

企業年金等に関する改正の方向性に関して

年金企画部

1.はじめに

2020年12月10日に公表された与党『令和3年度税制改正大綱』では、「働き方やライフコースが多様化する中で、老後の生活に備えるための支援について、働き方によって有利・不利が生じない公平な税制の構築が求められている」との課題認識の下、「拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担を確保できる包括的な見直しを目指す必要がある」との検討の方向性が示され、改革の一環として具体的に企業型確定拠出年金(以下企業型DC)の拠出限度額の見直し等の内容が盛り込まれました。

また、租税制度に関して調査・審議する内閣総理大臣の諮問機関である税制調査会(以下 政府税調)でも、2020年10月22日に開かれた第3回総会において、同様の観点で拠出段階・給付段階における論点が纏められています。

本稿では、この“働き方によらない公平な税制構築”との観点で行われたこれまでの企業年金等の改正内容を確認しつつ、今後の改正の方向性につき見ていきます。

2.公平性の観点から実施されたと考えられる改正内容

企業年金においてはこれまでも、働き方の違いによって有利・不利を生まないための制度改正が行われてきました。

①iDeCoの加入範囲の拡大

個人型確定拠出年金(以下iDeCo。なお、iDeCoは2016年に一般募集で決定した愛称)の加入対象者は、2001年のDC創設当初、自営業者および職場に企業年金(確定給付企業年金(以下DB) および 企業型DC)のない従業員に限られていました。しかしこれでは、企業型DCに加入していた者がDBしかない企業に転職した場合や、退職して専業主婦となった場合、公務員が民間企業との人事交流で企業型DCのある企業に出向し一時的にDC加入者となり、その後、出向が終わった場合などは、iDeCoに資産の移換は出来るものの新たな拠出ができない“運用指図者”となるしかなく、働き方の選択によって老後の資産形成に不利が生じるとの課題認識がなされていました。

2017年1月実施の法改正によってようやく企業年金加入者、専業主婦、公務員もiDeCoに加入し拠出を継続することが可能になったことで、移換先としてiDeCoが共通の器となり、転職などにより不利な扱いを受ける状況は大幅に改善されたとと言えます。

更に、企業型DCを実施している企業においては現在iDeCoへの加入は、事業主掛金の上限を月額3.5万円として企業型DC規約において定めを設ける必要がありましたが、多くの企業が昇格・昇給に伴い掛金額が増えるタイプの設計を採用している中、事業主掛金の上限の引下げは行いにくいことがiDeCoの同時加入のハードルとなっているとの意見もありました。このた

め、2022年10月からは要件が緩和され、規約に定めがなくても企業型DC拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内でiDeCoに加入できるようになる予定です。

②ポータビリティの拡充

退職金や企業年金の給付は主に老後生活のための資金と考えられますが、転職した場合には退職時に清算されるのが一般的です。企業年金等の年金受給資格が得られない勤続年数が短い従業員が転職する場合において、現役時に退職所得として受け取らざるを得ないといった選択肢の無さが老後の資産形成に不利とならないように、転職先の会社で実施している企業年金制度等にこれまで積み上げてきた年金資産を移換することが出来るポータビリティ制度が存在します。この制度を利用することによって受給の要件となる加入者期間を通算することも可能です。

ポータビリティ制度は、DB・DC創設当初から厚生年金基金、DB間およびDBから企業型DCへの移換は可能でしたが、2017年1月からのiDeCoの加入者範囲拡大(前述①)や、2018年5月から可能となった企業型DCからDBへの移換などの改正によって、転職先の制度の違いによる不公平は大幅に改善されてきたと言えます。

更に、2022年5月には、制度終了したDBからiDeCoへの移換や、退職等に伴う企業型DCから企業年金連合会が実施する通算企業年金への移換が可能となる予定です。(【図表1】ご参照)

図表1 ポータビリティ拡充の全体像

	移換先の制度					
		DB	企業型DC	iDeCo	中小企業退職金共済	通算企業年金
移換前に加入していた制度	DB	○	○(※1)	○(※1+※4)	×→○【2018年5月】(※3)	○
	企業型DC	×→○【2018年5月】	○	○	×→○【2018年5月】(※3)	×→○【2022年5月施行予定】
	iDeCo	×→○【2018年5月】	○	/	×	×
	中小企業退職金共済	○(※2)→○(※2+※3)【2018年5月】	○(※2)→○(※2+※3)【2018年5月】	×	○	×

(※1) DBから企業型DC・iDeCoには、本人からの申出により、脱退一時金相当額を移換可能。
 (※2) 中小企業退職金共済に加入している企業が、中小企業でなくなった場合に、資産の移換を認めている。
 (※3) 合併等の場合に限って措置。
 (※4) DB終了時にも移換可能になる予定【2022年5月施行予定】

企業年金等に関する改正の方向性に関して

3. 与党『令和3年度税制改正大綱』における改正内容

本章では、与党『令和3年度税制改正大綱』での具体的な改正内容をご紹介します。

① 企業型DC・iDeCo拠出限度額の見直し

現在企業型DCの拠出限度額は、DBを併用していない場合には月額5.5万円となっていますが、この水準は厚生年金にマクロ経済スライドが導入された2004年当時の厚生年金基金における非課税水準を基に設定されています。

一方で、DBもDCも企業にとって掛金は非課税(損金)扱いであることから、DBを併用している場合にはDBの拠出相当額を一律半額の月額2.75万円と評価して、5.5万円から2.75万円を差し引いた2.75万円が企業型DCの拠出限度額となっています。この水準はDBに加入している者としていない者とで不公平が生じないよう、DC制度創設当時の厚生年金基金(1,583基金)の給付水準の平均から一律半額の水準としたものとされています。ただ、一律とした設定は、「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も含め、引き続き検討すべき」との見解が2007年の厚生労働省年金局・企業年金研究会の「企業年金制度の施行状況の検証結果」にて示されていました。この課題について、2020年7月9日以降の社会保障審議会企業年金・個人年金部会において具体的に検討がなされ、企業型DCの拠出限度額は月額5.5万円から各DB制度の掛金相当額を差し引いた額とする旨の見直し方針が提示されました【図表2】。また、iDeCoの拠出限度額全般についてもDB・企業型DC制度の実施有無によって限度額が異なる現行制度を見直し、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、一律月額2万円(ただし、企

業型DC・DBの事業主掛金額との合計額が月額5.5万円)とする方針も提示されています。

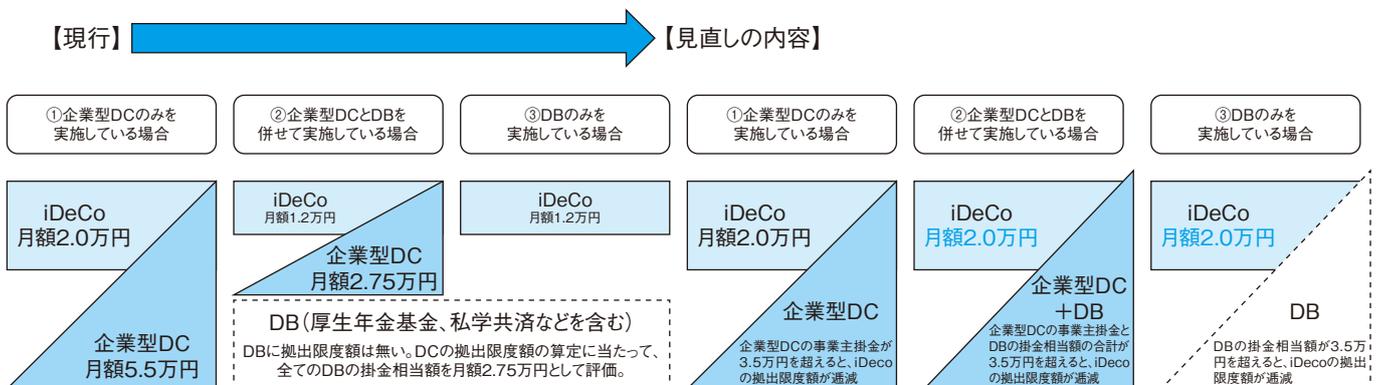
なお、「企業年金制度の多くは退職金由来の制度であり、拠出額等についてはあくまで事業主と従業員との規約による合意で決定されるべきである」といった意見もあり、企業型DC拠出限度額が現行より縮小する企業に対して、施行日の時点で企業型DCとDBを併せて実施している事業主については、“月額5.5万円から、DBごとの掛金相当額を控除した額が2.75万円を下回る場合は、企業型DCの拠出限度額を2.75万円とし、施行日前の既存規約に基づいた従前の掛金拠出が可能”とする経過措置も示されています。ただし、経過措置の適用を受けている事業主が、施行日以降に企業型DC規約の掛金又はDB規約の給付設計の見直しを行った場合には、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とされているため注意が必要です。

② 退職所得控除の見直し

退職所得に対する課税方法は、退職所得が長期にわたる勤務の結果生ずるものであり、勤務の対価の一部を蓄積して一挙に支払われるものであることに配慮した税負担の平準化措置と認識されていますが、就業構造や雇用形態が変化している中、すでに2007年11月の政府税調において、「退職金課税については、現行の勤続20年を境に1年当たりの控除額が急増する仕組みや勤務年数が短期間でも退職金に係る所得の2分の1にしか課税されないという仕組みを見直し、全体として多様な就労選択に中立的な制度とすることが求められている」との答申が行われていました。

(与党)『令和3年度税制改正大綱』では、給与の受取りを繰り延べて短期間で高額な退職金を受け取ることで税負担を軽減

図表2 企業年金加入者の企業型DC・iDeCoの拠出限度額見直し



*企業年金(企業型DC・DBの加入者は、月額2.0万円の範囲内で、かつ、事業主掛金額(企業型DCとDBの掛金額)との合計が拠出限度額(月額5.5万円)の範囲内で、iDeCoの拠出が可能。
*マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、企業型DCの事業主掛金額を越えず、かつ、事業主掛金額との合計が企業型DCの拠出限度額(月額5.5万円)からDBの掛金相当額を控除した額の範囲内で、マッチング拠出が可能。マッチング拠出がiDeCo加入かを加入者ごとに選択が可能。
*DBには、年金払い退職給付を含む。
*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(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。

【出所】社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)資料より弊社作成

(2021年3月作成)

本資料は、作成時点において三井住友信託銀行が信頼できると判断した情報等に基づいて作成したものであり、その情報の正確性、確実性について保証するものではありません。本資料の内容に関する疑問・不明点がございましたら、弊社営業担当店舗等にご照会下さいませようお願い申し上げます。

企業年金等に関する改正の方向性に関して

しようとする事例への対応として、現行は役員等に限られている勤続5年以下の退職所得に対する2分の1課税の適用除外措置を、令和4年分以後については役員等以外の一般社員にも適用するとの見直し方針が提示されています。(ただし、雇用の流動化等に配慮し、退職所得控除額を除いた支払額300万円までは引き続き2分の1課税を適用する(法人役員等は除く)との案になっています)。

4. 今後議論が深まると想定される内容

2020年10月22日の政府税調(以下 同会)では、働き方の違い等によって有利・不利が生じないような企業年金・個人年金等に関する税制上の取扱いについて検討するとともに、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担のあり方についても検討が必要があると課題提起されています。(また、同会においては別途、一定の要件を満たす年金制度への拠出や同制度からの受給を税制上統一的に捉えとする具体的な対応案の一つについて説明がありました。)

以下では、今後議論が深まると想定される論点を、拠出段階、運用段階、給付段階に分けて纏めています。

① 拠出段階

同会においては、これまで私的年金に関する税制が段階的に整備・拡充されてきた中、働き方の違い等によって税制の適用関係が異なることや、私的年金の各制度それぞれで非課税拠出枠の限度額管理が行われていることに対して、公平性の観点からの課題提起が改めてなされ、「例えば加入している私的年金等の組み合わせにかかわらず共通の非課税拠出限度額を設けているイギリスやカナダなどの諸外国の例も参考にしつつ検討する必要がある」との見解が示されています。

非課税拠出限度額は、いわば自助努力による老後生活の資産形成の到達水準に直結するものでもあり、抜本的改正においては、将来の公的年金の給付水準なども想定し、現在の限度額で十分かどうかなどの観点も踏まえた議論がなされるべきものと考えられ、議論の行方には注視が必要です。

② 運用段階

企業年金制度の年金積立金に対して課される運用時課税として、特別法人税があります。これは従業員の所得としての課税を受給時まで繰り延べることによる個人所得課税の遅延利息に相当するものであり、それぞれ【図表3】の課税対象部分に関し年1.173%課税されることになっていましたが、企業年金の財政難状況等を踏まえ1999年度以降現在まで凍結が延長されている状況です。

信託協会などは恒久的な廃止を要望し続けていますが未だ廃止に至っておらず、いずれ復活する可能性を残していることが安定的な年金制度運営における不確定要素となっています。こ

れは、諸外国では拠出・運用段階は一定の限度額まで非課税としつつ、給付段階においては基本的に課税とする例が多くなっているのに対し、我が国では拠出時非課税であることに加え給付時においても控除額が大きいことから、運用時課税を廃止する根拠が明確にされにくかったことも要因の一つと考えられます。

同会においては具体的な議論の方向性は示されませんでした。が、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担のあり方について検討するとの方針が示されている中で併せて検討される可能性は大いにありとされます。

図表3 特別法人税の課税対象部分

厚生年金基金	
課税対象部分	加入者掛金
	事業主掛金
	運用益

積立金のうち老齢厚生年金(代行)部分の3.23倍に相当する水準を超える部分に対し課税

確定給付企業年金	
課税対象部分	加入者掛金
	事業主掛金
	運用益

確定拠出年金(企業型)	
課税対象部分	加入者掛金
	事業主掛金
	運用益

③ 給付段階

給付段階の税制については、一時金受取は退職所得控除、年金受取は公的年金等控除と適用される控除の仕組みが異なり、中立的ではないのではとの指摘があります。同会ではDB・DCともに受給者の相当数が一時金受給を選択している実態も紹介され【図表4】、「退職一時金制度が先行して普及・慣行化した経緯」や「退職時に多額の一時金が必要となるニーズもあること」等の理由に加え、税制の違いなども要因の一つではとの指

摘がなされています。今後、長寿化が見込まれる中で、公的年金の補完機能として企業年金制度においても年金受取の需要が高まるとも考えられ、税制の違いが年金受取を選択する際の阻害要因となっているのであれば是正の検討も必要と考えられます。

また、退職所得控除額は勤続年数20年超で急増する仕組みとなっていますが【図表5】、これが転職など働き方の多様化を想定していないとの指摘があります。前述したように、iDeCoに移換出来るようポータビリティが拡充され勤続年数が通算出来る範囲が拡大したことで、企業年金制度間において転職による不公平は改善したと考えられます。一方で、企業が実施する退職一時金制度に関してはポータビリティ制度の法的適用も無く、転職や独立を妨げる要素として働く可能性があると考えられます。同会でも、「退職金も含めた賃金形態の多様化や転職機会の増加などが進む中、給与・退職一時金・年金給付の間の税負担バランスについても、働き方やライフコースの多様化を踏まえた検討が必要」との論点整理がなされています。

図表4 新規受給者数ベースでみた老齢給付金における年金・一時金の選択状況

	DB	DC	
		企業型	個人型
年金	24%	5%	10%
年金と一時金(併給)	8%	1%	1%
一時金	68%	94%	89%

【出所】社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)資料より弊社作成

図表5 退職所得控除額の計算の表

勤続年数(=A)	退職所得控除額
20年以下	40万円×A (80万円に満たない場合には、80万円)
20年超	80万円+70万円×(A-20年)

(注) 1 障害者になったことが直接の原因で退職した場合の退職所得控除額は、上記の方法により計算した額に、100万円を加えた金額となります。
2 前年以前に退職金を受け取ったことがあるとき又は同一一年中に2か所以上から退職金を受け取るなど、控除額の計算が異なることがあります。

【出所】国税庁HPより弊社作成

5.まとめ

これまで見てきたとおり、老後のための資産形成において、今後労働力は益々流動化していくと想定すると、現役時の働き方によらないより公平な税制の構築は、非常に重要な取組と考えられます。また人生100年時代とうたわれる中、セカンドライフもより多様化していくと想定されますが、公的年金は給付水準の減少が示されており、企業年金制度からの年金受給は、安定で安心した生活資金として重要性を高めていくとも考えられ、老後における税負担の在り方についても十分な議論が必要です。

前述の政府税調においても「諸外国とは雇用慣行等の経済社会環境や公的年金制度に違いがあることや、企業年金・個人年金等は企業の退職給付のあり方や個人の生活設計にも密接に関係することなどを踏まえ、検討は丁寧に行い、関係する税制の包括的な見直しを行っていくべき」との見解も示されています。これまで見てきたように、今後の議論の展開次第では退職給付に関する税制の在り方は大きく変わる可能性がありますので、引き続き議論の方向性を注視していく必要があります。

以上