

令和7年度企業年金税制改正に関する要望

令和6年7月31日

企業年金連合会

少子高齢化の進展を背景に公的年金がスリム化していく中で、高齢期における所得保障としての企業年金には、公的年金を補完する重要な役割が求められています。

企業年金連合会では、確定給付企業年金、確定拠出年金及び厚生年金基金の三制度について、制度別及び設立形態別の小委員会を設置して各制度が抱える課題について議論を行ってきました。

今般、各小委員会における提言を基に、企業年金連合会として令和7年度企業年金税制改正に関する要望を行うものです。

要望事項

<u>1. 特別法人税の撤廃</u>	・・・ 3
<u>2. 確定給付型企業年金に関する税制の見直し</u>	・・・ 4
(1) 年金財政の安定化を図るための掛金拠出の弾力化	・・・ 4
① 過去勤務債務を解消するための柔軟な掛金拠出	・・・ 4
② リスク対応掛金の柔軟な拠出	・・・ 4
③ 予算時の特例掛金の導入	・・・ 4
(2) 保証期間（20年上限）の延伸	・・・ 5
(3) 加入者掛金の全額所得控除制度の導入等	・・・ 5
<u>3. 確定拠出年金に関する税制の見直し</u>	・・・ 6
(1) 拠出限度額の撤廃又は十分な水準までの引上げ	・・・ 6
(2) マッチング拠出に関する規制撤廃	・・・ 7
(3) 通算加入者等期間への算入可能年齢の引上げ	・・・ 8
(4) 生活困窮時の脱退一時金受取要件の緩和	・・・ 9
<u>4. 制度間ポータビリティの拡充</u>	・・・ 9
(1) 中小企業退職金共済制度と企業年金制度間の資産移換	・・・ 9
(2) 個人単位での退職一時金等の企業年金への資産移換	・・・ 9
(3) 退職一時金から企業型確定拠出年金への制度移行に伴う 資産の一括移換	・・・ 10
<u>5. 企業年金連合会「通算企業年金」への追加拠出の導入</u>	・・・ 10
<u>6. 企業年金の拠出時・給付時の柔軟な仕組み</u>	・・・ 11
<u>7. 「退職所得の受給に関する申告書」に係るマイナンバー の取扱い</u>	・・・ 11

1. 特別法人税の撤廃

退職年金等積立金に対して課税される特別法人税は、平成11年に課税が停止されてから停止期間の延長が繰り返されており、現在は令和8年3月まで課税停止期間が延長されている。

諸外国の年金制度においては、運用時に税を課している国は少数しかなく、特に特別法人税のように積立金そのものを課税の対象としている例は稀である。こうした国際的にみても標準的といえない税を課すことは不適切である。

企業を退職した後に安定的で豊かな生活を送るためには、企業年金は不可欠な存在となっており、少子高齢化が進行する中、公的年金を補完する側面を持っている企業年金制度の役割はますます大きくなっている。政府は、老後所得保障に重要な役割を果たしていく企業年金制度の普及・拡大のために、税制をはじめとする様々な機能維持強化策を講じていくべきである。

また、企業年金制度は、働く人に対し将来の生活を保障するもので、制度の仕組みは、加入者・受給者及び企業にモチベーションを持たせるものでなければならない。

しかしながら、特別法人税の課税が復活することとなれば、企業の掛金負担の大幅な増加や給付額の減額が必要となり、制度そのものの存続が困難になることが予想される。また、欠損法人の割合が高い中小企業にとってはより影響が大きく、中小企業に対する企業年金の普及・拡大という目指すべき政策の方向性に反することとなる。

したがって、特別法人税については、即刻撤廃すべきである。仮に、即時の撤廃が行われなくても、令和8年4月以降も課税停止期間は延長されるべきである。

2. 確定給付型企业年金に関する税制の見直し

(1) 年金財政の安定化を図るための掛金拠出の弾力化

年金資産の健全な積立を促進し、年金財政の一層の安定化を図ることは、受給権の保護に資するものであることから、以下の点について見直すべきである。

① 過去勤務債務を解消するための柔軟な掛金拠出

過去勤務期間に係る積立不足（過去勤務債務）については、特別掛金を設定したうえで償却を行う。現行では、3年以上20年以内の範囲内で償却を行うこととされているが、一括償却を選択することや、掛金負担能力に応じて柔軟に償却することが可能となるよう、償却期間については、下限を撤廃するとともに、弾力償却を利用する場合の弾力償却幅を拡大すべきである。

② リスク対応掛金の柔軟な拠出

平成29年1月より、将来発生する損失（財政悪化リスク相当額）に対応する掛金として、リスク対応掛金が導入されたが、その掛金は、財政再計算時に、労使合意に基づき、財政悪化リスク相当額の範囲内で拠出水準を定め、5年以上20年以内の範囲内かつ特別掛金の拠出期間（償却期間）よりも長い期間で拠出する。

このリスク対応掛金についても、各企業年金の実情に応じて、より柔軟な掛金拠出を可能とすべきである。

③ 予算時の特例掛金の導入

当該年度に発生が見込まれる不足金に充当することを目的とした予算時の特例掛金の設定は、厚生年金基金において認められている。確定給付企業年金においても、厚生年金基金と同様に、特例掛金による拠出を可能とすべきである。

(2) 保証期間(20年上限)の延伸

確定給付型の企業年金の保証期間の上限は、平成元年に20年と定められたが、これは当時の男子60歳の平均余命とほぼ一致していた。その後、死亡率の改善により、平均余命は、令和4年には男子は約24年、女子は約29年と大幅に延伸しており、その結果、終身年金においては長寿化による財政リスクが増大している。

保証期間のある終身年金の場合、長寿化リスクは保証期間の終了以降の期間に限定されることから、保証期間の上限を引き上げるとは、終身年金の持続可能性の向上に資すると考えられる。

また、終身年金、確定年金のいずれにおいても、保証期間を延伸することは、労使合意に基づく企業年金の選択肢の拡大につながり、柔軟な制度運営に寄与すると考えられる。

したがって、保証期間の上限(20年)については、延伸すべきである。

(3) 加入者掛金の全額所得控除制度の導入等

確定給付企業年金の加入者掛金は、生命保険料控除の対象とされているが、一般の生命保険商品等と共通の控除枠であり、控除額の上限が年額40,000円と少額である。

確定拠出年金・厚生年金基金における加入者掛金については、拠出時非課税であること、また、確定給付企業年金は、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を目的とする制度であり、我が国の企業年金の中核を担っている制度であることから、確定給付企業年金の加入者掛金について全額所得控除の対象とすべきである。なお、公務員等の「退職等年金給付」における加入者掛金についても、社会保険料控除が認められている。

また、確定給付企業年金における遺族給付については、相続税の課税対象とされているが、厚生年金基金と同様、非課税とすべきである。

3. 確定拠出年金に関する税制の見直し

(1) 拠出限度額の撤廃又は十分な水準までの引上げ

確定拠出年金を含む企業年金制度は、従業員の老後の所得確保を支援するための退職給付制度として、退職一時金とともに基幹的な役割を果たしており、それぞれの制度をどのように組み合わせ、どのような給付形態・水準とするかについては、労使合意を前提として個々の企業の状況に応じた自由な制度設計が求められる。

しかし、確定拠出年金については、拠出後直ちに加入者の財産として確保されることから、貯蓄との差別化を図り、税制適格なものとするために掛金の拠出限度額が設定されている。このため、他の退職給付制度から確定拠出年金に移行しようとする際に拠出限度額に抵触してしまい、前払いや退職一時金で補うなど、加入者にとっても不合理な取扱いとなり、柔軟な制度設計を阻害する事態が発生している。

さらに、令和6年12月から実施される企業型確定拠出年金と確定給付企業年金の拠出額の合算管理の仕組みのもとでは、拠出限度額が、両制度を併用して従業員の老後所得確保の支援に取り組んでいる企業の制度設計を、より制約する恐れがある。

また、確定拠出年金の給付は、給付時の物価水準に見合ったものとするのが望ましいが、昨今の物価上昇と賃上げの流れが定着した場合、給与水準の上昇に見合った掛金の増額が拠出限度額の存在により制限されることから、確定拠出年金の給付の実質的価値が低下していくことが懸念される。

公的年金の所得代替率の低下が予想されるなか、確定拠出年金の加入者数及び実施事業主数がともに大きく増加していること及び社会保障審議会企業年金・個人年金部会等で個人型確定拠出年金(iDeCo)の拠出限度額の引上げが検討されていることを踏まえ、確定拠出年金が将来の受給者の老後の所得保障の柱として十分に機能することができるよう、その拠出限度額については、廃止又

は十分な水準までの引上げが必要である。

なお、拠出限度額の廃止又は十分な水準までの引上げに至らない場合には、以下の仕組みの導入も検討すべきである。

- ・ 物価に連動した拠出限度額引上げの仕組み

物価の上昇局面においては物価に連動して自動的に拠出限度額が引き上がる仕組みの導入を検討すべきである。

- ・ 生涯拠出限度枠・キャッチアップ拠出

企業の賃金カーブや個々人のライフコースに対応した柔軟な制度とするため、生涯拠出限度枠を設定し若年時の使い残しを高年時に繰り越して拠出を増額できるような仕組みや、個人がライフステージに応じて拠出可能額が高まる時期に見合った拠出ができる仕組み（キャッチアップ拠出）の導入を検討すべきである。

(2) マッチング拠出に関する規制撤廃

マッチング拠出における加入者掛金の額の上限を事業主掛金の額とする規制は即刻撤廃すべきである。

企業型確定拠出年金において、加入者が拠出限度額の範囲内で事業主掛金に上乗せして掛金を拠出できるマッチング拠出は、加入者にとって利便性が高く、自助努力による老後資産の形成に有効な制度である。

令和4年10月より、加入者がマッチング拠出か個人型確定拠出年金加入かを選択することが可能となったが、加入者にとっては、手数料の負担が軽減されること、運用資産の管理や諸手続きを一元化できること、個人型確定拠出年金の加入者掛金の下限である5000円に満たない額の掛金拠出が可能なことなどから、マッチング拠出を選択するメリットは大きい。

しかしながら、マッチング拠出における加入者掛金の額は、事

業主掛金の額が上限とされており、事業主掛金の額が低い場合には、拠出限度額の枠を十分に活用することができない状況となっている。

他方、企業型確定拠出年金と個人型確定拠出年金を併用する場合の個人型確定拠出年金の加入者掛金は、個人型確定拠出年金の拠出限度額の範囲内で事業主掛金の額を超えて拠出することが認められているほか、加入者掛金の額の上限を事業主掛金の額とする規制の存在が、投資教育等における加入者掛金の説明を複雑なものとし、加入者の制度に対する理解の妨げともなっている。

また、企業型確定拠出年金の加入者掛金の額は、企業型掛金拠出単位期間につき1回のみ変更できることとされているが、継続投資教育の受講により、マッチング拠出の意欲が高まったとしても、昇給時等に既に拠出額の変更を行っている場合は、次回の変更時まで相当期間待たなければならないといった事態が生じており、変更回数については、労使合意による柔軟な取扱いを認めるべきである。

(3) 通算加入者等期間への算入可能年齢の引上げ

老齢給付金の支給の請求については、加入者であった者の通算加入者等期間に応じて、その請求が可能となる年齢が定められているが、通算加入者等期間は、規約で定める資格喪失年齢にかかわらず、一律に「60歳に達した日の前日が属する月以前の期間」までに限られている。

企業型確定拠出年金の通算加入者等期間については、加入可能年齢の引上げと合わせて70歳以下の規約で定める年齢（資格喪失の時期）まで算入すべきである。

また、高齢期の多様な働き方・ライフコースに応じたより柔軟な制度とするためには、勤続年数によらず60歳からの老齢給付金の支給を可能とすることが望ましいことから、通算加入者等期間によって支給可能年齢を決定する仕組みの廃止も検討すべきで

ある。

(4) 生活困窮時の脱退一時金受取要件の緩和

企業型確定拠出年金の目的は老後生活の安定に資することであり、通常の貯蓄と区別し、税制優遇措置が講じられる前提として、退職後に脱退一時金として中途引出しすることは原則として認められていないが、企業の倒産や解雇、災害、病気療養等により生活が困窮している場合においては、脱退一時金として中途引出しを可能とすべきである。

4. 制度間ポータビリティの拡充

ポータビリティ制度を実効性のあるものにするために、以下の(1)から(3)の措置を講ずべきである。

(1) 中小企業退職金共済制度と企業年金制度間の資産移換

中小企業退職金共済制度（以下「中退共」）は、中小企業向けに設けられた社外積立の退職金制度である。

現行の中退共と企業年金制度間の資産移換は、中退共に加入している企業が中小企業でなくなった場合や合併等の場合に限られているが、企業が親会社・子会社といったグループ会社に再編された場合についても、合併等に準じたものとして制度間の資産移換を認めるべきである。

また、老後に向けた資産形成を支援する観点から、当該理由に限らず、制度（事業所）単位での資産移換も可能とすべきである。

(2) 個人単位での退職一時金等の企業年金への資産移換

老後の資産形成を支援するためには、制度間のポータビリティを拡充し個人単位で資産を老後に引き継げる仕組みが必要であることから、企業から支給される退職一時金及び中退共から支給される

退職金について、本人が希望した場合は、給付にかかる課税措置を講じることなく、確定給付企業年金、確定拠出年金（企業型・個人型）及び企業年金連合会の通算企業年金への資産移換を認めるべきである。

(3) 退職一時金から企業型確定拠出年金への制度移行に伴う資産の一括移換

退職一時金制度の資産の全部又は一部を企業型確定拠出年金へ移換する場合、4～8年度に分割して移換することと定められているが、外部積立を早期に実現し、受給権を確保することが望ましいことから、その一括移換についても認め、1～8年度の間で自由に選択して移換ができるようにすべきである。

また、こうした改正が困難である場合は、加入者に資産運用の機会損失が生じないように、損金算入については分割して行うが資産移換については一括で行うことができるようにすべきである。

5. 企業年金連合会「通算企業年金」への追加拠出の導入

通算企業年金は、確定給付企業年金側の受入れが不可能な場合のポータビリティの受け皿として期待されるが、年金原資として通算企業年金に移換される脱退一時金については、その算定基礎期間が短いため少額となる場合が多く、通算企業年金に移換されずに一時金として受給する事例が多い。

したがって、老後資産の形成を推進する観点から、個人型確定拠出年金（iDeCo）と同様に、通算企業年金への移換後に、一定の拠出額を上限として、個人が掛金拠出することを可能とすべきである。

6. 企業年金の拠出時・給付時の柔軟な仕組み

企業年金制度は、従業員の老後の所得確保を支援するための退職給付制度として、退職一時金とともに基幹的な役割を果たしており、それぞれの制度をどのように組み合わせ、どのような給付形態・水準とするかについては、労使合意に基づいて決定されるべきであり、個々の企業の状況に応じた柔軟な制度設計が求められる。

特に、確定給付企業年金については、多くが退職一時金から移行してきているという歴史的な背景を反映して、拠出限度額が設定されず、50歳以上の退職時から老齢給付金の支給が可能とされるとともに、退職後に脱退一時金として中途引出しが可能な仕組みとなっており、これにより、老後資金の準備だけでなく、幅広い生活保障のニーズに対応している。

今後、確定給付企業年金・確定拠出年金の拠出時・給付時の仕組みのあり方について議論を行うに際しては、高齢期の所得確保という性格と同時に、企業年金制度が労使合意に基づく企業の退職給付制度として活用されている実態も尊重し、企業年金制度自体が活用されなくなり、その実施率が低下するといった事態を招くことがないよう、活用しやすい柔軟な仕組みとされるべきである。

7. 「退職所得の受給に関する申告書」に係るマイナンバーの取扱い

企業年金の受給権者が脱退一時金・一時金たる老齢給付金を受け取る場合に提出する「退職所得の受給に関する申告書」には個人番号（マイナンバー）の記載が必要とされているが、この申告書を踏まえて作成される「退職所得の源泉徴収票」については、役員に支払う退職手当等以外は税務署への提出が不要とされており、また、支払者が受給権者に交付するものについては、マイナンバーは記載事項とされていない。

「退職所得の受給に関する申告書」へのマイナンバーの記載を不要とすることにより、受給権者の手間を省くことができるとともに、

支払者の事務の効率化や郵便事故等による情報漏えい等のリスク回避が図られることから、当該申告書へのマイナンバーの記載は、受給権者が役員である場合を除き、不要とすべきである。

なお、「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」については、支払者が地方公共団体情報システム機構（J-LIS）から提供を受けた受給権者のマイナンバー等を記載した帳簿を備えている場合には、マイナンバーの記載が不要とされている。

したがって、「退職所得の受給に関する申告書」へのマイナンバーの記載を不要とすることが困難である場合は、少なくとも、支払者において J-LIS から提供を受けた受給権者のマイナンバー等を記載した帳簿を備えているときは、マイナンバーの記載を不要とすべきである。

以上

制度別・設立形態別小委員会における 税制改正に関する提言

政策委員会総合型企業年金小委員会／	
政策委員会単独・連合型企業年金小委員会	・・・14
政策委員会確定拠出年金小委員会	・・・20

令和6年7月3日

令和7年度確定給付型企业年金税制改正に関する提言

政策委員会総合型企业年金小委員会

政策委員会単独・連合型企业年金小委員会

1. 特別法人税の撤廃

退職年金等積立金に対して課税される特別法人税は、平成11年に課税が停止されてから停止期間の延長が繰り返されており、現在は令和8年3月まで課税停止期間が延長されている。

諸外国の年金制度においては、運用時に税を課している国は少数しかなく、特に特別法人税のように積立金そのものを課税の対象としている例は稀である。こうした国際的にみても標準的といえない税を課すことは不適切である。

企業を退職した後に安定的で豊かな生活を送るためには、企業年金は不可欠な存在となっており、少子高齢化が進行する中、公的年金を補完する側面を持っている企業年金制度の役割はますます大きくなっている。政府は、老後所得保障に重要な役割を果たしていく企業年金制度の普及・拡大のために、税制をはじめとする様々な機能維持強化策を講じていくべきである。

また、企業年金制度は、働く人に対し将来の生活を保障するもので、制度の仕組みは、加入者・受給者及び企業にモチベーションを持たせるものでなければならない。

しかしながら、特別法人税の課税が復活することとなれば、企業の掛金負担の大幅な増加や給付額の減額が必要となり、制度そのものの存続が困難になることが予想される。また、欠損法人の割合が高い中小企業にとってはより影響が大きく、中小企業に対する企業年金の普

及・拡大という目指すべき政策の方向性に反することとなる。

したがって、特別法人税については、即刻撤廃すべきである。仮に、即時の撤廃が行われなくても、令和8年4月以降も課税停止期間は延長されるべきである。

2. 年金財政の安定化を図るための掛金拠出の弾力化

年金資産の健全な積立を促進し、年金財政の一層の安定化を図ることは、受給権の保護に資するものであることから、以下の点について見直すべきである。

(1) 過去勤務債務を解消するための柔軟な掛金拠出

過去勤務期間に係る積立不足（過去勤務債務）については、特別掛金を設定したうえで償却を行う。現行では、3年以上20年以内の範囲内で償却を行うこととされているが、一括償却を選択することや、掛金負担能力に応じて柔軟に償却することが可能となるよう、償却期間については、下限を撤廃するとともに、弾力償却を利用する場合の弾力償却幅を拡大すべきである。

(2) リスク対応掛金の柔軟な拠出

平成29年1月より、将来発生する損失（財政悪化リスク相当額）に対応する掛金として、リスク対応掛金が導入されたが、その掛金は、財政再計算時に、労使合意に基づき、財政悪化リスク相当額の範囲内で拠出水準を定め、5年以上20年以内の範囲内かつ特別掛金の拠出期間（償却期間）よりも長い期間で拠出する。

このリスク対応掛金についても、各企業年金の実情に応じて、より柔軟な掛金拠出を可能とすべきである。

(3) 予算時の特例掛金の導入

当該年度に発生が見込まれる不足金に充当することを目的とした予算時の特例掛金の設定は、厚生年金基金において認められてい

る。確定給付企業年金においても、厚生年金基金と同様に、特例掛金による拠出を可能とすべきである。

3. 保証期間(20年上限)の延伸

確定給付型の企業年金の保証期間の上限は、平成元年に20年と定められたが、これは当時の男子60歳の平均余命とほぼ一致していた。その後、死亡率の改善により、平均余命は、令和4年には男子は約24年、女子は約29年と大幅に延伸しており、その結果、終身年金においては長寿化による財政リスクが増大している。

保証期間のある終身年金の場合、長寿化リスクは保証期間の終了以降の期間に限定されることから、保証期間の上限を引き上げることは、終身年金の持続可能性の向上に資すると考えられる。

また、終身年金、確定年金のいずれにおいても、保証期間を延伸することは、労使合意に基づく企業年金の選択肢の拡大につながり、柔軟な制度運営に寄与すると考えられる。

したがって、保証期間の上限(20年)については、延伸すべきである。

4. 加入者掛金の全額所得控除制度の導入等

確定給付企業年金の加入者掛金は、生命保険料控除の対象とされているが、一般の生命保険商品等と共通の控除枠であり、控除額の上限が年額40,000円と少額である。

確定拠出年金・厚生年金基金における加入者掛金については、拠出時非課税であること、また、確定給付企業年金は、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を目的とする制度であり、我が国の企業年金の中核を担っている制度であることから、確定給付企業年金の加入者掛金について全額所得控除の対象とすべきである。なお、公務員等の「退職等年金給付」における加入者掛金についても、社会保険料控除が認められている。

また、確定給付企業年金における遺族給付については、相続税の課税対象とされているが、厚生年金基金と同様、非課税とすべきである。

5. 制度間ポータビリティの拡充

(1) 中小企業退職金共済制度と企業年金制度間の資産移換

中小企業退職金共済制度（以下「中退共」）は、中小企業向けに設けられた社外積立の退職金制度である。

現行の中退共と企業年金制度間の資産移換は、中退共に加入している企業が中小企業でなくなった場合や合併等の場合に限定されているが、企業が親会社・子会社といったグループ会社に再編された場合についても、合併等に準じたものとして制度間の資産移換を認めるべきである。

また、老後に向けた資産形成を支援する観点から、当該理由に限らず、制度（事業所）単位での資産移換も可能とすべきである。

(2) 個人単位での退職一時金等の企業年金への資産移換

老後の資産形成を支援するためには、制度間のポータビリティを拡充し個人単位で資産を老後に引き継げる仕組みが必要であることから、企業から支給される退職一時金及び中退共から支給される退職金について、本人が希望した場合は、給付にかかる課税措置を講じることなく、確定給付企業年金、確定拠出年金（企業型・個人型）及び企業年金連合会の通算企業年金への資産移換を認めるべきである。

(3) 企業年金連合会「通算企業年金」への追加拠出の導入

通算企業年金は、確定給付企業年金側の受け入れが不可能な場合のポータビリティの受け皿として期待されるが、年金原資として通算企業年金に移換される脱退一時金については、その算定基礎期間が短いため少額となる場合が多く、通算企業年金に移換されずに一時金として受給する事例が多い。

したがって、老後資産の形成を推進する観点から、個人型確定拠

出年金（iDeCo）と同様に、通算企業年金への移換後に、一定の拠出額を上限として、個人が掛金拠出することを可能とすべきである。

6. 企業型確定拠出年金の拠出限度額の見直し

企業型確定拠出年金に一律に適用される拠出限度額（月額 55,000 円、他に企業年金を併用している場合は、月額 55,000 円から他の企業年金ごとの掛金相当額を控除した額）は、企業による退職給付制度の自由な給付設計を制約し、給与額に比例した掛金拠出を困難にしているとともに、確定給付企業年金と企業型確定拠出年金を併用している企業の場合、令和 6 年 1 2 月から実施される拠出額の合算管理の仕組みのもとで、拠出限度額への抵触が、確定給付企業年金制度の廃止や総合型の確定給付企業年金からの事業所脱退の要因ともなりかねない。

したがって、企業型確定拠出年金の拠出限度額については、老後の所得保障の柱として機能することが期待されていること及び社会保障審議会企業年金・個人年金部会等で個人型確定拠出年金（iDeCo）の拠出限度額の引上げが検討されていることも踏まえ、その撤廃又は十分な水準まで引き上げを行うべきである。

7. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた議論を踏まえた税制措置等

企業年金制度は、従業員の老後の所得確保を支援するための退職給付制度として、退職一時金とともに基幹的な役割を果たしており、それぞれの制度をどのように組み合わせ、どのような給付形態・水準とするかについては、労使合意に基づいて決定されるべきであり、個々の企業の状況に応じた柔軟な制度設計が求められる。

特に、確定給付企業年金については、多くが退職一時金から移行してきているという歴史的な背景を反映して、拠出限度額が設定されず、50 歳以上の退職時から老齢給付金の支給が可能とされるとともに、退職後に脱退一時金として中途引出しが可能な仕組みとなっており、これにより、老後資金の準備だけでなく、幅広い生活保障のニーズに

対応している。

今後、確定給付企業年金・確定拠出年金の拠出時・給付時の仕組みのあり方について議論を行うに際しては、高齢期の所得確保という性格と同時に、企業年金制度が労使合意に基づく企業の退職給付制度として活用されている実態も尊重し、企業年金制度自体が活用されなくなり、その実施率が低下するといった事態を招くことがないよう、活用しやすい柔軟な仕組みとされるべきである。

8. 「退職所得の受給に関する申告書」に係るマイナンバーの取扱い

企業年金の受給権者が脱退一時金・一時金たる老齢給付金を受け取る場合に提出する「退職所得の受給に関する申告書」には個人番号（マイナンバー）の記載が必要とされているが、この申告書を踏まえて作成される「退職所得の源泉徴収票」については、役員に支払う退職手当等以外は税務署への提出が不要とされており、また、支払者が受給権者に交付するものについては、マイナンバーは記載事項とされていない。

「退職所得の受給に関する申告書」へのマイナンバーの記載を不要とすることにより、受給権者の手間を省くことができるとともに、支払者の事務の効率化や郵便事故等による情報漏えい等のリスク回避が図られることから、当該申告書へのマイナンバーの記載は、受給権者が役員である場合を除き、不要とすべきである。

なお、「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」については、支払者が地方公共団体情報システム機構（J-LIS）から提供を受けた受給権者のマイナンバー等を記載した帳簿を備えている場合には、マイナンバーの記載が不要とされている。

したがって、「退職所得の受給に関する申告書」へのマイナンバーの記載を不要とすることが困難である場合は、少なくとも、支払者において J-LIS から提供を受けた受給権者のマイナンバー等を記載した帳簿を備えているときは、マイナンバーの記載を不要とすべきである。

以上

令和6年7月5日

令和7年度確定拠出年金税制改正に関する提言

政策委員会確定拠出年金小委員会

はじめに

人生100年時代と言われるように、高齢期の長期化、長寿化が進展する一方で、公的年金の所得保障機能は長期的に低下が見込まれており、老後の所得確保における私的年金の重要性が増している。

他方、健康寿命の延伸、雇用環境の整備に伴う高齢者就業の拡大や離職、就労形態間の移動など働き方・ライフコースの多様化が進んでいる。また、国際的な資源価格の高騰や人手不足などの影響により、国内の物価・賃金も上昇傾向にあり、老後に求められる所得水準も高まっていくものと予想される。企業年金は、こうした状況の変化にも柔軟に対応し、広く国民の老後の所得確保に寄与することが求められている。

企業年金全体の加入者数は減少傾向にある中、確定拠出年金の加入者数は企業型・個人型の合計で1100万人を超えるまでに増加しているが、我が国の労働力人口は7000万人弱であることから、今後も更なる加入者数の増加が見込まれる。

本小委員会では、確定拠出年金制度に係る課題や現場のニーズを把握し、永年に亘り制度の改善や普及のための提言を行ってきたところ、その多くの項目が実現し制度の改善がなされてきたが、特別法人税の撤廃や拠出限度額の見直しといった主要な課題については積み残されたままとなっている。

確定拠出年金制度を企業と加入者、受給者にとってより一層有意義なものとするためには、更なる制度改善が求められるところであり、以下により、税制に関する提言を行うものである。

1. 特別法人税の撤廃

退職年金等積立金に対して課税される特別法人税は、平成11年に課税が停止されてから停止期間の延長が繰り返されており、現在は令和8年3月まで課税停止期間が延長されている。

公的年金を補完する重要な制度である企業年金の普及・拡大、機能強化が求められており、そのためには、実効性ある施策として税制優遇措置が欠かせない。こうした中で、特別法人税を課税することは、確定拠出年金制度においては、運用成果にかかわらず個々人の資産額に一定率の課税を行うことになるうえ、低リスク運用を行う定年直前者及び年金受給者に過重な税負担を求めることになり、大きな問題がある。

したがって、特別法人税については、撤廃すべきである。仮に、即時の撤廃が行われなくても、令和8年4月以降も課税停止期間は延長されるべきである。

2. 拠出限度額の撤廃又は十分な水準までの引上げ

確定拠出年金を含む企業年金制度は、従業員の老後の所得確保を支援するための退職給付制度として、退職一時金とともに基幹的な役割を果たしており、それぞれの制度をどのように組み合わせ、どのような給付形態・水準とするかについては、労使合意を前提として個々の企業の状況に応じた自由な制度設計が求められる。

しかし、確定拠出年金については、拠出後直ちに加入者の財産として確保されることから、貯蓄との差別化を図り、税制適格なものとするために掛金の拠出限度額が設定されている。このため、他の退職給付制度から確定拠出年金に移行しようとする際に拠出限度額に抵触してしまい、前払いや退職一時金で補うなど、加入者にとっても不合理な取扱いとなり、柔軟な制度設計を阻害する事態が発生している。

さらに、令和6年12月から実施される企業型確定拠出年金と確定給付企業年金の拠出額の合算管理の仕組みのもとでは、拠出限度額が、両

制度を併用して従業員の後老後所得確保の支援に取り組んでいる企業の制度設計を、より制約する恐れがある。

また、確定拠出年金の給付は、給付時の物価水準に見合ったものとするのが望ましいが、昨今の物価上昇と賃上げの流れが定着した場合、給与水準の上昇に見合った掛金の増額が拠出限度額の存在により制限されることから、確定拠出年金の給付の実質的価値が低下していくことが懸念される。

公的年金の所得代替率の低下が予想されるなか、確定拠出年金の加入者数及び実施事業主数がともに大きく増加していること及び社会保障審議会企業年金・個人年金部会等で個人型確定拠出年金（iDeCo）の拠出限度額の引上げが検討されていることを踏まえ、確定拠出年金が将来の受給者の老後の所得保障の柱として十分に機能することができるよう、その拠出限度額については、廃止又は十分な水準までの引上げが必要である。

なお、拠出限度額の廃止又は十分な水準までの引上げに至らない場合には、以下の仕組みの導入も検討すべきである。

- ・ **物価に連動した拠出限度額引上げの仕組み**

物価の上昇局面においては物価に連動して自動的に拠出限度額が引き上がる仕組みの導入を検討すべきである。

- ・ **生涯拠出限度枠・キャッチアップ拠出**

企業の賃金カーブや個々のライフコースに対応した柔軟な制度とするため、生涯拠出限度枠を設定し若年時の使い残しを高年時に繰り越して拠出を増額できるような仕組みや、個人がライフステージに応じて拠出可能額が高まる時期に見合った拠出ができる仕組み（キャッチアップ拠出）の導入を検討すべきである。

3. マッチング拠出に関する規制撤廃

マッチング拠出における加入者掛金の額の上限を事業主掛金の額とする規制は即刻撤廃すべきである。

企業型確定拠出年金において、加入者が拠出限度額の範囲内で事業主掛金に上乗せして掛金を拠出できるマッチング拠出は、加入者にとって利便性が高く、自助努力による老後資産の形成に有効な制度である。

令和4年10月より、加入者がマッチング拠出か個人型確定拠出年金加入かを選択することが可能となったが、加入者にとっては、手数料の負担が軽減されること、運用資産の管理や諸手続きを一元化できること、個人型確定拠出年金の加入者掛金の下限である5000円に満たない額の掛金拠出が可能なことなどから、マッチング拠出を選択するメリットは大きい。

しかしながら、マッチング拠出における加入者掛金の額は、事業主掛金の額が上限とされており、事業主掛金の額が低い場合には、拠出限度額の枠を十分に活用することができない状況となっている。

他方、企業型確定拠出年金と個人型確定拠出年金を併用する場合の個人型確定拠出年金の加入者掛金は、個人型確定拠出年金の拠出限度額の範囲内で事業主掛金の額を超えて拠出することが認められているほか、加入者掛金の額の上限を事業主掛金の額とする規制の存在が、投資教育等における加入者掛金の説明を複雑なものとし、加入者の制度に対する理解の妨げともなっている。

また、企業型確定拠出年金の加入者掛金の額は、企業型掛金拠出単位期間につき1回のみ変更できることとされているが、継続投資教育の受講により、マッチング拠出の意欲が高まったとしても、昇給時等に既に拠出額の変更を行っている場合は、次回の変更時まで相当期間待たなければならないといった事態が生じており、変更回数については、労使合意による柔軟な取扱いを認めるべきである。

4. 通算加入者等期間への算入可能年齢の引上げ

老齢給付金の支給の請求については、加入者であった者の通算加入者等期間に応じて、その請求が可能となる年齢が定められているが、通算加入者等期間は、規約で定める資格喪失年齢にかかわらず、一律に「60歳に達した日の前日が属する月以前の期間」までに限られている。

例えば、55歳で企業型確定拠出年金の加入資格を取得して、62歳で退職により資格喪失する場合、一時金受取時の退職所得控除額計算上の勤続年数は62歳までの7年となるが、通算加入者等期間は60歳までの5年となり、支給開始は63歳からとなる。この場合、通算加入者等期間も7年となれば、62歳の退職時からの支給が可能となる。

企業型確定拠出年金の通算加入者等期間については、加入可能年齢の引き上げと合わせて70歳以下の規約で定める年齢（資格喪失の時期）まで算入すべきである。

また、高齢期の多様な働き方・ライフコースに応じたより柔軟な制度とするためには、勤続年数によらず60歳からの老齢給付金の支給を可能とすることが望ましいことから、通算加入者等期間によって支給可能年齢を決定する仕組みの廃止も検討すべきである。

5. 制度間ポータビリティの拡充

(1) 退職一時金制度の資産の一括移換

退職一時金制度の資産の全部又は一部を企業型確定拠出年金へ移換する場合、4～8年度に分割して移換することと定められているが、外部積立を早期に実現し、受給権を確保することが望ましいことから、その一括移換についても認め、1～8年度の間で自由に選択して移換ができるようにすべきである。

また、こうした改正が困難である場合は、加入者に資産運用の機会損失が生じないように、損金算入については分割して行うが資産移換については一括で行うことができるようにすべきである。

(2) 中小企業退職金共済制度と企業年金制度間の資産移換

現行の中小企業退職金共済制度と企業年金制度間の資産移換は、中小企業退職金共済制度に加入している企業が中小企業でなくなった場合や合併等の場合に限られているが、企業が親会社・子会社といったグループ会社に再編された場合についても、合併等に準じたものとして制度間の資産移換を認めるべきである。

また、老後に向けた資産形成を支援する観点から、当該理由に限らず、制度（事業所）単位での資産移換も可能とすべきである。

(3) 個人単位での退職一時金等の資産移換

老後の資産形成を支援するためには、制度間のポータビリティを拡充し個人単位で資産を老後に引き継げる仕組みが必要であることから、退職一時金について、本人が希望した場合は、給付にかかる課税措置を講じることなく、確定拠出年金等の制度への資産移換を認めるべきである。

また、中小企業退職金共済等からの退職金についても同様に、本人が希望した場合は確定拠出年金等の制度への資産移換を認めるべきである。

6. 生活困窮時の脱退一時金受取要件の緩和

企業型確定拠出年金の目的は老後生活の安定に資することであり、通常の貯蓄と区別し、税制優遇措置が講じられる前提として、退職後に脱退一時金として中途引出しすることは原則として認められていないが、企業の倒産や解雇、災害、病気療養等により生活が困窮している場合においては、脱退一時金として中途引出しを可能とすべきである。

7. 「退職所得の受給に関する申告書」に係るマイナンバーの取扱い

企業年金の受給権者が脱退一時金・一時金たる老齢給付金を受け取る場合に提出する「退職所得の受給に関する申告書」には個人番号（マイナンバー）の記載が必要とされているが、この申告書を踏まえて作成される「退職所得の源泉徴収票」については、役員に支払う退職手当等以外は税務署への提出が不要とされており、また、支払者が受給権者に交付するものについては、マイナンバーは記載事項とされていない。

「退職所得の受給に関する申告書」へのマイナンバーの記載を不要とすることにより、受給権者の手間を省くことができるとともに、支払者の事務の効率化や郵便事故等による情報漏えい等のリスク回避が図られることから、当該申告書へのマイナンバーの記載は、受給権者が役員である場合を除き、不要とすべきである。

以上