

## これまでの主な議論（案）

## &lt; 1. 総論 &gt;

論 点	意 見
①企業年金の性格	<p>○企業年金の性格と税の理屈について、全体として整合性を保ちながら、整理する必要がある。</p> <p>○企業年金の位置付けとして、公的年金の縮減部分を補完・代替するという考え方と、公的年金の上乗せ・企業独自の取組みであるという考え方があるのではないか。</p> <p>○企業年金は退職金を原資として導入しているケースが多く、老後の年金だけでなく、退職時の受給という性格があるのではないか。</p> <p>○退職金と企業年金は同じものだと考えて議論を進めていくことは問題なのではないか。</p>
②税制の取扱い	<p>○掛金の拠出・運用時は非課税とし、課税は給付時に行うという考え方から、特別法人税を廃止すべきである。</p> <p>○運用時非課税を求める場合、現在の公的年金等控除の適用を変えるのかどうかを考慮すべきである。</p> <p>○給付時の税の取扱いは、基本的には、現在の公的年金等控除を適用すべきである。</p> <p>○公的年金等控除については、縮減ないし廃止を前提に給付時課税を考えるべきである。</p>

## < 2. 確定拠出年金関係 >

論 点	意 見
①総論	<ul style="list-style-type: none"> <li>○拠出限度額、中途引出し要件、マッチング拠出等をどの程度緩和し、拡大していくかは、企業年金の位置付けをどのように考えるかに関わってくるのではないか。</li> <li>○確定拠出年金制度創設の際は、財形制度をベースにした考え方も検討されており、再度創設当初の考え方を議論する必要がある。</li> <li>○具体的なニーズを踏まえながら議論を進めていかなければ、R Kや他の業者も含めて、負担だけが生じ、実際にはそれほど普及しないこととなりかねない。</li> </ul>
②加入要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第3号被保険者や企業年金のあるサラリーマンについて、公的年金制度における整理などに留意しつつ、個人型加入要件拡大に向けた検討を進めるべきである。</li> <li>○働く女性が退職して第3号被保険者になった途端に、資産形成の道が閉ざされてしまうという現状に対して、たとえ本人に収入がなくても、第3号加入者個人の年金を作る道があってもいいのではないか。</li> <li>○第3号被保険者が確定拠出年金に加入できないのは、所得がないからという整理もあれば、配偶者分も含めて、第2号被保険者が間接的に払っているのだという考え方もある。この場合、今後、企業年金についても分割という議論につながってくることを考慮すべきである。</li> <li>○公務員の確定拠出年金への加入を容認すべきである。</li> </ul>
③拠出限度額	<ul style="list-style-type: none"> <li>○厚生年金基金や確定給付企業年金については、限度額が設けられていないため、制度の普及という面から、拠出限度額自体を撤廃すべきである。</li> <li>○拠出限度額をさらに引き上げるべきである。</li> <li>○個人型第2号加入者に係る拠出限度額について、企業型の場合と遜色のない水準にまで引き上げるべきである。</li> <li>○現行の月額4万6000円で40年掛けるとかなりの水準になるが、拠出限度額の引上げを要望する際には、具体的水準をイメージすべきではないか。</li> <li>○拠出限度額の過去の算定根拠の経緯をレビューしておくべきである。</li> </ul>

<p>④中途引出し</p>	<p>○確定拠出年金が退職金制度として用いられている実態を踏まえ、中途引出し要件の緩和をすべきである。</p> <p>○中途脱退要件の1つである少額資産額について、さらに引き上げるべきである。</p> <p>○死亡・高度障害以外の事由についても、資産の引出しを認めるべきである。</p> <p>○年金資産を担保としたローンを創設すべきである。</p> <p>○アメリカの401(k)を参考に、年金資産を担保としたローン、又は中途引出しを認めることについては、自己の積立金において住宅ローンの設定が可能である財形制度等との関係を整理する必要がある。</p> <p>○中途引出しが必要だということは理解できるが、一方では老後の所得保障として税制上の優遇措置を講じている事実もあり、整合性のある議論をすべきである。</p>
<p>⑤マッチング拠出</p>	<p>○個人の自助努力による老後の所得保障の充実のため、マッチング拠出を認めるべきである。</p> <p>○元本確保型の運用が多い中、本人が拠出することで本人の自覚を促す効果があることから、マッチング拠出を認めるべきである。</p> <p>○マッチング拠出導入については、本人の自覚のためなのか、限度額の更なる活用を基本に考えるのか整理すべきである。</p> <p>○確定拠出年金は退職給付から移行したのものもあるが、退職一時金に自ら従業員が拠出するということは考えられないため、企業年金の性格を整理すべきである。</p> <p>○マッチング拠出について議論する際、所得税の個人年金・生命保険料控除、財形非課税措置などの税制との整合性を図る必要があるのではないか。</p> <p>○マッチング拠出を導入することになれば、高所得者優遇を防止する観点から、401(k)にあるような差別禁止テストの必要性について検討する必要があるのではないか。</p> <p>○アメリカの差別禁止テストは、毎年基準をクリアしないと税制適格ではなくなるという厳しい制度で、401(k)の制度運営の負担として重く受け止められている。仮に導入の議論をする場合は、それを十分認識した上で考える必要がある。</p>
<p>⑥資格喪失年齢</p>	<p>○企業型について、高年齢者雇用安定法への対応として、定年延長等を行った場合の柔軟な制度設計を認めるべきである。</p> <p>○個人型について、国民年金の任意加入者等公的年金本体の保険料を払っている場合については、個人の選択に応じて65歳まで加入対象年齢を引き上げる検討をすべきである。</p>

⑦ポータビリティ	<p>○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）への移換を認めるべきである。</p> <p>○退職一時金制度からの移換につき、資産の一括移換を認めるべきである。</p>
⑧投資教育	<p>○導入時教育及び導入後の継続教育に係る企業への義務付けが必要ではないか。</p> <p>○継続教育は、導入後の確定拠出年金の実効性を高めるものであり、極めて重要である。</p> <p>○加入者の運用スキル習得機会の保証のための継続教育の義務化や、継続教育を実施しているかどうかの報告の義務化が必要である。</p> <p>○継続教育はきめ細やかさが鍵になるが、比例してコストがかかることとなるため、記録管理を行っているRKと事業主との効率的な協力関係の確立が重要である。</p> <p>○事業主が投資アドバイス・サービスを提供しやすい環境を促進すべきである。</p>
⑨自動移換	<p>○施行後5年を経て、昨年度末では自動移換者が約4万7,000人という状況で、制度創設後に大きく状況が変わってきているため、実態にあった自動移換制度のあり方について検討すべきである。</p> <p>○自動移換問題は、脱退一時金の支給要件の緩和により自動移換になる人を減らすという策とあわせて検討すべきである。</p> <p>○自動移換者が70歳に到達した場合の取扱いを明確にすべきである。</p> <p>○自動移換者の発生を防ぐために、自ら移換手続きを行わない場合には、規約であらかじめ定められた個人型プランに個人別管理資産を移換すべきである。</p> <p>○企業の規約であらかじめ特定の個人型プランや金融機関を定めるのは推奨行為との関係で問題があり、特定の金融機関について労使で合意することも難しいことから、現実的には実現が困難なのではないか。</p> <p>○個人型については競争原理にさらされていないことから手数料が高いため、個人型に移行することに躊躇し、意識的に自動移換を行なっている人もいないのではないか。</p> <p>○自動移換問題は、世の中全体のインフラも踏まえた上で総合的に検討する必要があるのではないか。</p>

⑩その他

- 運用商品の除外については、現在は運用している者の個別同意が必要であるが、個別同意がなくとも除外できるようにすべきである。
- 確定拠出年金保険契約の預け替えや資産移転による保険料について、法人事業税の課税対象から除外するべきである。
- 基礎年金番号を原簿の記載事項にするなどの加入者原簿項目の見直しや、保存期間の見直しを行うべきである。
- 加入者住所等の変更手続については、基本情報の正確性を高める観点から、事業所経由だけではなく、加入者自身からの変更手続も認めるべきである。

### < 3. 確定給付企業年金等関係 >

論 点	意 見
①老齢給付金支給要件	○60 歳から 65 歳の間での退職時での年金の受給開始を可能とするなど、弾力的な取扱いを認めるべきである。
②審査の効率化等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業年金における承認・認可手続の効率化・標準化を図るべきである。</li> <li>○不利益変更該当しない場合等、一定の条件を満たす場合についての、届出事項とする範囲の拡充、事後届出制の導入を図るべきである。</li> <li>○規約の承認・認可に係る審査基準を明確化すべきである。</li> <li>○規約申請時の提出書類の簡素化を図るべきである。</li> <li>○適格退職年金がまだ約 4 万 5000 件残っているため、適格退職年金の移行の必要性に対する周知や PR の徹底が必要である。</li> <li>○適格退職年金の移行措置について、税制上の支援措置を講ずべきである。</li> </ul>
③その他の規制緩和など	<ul style="list-style-type: none"> <li>○選択一時金の支給上限（据置利率に係る規制）にかかる制限緩和を行うべきである。</li> <li>○閉鎖型の確定給付企業年金において、受給者数がゼロとなった場合の残余財産について、当該事業主に帰属することの明示を求める。</li> </ul>

< 4. その他の課題（積立基準等） >

論 点	意 見
③積立基準	<p>○財政検証のハードルが上がるのは時期尚早であり、平成 18 年度まで認められている積立基準に係る経過措置を当分の間延長すべきである。</p> <p>○一定のルールの下で資金に余裕があるときに、機動的に掛金の拠出ができる仕組みを創設することにより、積立基準を引き上げて、受給権保護のための資産充実に図ることを認めるべきである。</p>
②その他	<p>○企業年金の給付については、拠出建てではなく給付建てであるべきである。</p> <p>○制度面・財政面・手続面の規制緩和と併せ、税制や会計基準における改善が必要である。</p> <p>○確定給付企業年金については、従業員の受給権保護を図るため支払保証制度の創設が必要である。</p> <p>○支払保証制度については、事業主側としては確定給付企業年金の制度創設時の議論と基本的にスタンスは変わっておらず、必要ない。</p>