

確定拠出年金税制改正要望について

企業年金連絡協議会

わが国における確定拠出型の年金制度を規定している確定拠出年金法が施行されて5年が経過しようとしている。過去に前例のない制度であるが施行5年で加入者数200万人に達することが見込まれるなど（2006年4月末速報値 加入員数193万人）、企業年金制度の有力な選択肢として成長を続けている。

この5年の間にわが国の環境は大きく変化した。勤労者の賃金水準は抑制傾向にあり、その結果として貯蓄率は大きく低下している。公的年金水準は抑制される一方で、少子化は予想を上回るペースで進んでおり、多くの国民が老後の不安を抱くようになってきている。

また、税制適格年金制度の廃止が打ち出されており、その移行を促進するためにも確定拠出年金制度に受け皿としての機能が求められる。

このため、勤労者の自助努力による老後資産形成の取り組みと、それを支える制度整備が今強く求められている。特に若年層においては早くから備えておくことができれば複利効果を長期にわたって活用することができるため、税制上の恩典もある制度上の支援が欠かせない。確定拠出年金制度がこうした世代にとってより利用しやすい制度となるよう見直しが必要である。

上記の観点から、確定拠出年金制度の定着と発展をはかるため、税制改正を伴う次のような措置を講じることを要望するものである。

1) 特別法人税の廃止

確定拠出年金の資産は特別法人税の課税対象となっている。確定拠出年金の個人別管理資産は加入者ひとりひとりの資産である。これに特別法人税を課税するのは法性格上もなじまないと考えられる。

現状、特別法人税の課税は凍結されており、制度発足以降適用されたことはないが、特別法人税の存在が確定拠出年金導入を事業主に躊躇させる理由のひとつとなっていることは間違いない。また、加入者にとっても現状は凍結されているが将来は不透明な課税制度の存在は確定拠出年金制度の魅力を損ない理解を複雑にしてしまっている。

企業年金の資金準備においては、拠出時・運用時非課税、給付時課税の原則

を明確にすることが重要であり、現行の特別法人税の問題を先送りすることは、そうした流れを阻害するものである。

そこで、特別法人税の凍結期間の終了を待たず、確定拠出年金であるか確定給付型の企業年金であるかを問わず、特別法人税の廃止を要望する。

2) 脱退一時金の支給要件緩和

現行の確定拠出年金制度では、60歳に到達する以前での脱退一時金の受取について、企業型確定拠出年金および個人型確定拠出年金に加入しえない者であって、加入者期間が3年以下であるか個人別管理資産額が50万円以下であるなど厳しい要件が課せられている。

こうした厳しい要件ではほとんどの加入者は脱退一時金を退職時に受け取ることができない。このため、労使間でこれが障壁となり他制度からの移行の選択肢として確定拠出年金を避ける例が散見される。これは確定拠出年金制度の普及の大きな妨げのひとつになっている。確定給付企業年金・厚生年金基金・適格退職年金・中小企業退職金共済といった諸制度が中途退職時に受給ができるのと取扱いが大きく異なっている。確定拠出年金についても退職金制度の一部であるのだから、**企業型においては中途退職時に退職所得として一時金受給できることが望ましい。**

また、確定拠出年金導入時には確定拠出年金の加入と前払いを選択できる企業がほとんどであるが、このとき中途脱退受け取りができないことを理由に確定拠出年金への加入選択を回避する者が少なくない。前払い受け取りを選択してしまった者は、堅実な老後資金形成の機会の損失になってしまっている。

また、老後資金を資産形成させるねらいで定められた厳格な中途引き出し要件の思わぬ弊害として、経済困窮者なども確定拠出年金における個人別管理資産を引き出せない事態に陥っている。

確定拠出年金における資産形成の目的が老後資金準備にあることは変わらないとしても、**脱退一時金の支給要件について、中途退職時には退職所得として一時金受給できる大幅な支給要件緩和を要望する。**

3) 拠出限度額引き上げ

確定拠出年金制度では事業主の損金算入が認められる拠出限度額が定められている。拠出限度額は他の企業年金制度の有無によって、月額2万3000円（企業年金あり）、月額4万6000円（企業年金なし）の2段階となっている。

適格退職年金や確定給付型の企業年金制度（厚生年金基金・確定給付企業年

金)では、適正な年金数理のもと算出された掛金であれば全額損金算入が可能となっており、このような拠出限度額は設定されていない。

この拠出限度額は自由な制度設計を妨げるものであり、確定拠出年金の利用の障害となっている。拠出限度額が制約となりすべての退職給付を確定拠出年金に一本化できない企業は少なくない。

よって、確定拠出年金制度における拠出限度額の撤廃あるいはさらなる引き上げを要望する。

また、給付水準のあまり高くない企業年金制度を併用している企業の場合、確定拠出年金の拠出限度額が一律に2分の1となってしまうことから、大きな不利益が生じている。代行返上が進んだ結果、連合会の調査によると、厚生年金基金におけるプラスアルファ部分の平均年金月額約1万1,000円(平成16年度末)であるが、確定給付企業年金の平均年金月額は約4万8,000円(平成17年8月調査)と大きな開きがある。他の企業年金制度の給付水準が手厚くてもあまり高くないとしても、一律に拠出限度額を2分の1とするのは不合理である。

よって、企業年金のある企業における拠出限度額について規制の撤廃または緩和を要望する。

もしくは確定給付型の企業年金制度の掛金水準等と確定拠出年金の掛金水準を合算した、合計の拠出限度額なども検討いただきたい。

また、個人型確定拠出年金に加入する会社員(第2号加入者)は、企業年金を有しておらず自助努力による老後資産形成の重要性は高いにもかかわらず、拠出限度額はわずかに1万8,000円に抑えられている。彼らにとって、老後資金が企業からも本人の資産からも分別して保全される意義は高く、個人型確定拠出年金に期待される役割は大きい。

個人型確定拠出年金(第2号加入者)における拠出限度額についても企業型確定拠出年金における拠出限度額に準じた引き上げを要望する。

4) マatching拠出の容認

現行の企業型確定拠出年金制度においては従業員(加入者)の任意で行う掛金拠出が認められていない。

加入者にとっては、世帯貯蓄率も低下傾向にある中、公的年金水準も抑制されており、自助努力における老後資金形成を促す必要は高まっておりMatching拠出の容認が大きな助けとなると考えられる。事業主にとっては、Matching拠出を活用させることで加入者に主体的に資産形成を考えさせることができ、投資教育等の効果が高まることが期待される。

そこで、企業型確定拠出年金においても、加入者本人が任意で追加の掛金拠出を行えるマッチング拠出制度の枠組み導入を要望する。

マッチング拠出については現行の拠出限度額とは別枠でマッチング拠出枠を創設し、課税前拠出（所得控除対象）が認められることが望ましい。

5) その他の項目

●加入上限年齢の引き上げ

現行法上では企業型確定拠出年金制度の加入者資格要件として60歳未満の厚生年金被保険者と定められており、60歳到達以降は加入者となりえない仕組みとなっている。

しかし、この4月より高年齢者雇用安定法の改正が行われ、60歳以降も希望すれば正社員と同等に働き続ける機会が増大している。また、公的年金の満額受給開始年齢も段階的に65歳に移行しつつあり、60歳代前半も引き続き就労し、資産形成を行う重要性は高まっている。

そこで、確定拠出年金制度における加入者資格を60歳より引き上げられる選択肢を設けることを要望する。引き上げについては各規約ごとに定める事項とし、労使合意にもとづき、規約に定められるようにしていただきたい。

●第3号被保険者の個人型加入の容認

現行法上では国民年金の第3号被保険者（被用者年金制度加入者の被扶養配偶者）は確定拠出年金制度への加入を認められていない。このため、結婚などを機に退職された者は口座維持手数料を支払い運用のみを継続する運用指図者とならざるをえないため、資産形成が効果的に行えない状態にある。

また、第3号被保険者といってもいわゆる専業主婦だけではなく、パート等の非正規従業員として勤労している者も少なくない。こうした者は企業の退職給付も期待できず、自助努力による老後資金形成の重要性が高いといえる。

これらの背景を踏まえ、第3号被保険者についても個人型確定拠出年金制度に加入できるような改正を要望する。第3号被保険者の拠出する掛金については本人の所得ないし扶養者たる被用者年金制度加入者の所得控除の対象となるよう見直しをお願いしたい。扶養者の所得は単にひとりの稼ぎではなく、夫婦共同で得られた所得とする考えにもとづけば、第3号被保険者の掛金が扶養者の所得控除対象となることの合理性はあると考えられる。

●さらなるポータビリティの拡充

2005年10月より企業年金間のポータビリティが大きく拡充することとなった。特に確定給付企業年金や厚生年金基金（加算部分）の資産を一時金として受け取らず、企業年金連合会や個人型確定拠出年金に移換できることは、着実な老後資産形成を支援する観点からも大きな前進であった。

しかしながら、現在のポータビリティでは確定給付型制度から確定拠出年金への移換はできても逆は認められていない。60歳到達時点までの資産運用を誰かに委託できたり、終身給付を安定的に受けたいとするニーズは少なくない。

確かに各企業が実施する確定給付企業年金や厚生年金基金に確定拠出年金の資産を移換することは個人資産の分別管理の観点から難しい問題があるが、企業年金連合会の実施する通算企業年金ではひとりひとりの移換額にもとづき給付額が決まるため、移換に適した制度となっている。

そこで、確定拠出年金における中途脱退者や受給権者の個人別管理資産について、企業年金連合会（通算企業年金）への移換を認めることを要望する。

●中退共からDCへの移換の容認

現行法上では中小企業退職金共済からの資産移換について、確定給付企業年金のみが想定されている。従来、適格退職年金をその受け皿としていた経緯を踏まえたものと思われるが、企業年金二法成立以降の移行の選択肢として考えれば、確定拠出年金が認められていてもおかしくない。

中小企業退職金共済を採用していた新興企業が成長を遂げ、加入要件を満たさなくなったとき、確定給付企業年金ではなく確定拠出年金制度を選択する可能性は大いに考えられるし、これを阻む理由は特に見当たらないものと考えられる。むしろそのとき中退共の資産を各従業員に分配してしまうことのほうが大きな問題である。

そこで、中小企業退職金共済から確定拠出年金へ資産移換を伴った制度変更が行えるよう緩和を要望する。