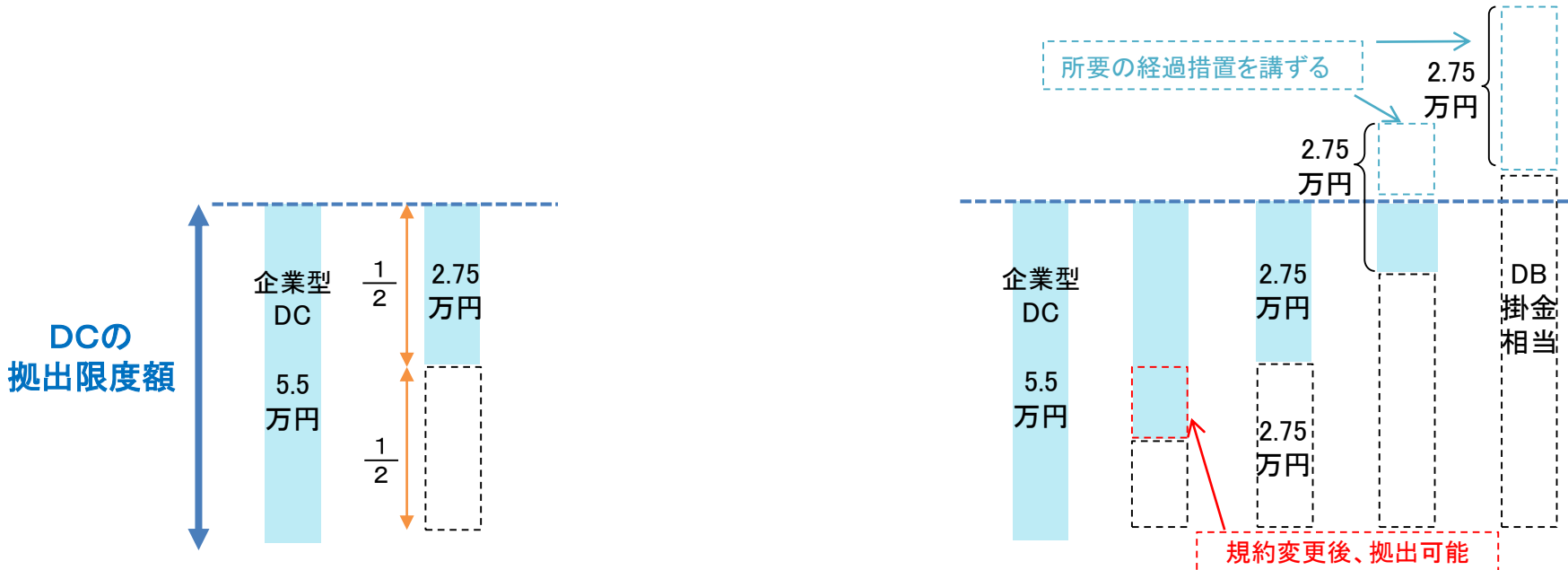
- DB・DC2法の施行後、多くの厚生年金基金が解散・代行返上し、適格退職年金からDBへの移行も進んだ。
 - 現在、DBは1万件を超えるが、厚生年金基金の上乗せ部分の給付水準を前提に全てのDBの掛金相当額を月額2.75万円と評価している現行の仕組みは、DBの実態と乖離が生じている。また、DBごとに給付水準(=掛金水準)に差がある中、一律評価している現行の仕組みは、簡便であるものの、不公平が生じている。
- ⇒ このような中、より公平できめ細かな制度とするためには、どのような仕組みが考えられるか。例えば、企業型DCの拠出限度額は、月額5.5万円からDBの掛金相当額を控除した額とすることが考えられるがどうか。

	(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。
 (※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。

【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。

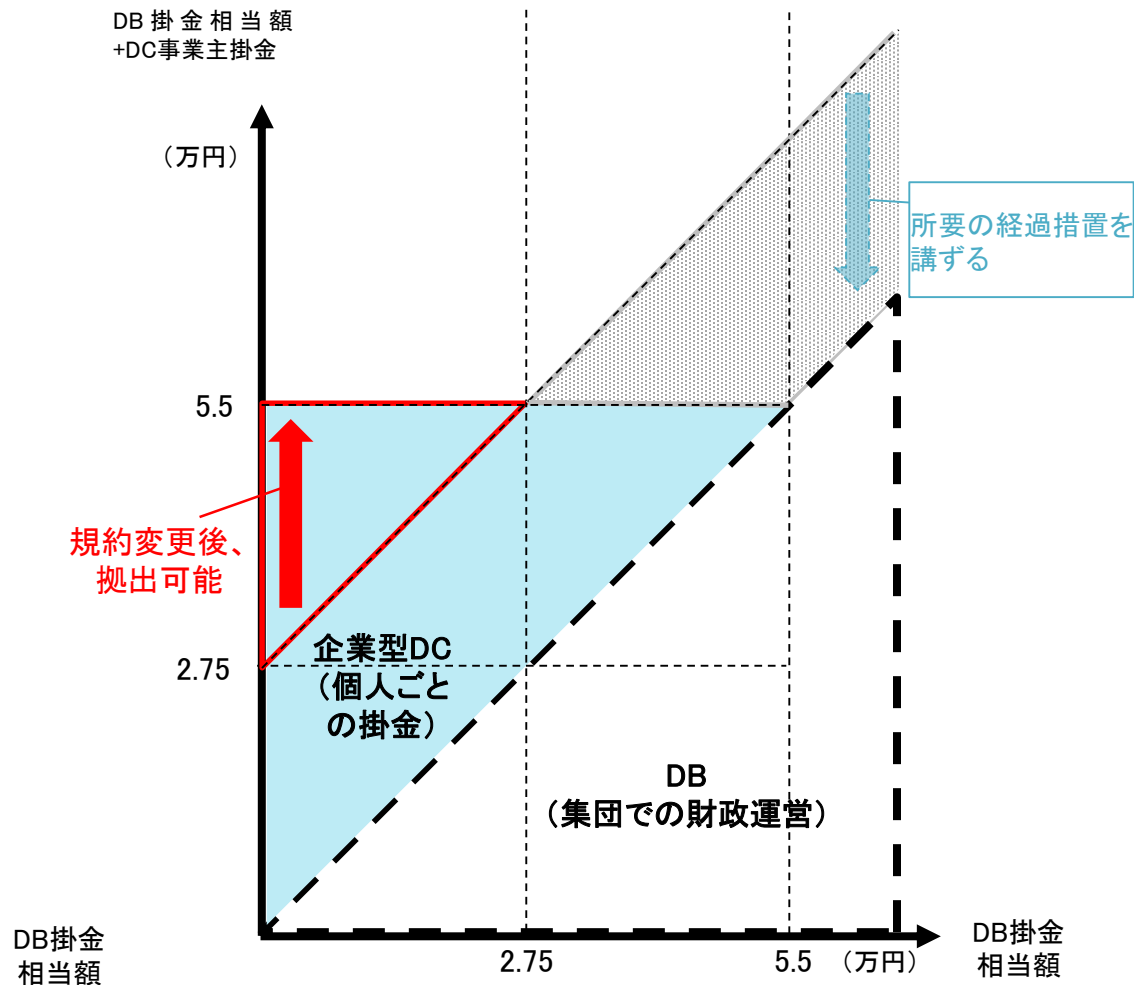
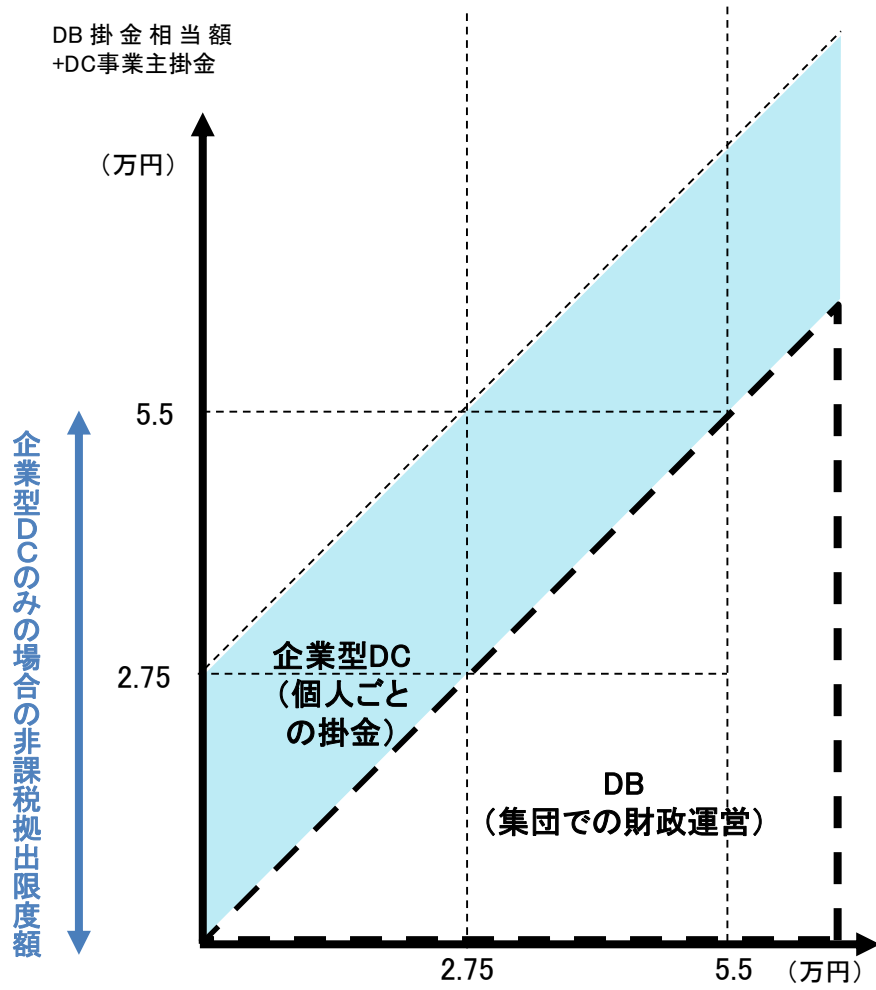
【見直しの一例】 DBの給付水準(=掛金水準)が低い場合は、DCで拠出できる額は大きくなり、DBの給付水準(=掛金水準)が高い場合は、DCで拠出できる額は小さくなる。



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】

【見直しの一例】



企業年金(DB・企業型DC)に加入する者の個人型DCの拠出限度額の見直し

○ 企業年金(DB・企業型DC)に加入する者の個人型DCの拠出限度額に関して、「②DBと企業型DCに加入する者」について、DBの掛金相当額を月額2.75万円に一律評価しているが、DBの給付水準(=掛金水準)に差がある中、不公平が生じている。また、「③DBのみに加入する者」について、DBの給付水準(=掛金水準)にかかわらず、一律月額1.2万円となっている点も、不公平が生じている。

⇒ 今回、DBの掛金相当額の実態を反映することによって、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ることができるのではないか。この点は企業年金加入者間の公平を図るものであるが、引き続き、企業年金のない者(拠出限度額は現行月額2.3万円)を含めて、個人型DCの拠出限度額の在り方について検討していく必要があるのではないか。

	(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)
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】

【見直しの一例】

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

個人型DC
月額1.2万円

個人型DC
月額1.2万円

個人型DC
月額2.0万円

個人型DC
月額2.0万円

個人型DC
月額2.0万円

企業型DC
月額5.5万円

企業型DC
月額2.75万円

企業型DC

企業型DC
+DB

DB

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。

企業型DCの事業主掛金が3.5万円を超えると、個人型DCの拠出限度額が逓減

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の拠出限度額が逓減

DBの掛金相当額が3.5万円を超えると、個人型DCの拠出限度額が逓減

- ※ 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。
- ※ DCの拠出限度額の算定に当たって使用するDBの掛金相当額は、DCと比較可能な形で評価したもの。

(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。

政府税制調査会における議論

- 現在、政府税制調査会において、老後に向けた資産形成について税制の観点から議論がなされている。
- 同調査会において、森戸英幸教授から、全国民に等しくやってくる老後に全国民が等しく備えられるよう、「企業年金」から「引退後所得保障」へ、「積み上げ型」から「穴埋め型」へといった提案がなされた。

政府税制調査会(2018年10月23日)への提出された森戸英幸教授のレジュメ資料

1 「企業年金」から「引退後所得保障」へ

適格年金廃止、厚生年金基金は終身縮小→中小企業中心に企業年金のない被用者増加→2016年改正でも対応

もともと、引退後所得保障の確保手段が、「企業年金」である必要はない→真の政策目標は、中小企業が企業年金を持つことそれ自体ではなく、中小企業の労働者が老後所得確保の術を持つことでは？——「私的年金」や「自助努力」へのサポートでもよいはず

国民の引退後所得保障をどう図るか、というより広い視点が必要

2 「積み上げ型」から「穴埋め型」へ

国民年金・厚生年金・企業年金——「3階建て」

しかし、全国民について「3階建て」なわけではない→自営業者は？ 中小企業の労働者は？ 非正規労働者は？——「金持ち優遇」では？

他方で、企業年金とその原型たる退職金制度が日本の雇用において担ってきた役割も軽視すべきではない／日本的雇用における人事管理ツールの1つ／企業年金・退職金の実施意欲を殺ぐ改革はすべきでない

企業年金の「退職金」としての性格を完全に消し去るのは無理だが、実態として「退職金」である制度だけでは、自営業者や非正規労働者などの引退後所得保障が不十分になる→企業年金以外の枠組みにまで視野を広げていくべきでは？→「積み上げ型」から「穴埋め型」の発想転換を

全国民に等しくやってくる「老後」に、ひとりひとりが備えなければいけない→そのための「枠」を等しく与える／その枠をそれぞれが何でどう埋めていくかの問題

低所得者の枠は埋まらない？→補助金の支給？(ドイツのリースター年金)

3 「個人型DC」から「日本版IRA」「国民退職所得勘定」へ

個人型DC (iDeCo) : 将来「穴埋め型」を担う制度に？

日本における具体的提言: 臼杵・松浦(2002)、佐藤(2011)など

- ・ 全国民について、個人別に老後のための非課税貯蓄枠を設ける
- ・ 現役時代は一定の上限額まで非課税による積み立て(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(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)・DCへの企業の拠出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(臼杵・松浦)——若い頃はそんな貯められなくても、稼げるようになったら昔の分も拠出できる。——生涯で老後に備えるイメージ
- ・ 退職一時金については、受給段階ではなく、拠出段階として控除を適用(=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)(臼杵・松浦)——退職所得課税を見直しても、現行の退職金制度を維持できる。JIRAに組み入れれば税制優遇あり。また転職するたびにもらったものもその都度組み入れられる

「ポータビリティ」の拡充にも寄与: 2016年改正でも一定の進展あったが、個人型DCの拡充でよりシンプルに対応可能

クリアすべき問題: DB掛金の換算方法、マイナンバー、引き出し要件など

4 「上乘せ」から「つなぎ」へ？

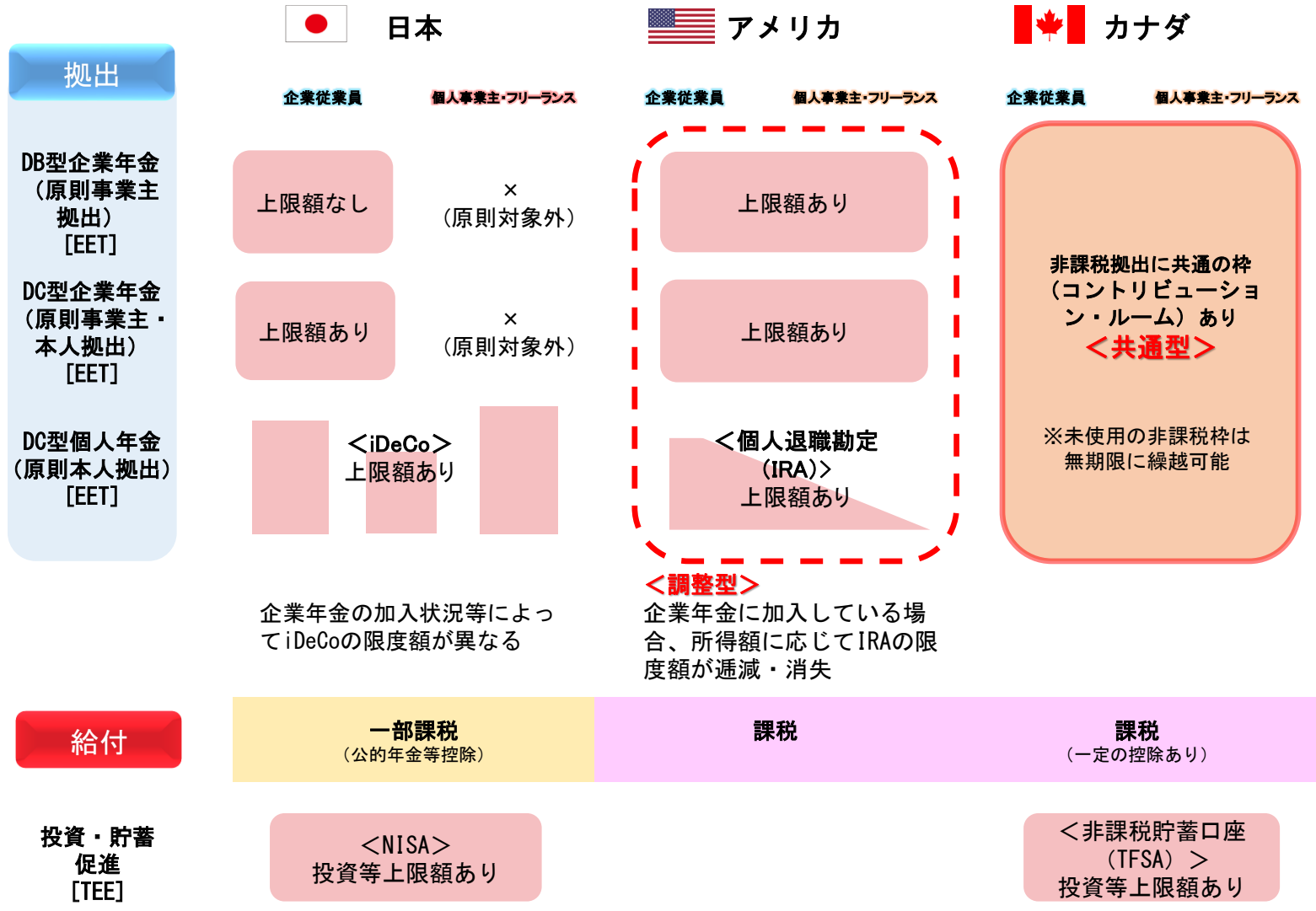
DB法・DC法「公的年金の給付と相まって」: 終身年金で長生きリスクに対応

しかし、企業年金給付の多くは一時金/選択制でも一時金選択者が多い(税制の影響?) / 年金と言っても有期年金

では、終身給付を義務づけるべきか? 少なくとも誘導するべきか? ——問題: ①原資は十分か? ②終身給付支給の枠組み・受け皿はあるのか?

新たな発想として: 「つなぎ年金」?

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 <共通型> ※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;"> <iDeCo> 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 <調整型> ※未使用の非課税枠は 3年間繰越可能 </div>	<リースター年金> 上限額あり	× (原則対象外)	

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。

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。

日本経済団体連合会**10. 年金税制**

長寿化が進み、働き方や生き方が多様化する中で、老後の所得確保を図る観点から、公的年金の上乗せとなる企業年金制度等を改善・充実し、普及・拡大を図ることが必要不可欠である。その際、公平で分かりやすい制度の構築も求められている。今後、企業労使における退職給付の位置付け、実務等も十分踏まえつつ、制度の普及・拡大に資するような見直しの検討を進めるべきである。

退職年金等の積立金に係る特別法人税は、2022年度末まで課税凍結されているが、企業年金制度等の普及・拡大を図る方向性と逆行するものであり、国際的にも稀な税であることから、速やかに廃止すべきである。

また、中長期的な投資による資産形成を支援するとともに、日本の資本市場を活性化させる観点から、確定拠出年金制度を拡充すべきである。具体的には、拠出限度額の大幅な引き上げ、中途引き出し要件の緩和等を行うべきである。

日本商工会議所**Ⅱ. コロナ禍を乗り越え、挑戦する中小企業を支援する税制措置****2. 中小・中堅企業の挑戦を後押しする税制措置****(7) 人材の獲得・定着に資する税制措置****① 企業型確定拠出年金における拠出限度額の引上げ**

高齢化が進展する中、老後の生活保障をより充実させる企業年金の果たす役割はますます重要となっているが、企業型確定拠出年金における現状の拠出限度額(月額 5.5 万円)では、企業や従業員のニーズに応じた多様な退職給付制度を設計することが困難となっている。このため、同年金における拠出限度額の引上げを行うべきである。

② 企業型確定拠出年金におけるマッチング拠出の自由化

企業型確定拠出年金のマッチング拠出において、従業員は、事業主掛金を超える金額を拠出できないため、拠出枠を十分に活用できず、従業員の自助努力による資産形成の取り組みが阻害されている。このため、マッチング拠出における加入者拠出金の限度額規制を撤廃すべきである。

③ 「個人型確定拠出年金(iDeCo)」および「中小事業主掛金納付制度iDeCoプラス」の拠出限度額の引上げ

「個人型確定拠出年金(iDeCo)」および「中小事業主掛金納付制度iDeCoプラス」における拠出限度額は月額 2.3 万円となっており、企業型確定拠出年金の拠出限度額と比較して見劣りしている。とりわけiDeCoプラスは、これまで企業年金を導入することが難しかった中小企業にとって、低コストで自社の福利厚生の実現を図ることができる優れた制度であることから、これらの制度における拠出限度額について、少なくとも企業型確定拠出年金の拠出限度額と同額にし、同制度の普及・拡大を通じて従業員の資産形成を後押しすべきである。