

令和3年度税制改正要望に係るこれまでの議論の整理

当部会は、昨年12月に「議論の整理」をまとめた後、本年6月から、令和3年度税制改正に向け、関係団体・有識者のヒアリングを含めて議論を行ってきた。令和3年度税制改正要望に係るこれまでの議論を以下のとおり整理する。

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だく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の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)
 - ・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
 - ・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(DB・企業型DC)に加入する第2号被保険者や第3号被保険者まで加入可能範囲が拡大された。
- 企業年金(DB・企業型DC)に加入する第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額は、企業型DCの拠出限度額の範囲内で、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。
- 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(DB法)・確定拠出年金法(DC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。
- 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。
- また、公的年金の給付と相まって国民の老後所得確保を図る観点から、企業年金の普及策について検討を進めていくとともに、併せて企業年金のない者の老後所得確保の在り方について検討を進めていく必要がある。

(個人年金制度の検討課題)

- 企業年金の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。

(令和3年度税制改正に向けて)

- 引き続き、積み残った課題について議論を行っていく必要があるが、課題は、法改正事項と政省令事項・運用面の改善事項に、また、意見の隔たりが大きい事項と小さい事項に分かれることから、時間軸を意識した議論が欠かせない。
- 企業年金部会や企業年金・個人年金部会におけるこれまでの議論の中でも、拠出限度額をはじめとする拠出時・給付時の仕組みは引き続きの検討課題となっている。拠出限度額の見直しは税制と関連することから、まずは、令和3年度税制改正に向けて、DCの拠出限度額について集中的に議論を行った。

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った一方で、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った。また、拠出限度額の水準の見直しは、公的年金の再分配機能の在り方と併せて検討する必要があるとの意見があった。
- 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る。
- また、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。

(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。
- (※)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、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。

(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)

- このような中、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。(「4. (1) DB掛金相当額の算定方法」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。

- 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。

(見直しに当たっての経過措置)

- 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。

(※) 施行日について、具体的な期日は、要調整。(「5. 制度改正の施行時期等」を参照)

- 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といった方向で詳細を検討する。

(DBの給付設計・企業型DCの掛金設計の設定・変更の際して)

- 企業年金の実施に当たって、事業主は、DBの給付設計や企業型DCの掛金設定など重要な意思決定の際して、従業員の過半数で組織する労働組合か、それが無い場合は過半数代表者の同意を得て設定・変更することとなるが、この労使合意の形成の際して、特に労働組合のない企業においては、過半数代表者を適切な手続で選出するなど加入者の意思が合意に適切に反映されることが重要となるため、他の労働法規同様、
 - ・過半数代表者は適正な手続により選出し、事業主の意向により選出されたものでないこと
 - ・過半数代表者が労使協議をする際には必要な配慮を行わなければならないことを確定給付企業年金法施行規則・確定拠出年金法施行規則上求めている。

- 規約の承認・認可の際には、各地方厚生(支)局は過半数代表者の選出方法の過程を確認すべきことを規約の承認基準等に明記して、確認の徹底を図ることとする。

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(DB・企業型DC)に加入する第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額は、企業型DCの拠出限度額の範囲内で、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が、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。

(企業年金のない第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額)

- 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(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。

(第1号被保険者の国民年金基金・個人型DCの拠出限度額)

- 第1号被保険者の国民年金基金の拠出限度額(月額6.8万円)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。

(第3号被保険者の個人型DCの拠出限度額)

- 2017(平成29)年1月、第3号被保険者の個人型DC加入が可能となったが、第3号被保険者の拠出限度額は、企業年金のない第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額と同額(月額2.3万円)とした。

(企業年金加入者の個人型DCの拠出限度額の見直し)

○ 企業年金(DB・企業型DC)に加入する第2号被保険者の個人型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、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伴って、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。

	(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	

(※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。「4. (1) DB掛金相当額の算定方法」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。

○ 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の拠出限度額は逡減し、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。「6. 企業年金・個人年金制度の将来像の検討」を参照

(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る個人型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。

(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。
- 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、DCの拠出限度額を使い切ってしまう企業においては、従業員のために個人型DCの資産をDBに移換することができるよう、DB規約に受換の定めを整備することが選択肢の一つとして考えられることを周知していく。

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の掛金額の実態を反映するためには、給付建てのDBについて、DCと比較可能な形で、掛金に相当する額が評価される必要がある。また、拠出限度額の管理のため、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に対して、そのDBの掛金に相当する額に関する情報が提供される必要がある。

(1) DB掛金相当額の算定方法

(仮想掛金額の算定方法)

- 給付建てのDBは、事業主が現在拠出する掛金額そのものが、その時点の加入者の受益に直接紐付くものではないことから、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額を控除するに当たっては、掛金額そのものではなく、DBの給付水準から掛金に相当する額(仮想掛金額)を算定する必要がある。現行のDBに事業主が拠出する掛金相当額(現行一律月額2.75万円)も、厚生年金基金の上乗せ部分の給付水準から算定している。
- その際、個人単位でDBの給付水準を見込んで仮想掛金額を算定する方法と、集団単位でDBの給付水準を見込んで仮想掛金額を算定する方法が考えられ、どちらが適切か整理する必要がある。

(個人単位で算定する場合の考え方)

- 個人単位でDBの給付水準を見込んで仮想掛金額を算定するためには、
 - ①加入者一人ひとりの将来の給付水準を推計する方法
 - ②非継続基準の最低保全給付・最低積立基準額の計算のように、仮に現時点で脱退した場合に得られる給付水準を基準とする方法が考えられる。

- ①の方法の場合、給付の算定基礎となる給与等を加入者ごとに見込む必要があるが、加入者一人ひとりの給与等は人事上の評価や処遇等に基づくものであり、個別に予測することは困難であることから、集団の実績に基づいて設定される共通モデルを用いて推計する必要がある。
- すなわち、加入者一人ひとりの現時点の給与等をベースとする一方で、以後の期間はどの加入者も同じ昇給率を乗じる等、共通モデルを用いて推計することとなる。また、翌年には翌年時点の給与等の実績に基づいて改めて将来の給付水準を見込み直すことを繰り返していくことが考えられる。
- ②の方法は、カナダが採用しているが、カナダのDBは加入期間が1年延びるごとに将来の給付もその都度追加的に発生するといった考え方に基づいた給付設計が一般的であるため、この方法を採用した上で、給付の増加分から掛金相当額を算定している。
- 一方、我が国のDBは、加入期間が1年延びるごとに給付が追加的に発生するといった設計ではなく、退職時の退職事由を考慮して給付額を算定する設計が一般的であって、非継続基準は仮に現時点で制度終了した場合に必要な積立金を確保するための財政運営上の指標にすぎず、最低保全給付・最低積立基準額の増加分が必ずしも給付の増加分に対応するものではない。
- さらに、①又は②のいずれの場合であっても、約940万人のDB加入者一人ひとりについて個別の算定・管理が必要となることから、事業主やDBの受託機関などにおいて、相当の事務負担とシステム構築のコストが必要になるものと想定される。

(集団単位で算定する場合の考え方)

- 加入者一人ひとりの将来の給付水準を個別に予測することは困難である中、個人単位で仮想掛金額を算定するために、相当の事務負担とシステム構築のコストをかけて、共通モデルを用いて将来の給付水準を見込み直すことを繰り返すよりも、集団(=加入者全体)で財政運営・掛金設定を行っているDBにおいては、当該集団の実態を反映した「標準的な給付水準」を見込むことができることから、当該集団単位で仮想掛金額を算定・適用することが適当である。
 - 具体的には、各DBは、給付の算定方法(最終給与比例方式、累積給与比例方式など)を決めた上で、その給付と財源が集団で等しくなるよう事業主が拠出する掛金を設定しているが、その際に用いる基礎率から、「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。
- (※1) DBごとに、その実績に基づいて設定した基礎率から算出される「標準的な給付水準」は、その集団における標準的なキャリアパスに基づく給付水準となる。
- (※2) 「標準的な給付水準」から控除する利子分は、各DBの基礎率の一つである予定利率を用いて計算する。仮想掛金額は、DCの拠出限度額の算定上、DBがどの程度を占めるかを評価するものであって、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ものとみなされるもの(税制上の措置である課税繰延の対象とみなすことができるもの)として算定する。
- (※3) 各DBの予定利率は、積立金の運用収益の長期の予測に基づき合理的に定められるもの(厚生労働大臣が定める下限予定利率を下回ってはならない)である。
- (※4) この「標準的な給付水準」は、DBごとの脱退率や脱退時の給付に適用される減額率も考慮されることとなる。
- (※5) 過去の期間の運用実績が予定利率を下回った場合や上回った場合であっても、将来の給付水準は変わっていないため、仮想掛金額は影響を受けない。事務費掛金については、企業型DCにおいても拠出限度額とは外枠で事業主が別途負担するのが一般的であり、将来の給付水準と関連することもないことから、仮想掛金額とは関連しない。

(仮想掛金額を算定する区分)

- 仮想掛金額は、財政運営の単位であるグループ区分(同じ基礎率を用いて財政運営・掛金設定を行っている単位)ごとに算定する。
- 確定拠出型のように仮想の個人口座を設定して、あたかも個人別に積み上げられた資産が存在するものとして取り扱うキャッシュバランスプランの場合であっても、退職時の退職事由を考慮して給付額を算定する設計が一般的であり、仮想の個人口座の資産額の増加分が必ずしも給付の増加分に対応するものではないことから、他のDB制度と同様にグループ区分における加入者全体を一つの集団として、グループ区分ごとに仮想掛金額を算定する。
- 総合型の基金など複数の実施事業所によって構成されるDBの場合であっても、他のDB制度と同様にグループ区分単位で財政運営を行うことから、当該区分の掛金設定と整合するよう、グループ区分ごとに仮想掛金額を算定する。

(加入者数500名未満の簡易基準のDBの取扱い)

- 仮想掛金額は、標準掛金の計算時と同じ基礎率に基づいて算定されるため、実際に拠出された標準掛金総額を加入者数で除した額と近似する。

(※)ただし、標準掛金総額を加入者数で除した額は、その時々^々の給与総額や加入者数の変動などの影響を受ける。

- 簡易基準のDBは、掛金設定が簡便となるよう、基礎率の設定を予定利率と予定死亡率のみに限っており、年金数理人による確認も不要としていることから、標準掛金総額を加入者数で除した額を仮想掛金額とする。

(実務上の取扱い)

- 仮想掛金額は、標準掛金の計算時と同じ基礎率を用いることから、基礎率が更新される財政再計算のたびに算定する。
- 企業型DC・個人型DCの拠出限度額の管理事務の簡素化を図るため、仮想掛金額は千円単位で端数処理する。
- 標準的な給付水準から仮想掛金額を算定するに当たって、通常の掛金計算と同様に適正な年金数理に基づく必要があることから、簡易基準のDBを除き、年金数理人の確認を必要とする。

(経過的な取扱い)

- 仮想掛金額の算定は年金数理人による数理計算が必要となるが、施行時に約1万を超える全てのDBの数理計算を行うことは非現実的である。仮想掛金額は、実際に拠出された標準掛金総額を加入者数で除した額と近似することから、施行後最初の財政再計算が行われるまでの間、その額で代用することを認める。

(その他)

- 施行に向けて、詳細を検討し、全ての年金数理人が適正に仮想掛金額の算定を行えるよう、日本年金数理人会と協力して取組を進める。
- 現行の拠出限度額(月額5.5万円)の算定方法の見直しを議論する際には、改めて仮想掛金額の算定方法も議論する。

(2) DB情報の集積による効率的な個人型DCの制度運営

(事業主からの情報提供の必要性)

- 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(令和4)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。

(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、事業主証明の発行等が求められている。事業主証明等を廃止するに当たっては、その代わりとして、事業主(事業主の委託を受けた企業型RKやDB受託機関)から国民年金基金連合会に対して正確な情報が提供される必要があり、情報提供の具体的な手続について法令上の規定を整備する必要がある。

- DB・企業型DC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こととなるが、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、加入者原簿への記載等について改めて徹底を図る必要がある。

(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の加入者やこれから加入しようとする者が把握できるようにすることが重要となる。
- 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。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、引き続き、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必要がある。

5. 制度改正の施行時期等

- 2022(令和4)年10月には「企業型DC加入者の個人型DC加入の要件緩和」が施行されることから、それに間に合うように、DBごとの掛金相当額の実態を反映した企業型DC・個人型DCの拠出限度額の見直しを求める意見があった一方で、改正時期は適切なタイミングを検討すべき、段階的な導入など事務負担を平準化できるような導入方法も検討すべきといった意見があった。また、現下のコロナ禍にあっては、制度の見直しが企業年金の廃止など労働条件変更を促しかねないことから一定の考慮が必要であるといった意見があった。
- 制度改正の施行時期については、こうした意見にも十分留意しつつ、DBの掛金相当額(仮想掛金額)の算定方法をはじめとする制度改正の周知やシステム改修に必要な期間等を踏まえて設定する必要がある。また、今回の制度改正後の動向についてもフォローアップする必要がある。

6. 企業年金・個人年金制度の将来像の検討

- 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。
- 今回の議論を通じて、引き続きの検討課題の一つとされてきたDCの拠出限度額について、上記趣旨に沿った改正の結論を得ることができた。そして、厚生労働省においては税制改正要望を行ってきたが、確定拠出年金法施行令の改正を前提に要望が認められた。
- 今回の改正によって、これまで一律評価となっていたDBについて個別評価が可能となり、更にきめ細かな対応に向けて検討が可能となることから、今回の改正にとどまらず、引き続き、公平で分かりやすい制度の実現に向けて議論を深めていく必要がある。
- 今回の議論の中でも、今回の改正は第一段階であって、老後の所得確保に向けた自助に対する支援の拡大や企業年金・個人年金の普及拡大に向けて、特別法人税の撤廃やDCの拠出限度額の引上げといった次のステップにつなげていくことが重要であるといった意見のほか、企業年金のない第2号被保険者への支援の充実を求める意見、第1号被保険者・第3号被保険者を含めて議論の発展を期待するといった意見等さまざまな意見があった。
- 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、働き方の違いや勤め先の違いによって有利・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、
 - ・企業年金がある者もない者が国民が公平に老後所得確保の手段を持つことができるよう、より広い視点が必要である
 - ・企業年金の実施意欲をそぐ改革はすべきではないが、日本的雇用における人事管理ツールの一つとして、実態が「退職金」である企業年金制度では、中小企業、非正規雇用労働者・自営業者などの老後所得確保が不十分になりかねず、企業年金以外の枠組みにまで視野を広げ、これまでの「積上げ型」から「穴埋め型」へ発想の転換を行い、全国民に等しくやってくる老後に一人ひとりが備えられるようにしなければならないとして、「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「穴埋め型」の仕組みの骨格は、具体的には、
 - ・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
 - ・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といったものである。

- こうした提案に対しては、企業年金と個人型DCを同じ拠出限度額で管理することは、退職給付と自助努力の性格を曖昧にするとともに、労働組合と企業が交渉を積み重ねて獲得してきた退職給付が自助努力に置き換えられかねないことから、
 - ・個人型DCの拠出限度額は、すべての人が自助努力への支援を公平に受けられるよう、高所得者優遇とならないよう考慮しつつ、企業年金とは別の税制優遇枠として位置づけるべく検討すべきである
 - ・自助努力の活用が格差拡大にならないよう、併せて公的年金・税制を通じた所得再分配機能の在り方についても検討を行うべきである
 - ・企業年金は退職金としての性格が強いため、引き続き労使自治の尊重を前提にした検討が必要である。特にDBは退職金としての性格がより強いことから拠出限度額や年齢到達前の中途引き出しなどの制限がない一方で、DCには貯蓄との違いを考慮した制限があり、両制度の違いに十分留意する必要があるといった意見があった。

- 諸外国の仕組みでも、例えば、アメリカにおいては、共通枠はないが、一方で働き方や所得によって差が大きくならないよう、企業年金加入者は個人退職勘定(IRA)への非課税拠出上限が所得に応じて逡減・消失する仕組みとなっている。
- また、私的年金(DB、企業型DC、個人型DC等)を通じたより公平な仕組みの検討を進めていくに当たっては、単純に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、制度創設の経緯や期待されている役割が異なることを踏まえて、制度全体を普及・発展させていく観点から検討すべきとの意見もあった。
- こうした提案・意見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、議論を具体化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かつ公平な税負担の在り方についても検討していく必要がある。
- さらに、「企業年金・個人年金制度を安定的に運営するための体制整備」(制度を支える企業年金連合会・国民年金基金連合会等の基盤強化など)についても積み残った課題の一つであるが、制度の在り方と制度運営の体制の在り方は一体不可分であり、併せて検討していく必要がある。

(以上)