

第 2 0 回年金部会委員提出資料

○井手・岡本・矢野委員提出資料 P 1

－企業年金等についての意見

○堀委員提出資料 P 3

－「企業年金等」・「公的年金等に係る税制」

についての意見

○若杉委員提出資料 P 5

－企業年金の意義と制度のあり方

2003年6月12日

企業年金等についての意見

年金部会委員
井手明子
岡本康男
矢野弘典

1. 基本的な考え方

自助・共助の役割を重視し、私的年金等、国民の自助努力を促す仕組みの充実が必要不可欠であり、年金税制の改革を図るとともに、私的年金の利便性を向上させてインセンティブの拡充を図る必要がある。

国民全体での痛みの分かち合いによって安定性を回復した公的年金と、自助努力による私的年金の組み合わせが可能となって、はじめて将来への不安感が払拭され、自らの手で老後の所得保障を図る道が広がり、明るい人生設計を描くことができる。

2. 年金税制について

年金税制については、世代間の公平を図るとともに、国民の自助努力を促す仕組みとして再構築することが不可欠である。

その際の基本的な考え方は、老後に備えての個々人の自助努力や世代間扶助を含めての現役世代の拠出は非課税としたうえで、高齢者を一様に弱者とみなして税制上で優遇する現行制度を見直すとともに、拠出時・運用時非課税、受給時課税の原則を徹底すべきである。

第1に、高齢者世代と現役世代との間に税負担のひずみをもたらしている公的年金等控除については、原則として廃止すべきである。

第2に、運用時非課税の原則に鑑みて、現在課税が停止されている特別法人税については、廃止すべきである。

第3に、確定拠出年金について、国民一人ひとりの自己責任、自助努力による老後の生活保障の確保を支援するために、拠出限度額を大幅に引き上げるとともに、マッチング拠出や、脱退一時金の受給要件の緩和を含め中途引出しの容認などを行なうべきである。

第4に、確定給付企業年金制度については、自助努力支援の観点から本人拠出分の課税上の制限を撤廃すべきである。

第5に、公的年金の給付水準の削減が不可避であるなかで、私的年金制度等の自助努力に係る税制についてもできる限り、拠出時非課税、給付時課税の徹底のもとに見直すべきである。

3. 制度運営について

企業年金を取り巻く経済構造の急激な変化が母体企業の経営に多大な影響を及ぼし、企業年金の存続問題が重要な経営課題になっている。多くの企業において、制度の抜本的な改革(軽量化)に向けた早期の取組みが成功しなければ、適格退職年金の解約や厚生年金基金制度そのものを解散する動きが加速化することが危惧される。

変革期の中で企業年金制度を引き続き維持・存続させていくためには、経済情勢の変化に柔軟に対応できるような制度設計が容認される必要がある。とりわけ、給付減額について厳しい制限が存在することは、制度全体の見直しを十分に行ないにくいものとしており、これらの制約については早期に見直しを行なうべきである。

また、企業年金の規約の承認手続きに要する期間の短縮化も行なう必要があり、手続きの簡素化の観点から、労使合意が必要となる規約変更を極力少なくすること、認可申請手続の電子化などもあわせて検討するべきである。

4. 厚生年金基金の免除保険料率等

免除保険料率の凍結は、前回再計算時に厚生年金保険の保険料が凍結されたことに伴う措置であり、その後の社会経済も依然として厳しい状況に変化はない。したがって、保険料の凍結解除は、厚生年金本体の保険料引上げを前提とするのではなく、給付抑制などに見直しとともに検討すべきである。

なお、最低責任準備金の見直しを行なうのであれば、早期に代行返上を行なう厚生年金基金との間で不公平な取扱が生じることのないように留意すべきである。

5. 確定拠出年金の設計上の取扱緩和

前述の脱退一時金の受給要件の緩和を含め中途引出しの容認などに加えて、加入資格に一定の資格を設ける場合や、掛金の設定方法に勤続年数に応じた率や額を認めるなど、設計上の制約を一層緩和すべきである。

6. 確定給付企業年金における支払保証制度

受給権保護は、継続基準・非継続基準に基づく財政検証等を実施することで十分図られる。モラルハザードを惹起する支払保証制度は将来にわたって導入すべきではない。

以上

「企業年金等」・「公的年金等に係る税制」についての意見

2003年6月12日
社会保障審議会年金部会
堀 勝洋

第1 企業年金等

1 全体的な意見

- ・企業年金・個人年金の充実を図る施策が必要←①少子高齢化が進む社会では、自助努力・企業努力が必要、②公的年金の給付水準の引下げに対応する
 - * 政策の例 ①確定拠出年金の拠出限度額の引上げ
 - ②特別法人税の廃止

2 厚生年金基金についての意見

- ・免除保険料率引上げの凍結を解除する
- ・今回改正による将来の免除保険料率には、予定利率の引下げ・死亡率の改善・給付引下げ分を反映させる
- ・免除保険料率凍結期間中、予定利率の引下げ・死亡率の改善・給付引下げ分を免除保険料率に反映させ得なかった分を、厚生年金本体と厚生年金基金の間で調整する
- ・免除保険料率の上下限を撤廃する
- ・免除保険料率の見直しに当たって、最低責任準備金の見直しも必要
- ・厚生年金基金が解散した場合の最低責任準備金は、厚生年金基金連合会ではなく、国に移換すべきではないか

3 確定給付企業年金についての意見

- ・確定給付企業年金のポータビリティの実現は困難な面があるが、厚生年金基金連合会による中途脱退者の通算制度の拡大、企業型・個人型確定拠出年金への資産移換といった形で、できるだけ年金として受け取ることができるようにすることが必要
- ・確定給付企業年金について支払保証制度を設ける必要があるのではないか

4 確定拠出年金についての意見

- ・年金として受け取ることを条件に、マッチング拠出を認めるべきではないか
- ・課税されていなかった分を納税することを条件に、途中引出しを認めるべきではないか
- ・第3号被保険者も制度の対象にすべきではないか←①確定拠出年金の対象となっていた第1号・第2号が第3号になった場合に、継続して掛金が納められないのは不都合、②自助努力により老後に備えるのは望ましい

第2 税制

1 公的年金等控除

- ・ 公的年金等控除の見直しが必要 ← ①高齢者が働いて得た給与と比べて不公平（水平的公平性に反する）、②65歳未満の年金課税は給与所得課税とほぼ同じであるが、経費の概算控除という給与所得控除の意味は公的年金にはない、③拠出段階で社会保険料控除を認めている、④介護保険料、国民健康保険料等他の制度に悪影響を及ぼしている

* 高所得者の年金を減額・不支給とすべきとの議論があるが、むしろ公的年金等控除を見直すことによって対応すべき

所得制限導入に反対の理由一同じ額の保険料を同じ期間拠出した2人について、老後の所得・資産によって、一方は全額支給し、他方は減額・不支給とするのは、①保険料拠出意欲をなくし、②自助努力によって老後に備えた者を不当に差別するもの → 社会保険としての意義をなくす

* 社会保険料控除によって所得税・住民税の課税ベースが狭くなっているという議論があるが、公的年金等控除の見直しによって公的年金額の多くを課税対象とすれば、この問題は解決できる

- ・ 公的年金等控除の見直しに伴う増税分は、基礎年金国庫負担率引上げの財源にする

2 遺族年金・障害年金

- ・ 寡婦・障害者についての配慮は必要であるが、寡婦（寡夫）控除・障害者控除と統合するなど、非課税措置以外の方法もある → 遺族・障害者が働いて得た給与との公平の観点から、寡婦（寡夫）控除・障害者控除と統合する方が合理的

3 特別法人税

- ・ 特別法人税を廃止する ← 廃止には公的年金等控除の見直しが必要

4 確定拠出年金

- ・ 拠出限度額を引き上げる

5 一時金

- ・ 一時金として受給する場合の課税を、10～15年の有期年金として受給する場合の課税と同じにすべきではないか ← 年金として受給する場合と比べて課税が不公平

平成 15 年 6 月 12 日

企業年金の意義と制度のあり方

－確定給付型年金と確定拠出型年金を巡って－

若 杉 敬 明

1. 公的年金、企業年金、および個人年金という年金の三本柱は、個人の退職後の所得を保障するという意味で目的は同じであるが、原資を拠出する動機は、①公的年金では相互扶助、②企業年金では、業績向上を目的とする従業員へのインセンティブ、③個人年金では自助努力、ということでそれぞれ異なる。年金財政を安定化し、受給権を確保するためには、この動機を合理的、効率的に満たすような制度が不可欠である。
2. 企業年金は、2001年に確定拠出型年金が導入されるまでは、企業内の終身雇用で代表される長期雇用制度を前提に、確定給付型年金のみが制度的に認知されてきた。ポータビリティは乏しいが、年功序列制の下で長く同一企業にいるほど有利になる確定給付型年金は、長期雇用を促進する絶好の企業年金制度であった。
3. しかし、グローバル化および技術進歩の進展により、企業の経営環境の変化は急速になり、企業が必要とする人材も絶え間なく変化している。一方で、従来通り企業に長くいることが望ましい人材がいると同時に、他方では、企業にとって一定期間だけ必要であるという人材も増加している。このことは、人材の流動化を意味し、確定拠出型年金の導入はまさに時宜にかなったものであった。確定拠出型の年金は、従業員にとって年金資産運用のリスクを従業員が負うというデメリットがある反面、ポータビリティが確保されており、人材の流動化を阻害しないからである。
4. 繰り返しになるが、現代の企業は、一般に、固定的な人材と流動的な人材の両方を同時に必要としている。一方、従業員の中にも、従来通り長期雇用を望む人材が依然としているが、むしろ固定されない雇用を望む人材が増加しつつある。両者のニーズを満たす最適な制度は、一つの企業の中で、企業あるいは従業員のニーズにより、従業員一人一人が、確定給付型年金と確定拠出型年金の最適な組み合わせを選択できる制度であろう。
5. 確定給付型年金のポータビリティが現状のままであるならば、この選択問題の本質は、確実な給付とポータビリティとのトレードオフ問題である。他方、制度が改められ確定給付型の年金においてもポータビリティが確保されるならば、この選択の問題は、企業、従業員のいずれが、みずから運用のリスクをとり、そのリターン享受するかという問題である。
6. いずれにせよ、企業にとっても従業員にとっても、どれだけを確定給付型年金にし、どれだけを確定拠出型年金にするのが最適かは従業員ひとりごとに異なる。企業が、年金のために従業員一人ごとに出せる拠出額は一定の方式で決め、その額の中で、いくらかを確定給付型年金の原資に振り向け、いくらかを確定拠出型年金の原資に割り当てるかは、従業員と企業との交渉によって決められる方式が望ましいと考えられる。その意味で、現行の制度のように、確定拠出型年金の拠出限度を、他の制度との組み合わせ方を考慮しているとはいえ、固定的に決めているのは望ましくない。
7. 企業年金の意義を、従業員へのインセンティブとしてきちんと性格付けるとともに、その定義と整合的な制度に再構築することが必要であると考えられる。