

平成 26 年 6 月 24 日

厚生労働省 年金局
企業年金国民年金基金課 御中

一般社団法人全国銀行協会
業 務 部

確定拠出年金制度に関する改善要望について

平素は格別のご高配を賜り厚くお礼申し上げます。

平成 13 年 10 月からスタートした確定拠出年金制度につきましては、私どもの会員においても、運営管理機関や資産管理機関等として、制度の健全な普及・発展のため努力しているところであります。

今般、当協会では、会員における日々の業務運営の中で加入者等から寄せられている要望も踏まえ、別紙のとおり改善要望を取りまとめました。

つきましては、本制度のさらなる普及・発展のために、今回の要望事項についてご高配を賜りますようお願い申し上げます。

なお、要望のうち税制改正にかかわる事項につきましては、今後、当協会の税制改正要望として関係当局へ提出する予定としておりますので、申し添えます。

以 上

確定拠出年金制度に関する改善要望

平成26年6月24日
一般社団法人全国銀行協会

《最重要要望項目》

1. 退職年金等積立金に対する特別法人税の撤廃【税制関連】

確定拠出年金は、公的年金の補完、老後生活の維持向上という社会的要請に応え、国民の将来不安を除去し、少子・高齢社会に対応するための制度として、拠出時・運用時非課税、給付時課税を基本とした十分な税制優遇措置が講じられるべきである。

特に、確定拠出年金に係る特別法人税については、加入者の個人別管理資産に賦課されることによって、勤労者の将来の年金原資が目減りしてしまうことになる。また、主要先進国で積立金に課税する例はない。

課税凍結措置については、平成26年度税制改正により、平成29年3月31日まで延長されたものの、確定拠出年金制度の安定的な普及・発展のためには、特別法人税そのものを撤廃すべきであると考ええる。

2. 拠出限度額の見直し【税制関連】

平成21年度税制改正により、平成22年1月から拠出限度額が引上げられ、平成26年度税制改正により、企業型年金について拠出限度額が引上げられることとされたが、当該引上げ幅では企業の従業員の自助努力による老後の資産形成を支援・促進し、公的年金を補完する老後所得の確保という観点から、未だ十分な給付水準が確保できないのではないかとと思われる。

また、確定給付型の企業年金と同様、事業主掛金は当該企業の退職給付制度や財務状況や総人件費の考え方に沿って掛金額を設定するものである。確定拠出年金制度の拠出限度額を撤廃し、企業年金制度設計の自由度を高めることが、確定拠出年金の普及・拡充には必要不可欠であると考えことから、企業型年金については、拠出限度額の撤廃を検討されることをお願い致したい。

3. 脱退一時金の支給要件の更なる緩和（追徴課税等のペナルティを課した脱退一時金の支給制度の新設）

確定拠出年金の更なる普及のためには、個人別管理資産額が少額である従業員が退職する際、本制度からスムーズに脱退する枠組みを提供することも有用な方策だと考えられる。

そうした中、いわゆる年金確保支援法の成立により、脱退一時金の支給要件の一部緩和が認められたが、加入者が退職により国民年金の第3号被保険者となる場合には、加入者期間が3年を超え、かつ一定額を超える資産があると、依然として脱退一時金の支給が認められず、個人型年金の加入者となることもできない。こうしたケースでは、その後の個人型年金の運用指図に係る手数料負担によって資産が減少することが避けられず、また、自動移換の問題の一因にもなっている。

については、追徴課税等のペナルティを課した脱退一時金の支給制度を新設していただき

たい。また、外国籍の加入者が退職し、本邦を出国するに当たり再来日の予定のない場合は、脱退要件に関係なく、脱退一時金請求を可能としていただきたい。

《その他の要望項目》

4. 企業年金のある企業の従業員の個人型年金加入の容認【税制関連】

企業年金の給付減額の動きや中小企業等の給付水準を考慮した場合、企業年金を実施している企業においても老後所得の確保に係る自主的な努力の支援が一層必要と考えられる。

しかし、例えば、企業型年金の加入者が60歳前に転職し、転職先に企業型年金が導入されていない場合、移換先の個人型年金では加入者になれないことが多く、自身で掛金を積み増すことができないというデメリットがあり、確定拠出年金制度の普及の妨げとなっている。

よって、企業年金のある企業の従業員も個人型年金に加入できるようにしていただきたい。その際、個人型年金の掛金については、全額が所得控除の対象となるようにしていただきたい。

5. 個人型年金の加入対象者の拡大【税制関連】

企業型年金の普及とともに、企業型実施事業所を満60歳前に退職する従業員も増加しており、この中には国民年金の第3号被保険者（いわゆる専業主婦等）となる場合もある。

現在、第3号被保険者は個人型年金に加入できず、国民年金制度以外に老後の資産形成を行う手段がない。また、現在の低金利環境や手数料負担により、老齢給付金を受給するまでの間、それまでに積み立てた資産が目減りする状況にあることから、第3号被保険者についても個人型年金に加入できるようにしていただきたい。

加えて、個人型年金の掛金は全額が所得控除の対象になるが、課税所得がない第3号被保険者はそのメリットを享受できないことから、第3号被保険者の掛金は配偶者の課税所得から控除できるようにしていただきたい。

6. 確定拠出年金の普及を更に推進させるために

(1) マッチング拠出制度における従業員拠出額の条件撤廃

いわゆる年金確保支援法の成立により、マッチング拠出が導入されたが、従業員拠出額については、「事業主拠出額を限度」とする条件を撤廃し、現行の「拠出限度額」を限度とすることについて、検討されることをお願い致したい。

(2) 他制度からの資産移換要件の緩和

中退共・特退共で被保険者が退職した場合や事業主が新たに企業型年金を設立した場合、および厚生年金基金・確定給付企業年金で資格喪失時に中途脱退者にならなかった場合等、確定拠出年金（企業型・個人型とも）への資産移換が認められていないケースも多い。

確定拠出年金をこれらの場合の受け皿として活用できるよう、より幅広く、他制度から確定拠出年金への資産移換を可能とすることを検討いただきたい。

(3) 退職一時金制度からの資産移換方法の弾力化

退職一時金制度から確定拠出年金への資産移換は、4年～8年の間で均等に分割移換を

行うこととされているが、確定拠出年金を導入する中小企業の一層の拡大を図ること、および加入者保護の観点から、一括移換または分割移換年数の拡大化（例：1年～8年）を認めることを検討いただきたい。

7. 運用商品の除外要件の緩和

運用商品の除外には、加入者および運用指図者全員の同意が求められているが、現実的に加入者等全員の同意を取得することは困難である。

運営管理機関として継続的に選定、提示することが適切でないと判断される運用商品については、速やかに除外ができるよう、除外要件の緩和を検討いただきたい。

具体的には、「加入者等全員の同意」ではなく、「2/3以上、もしくは過半数の同意」などとしていただきたい。

8. 老齢給付金の支給要件の緩和

60歳で老齢給付金の支給を請求するためには、10年以上の通算加入者等期間が必要となっており、他の企業年金からの制度移行がない場合には、50歳以上の従業員は60歳から支給を請求することができない。

確定拠出年金への制度変更に伴う年齢による不公平を是正するため、通算加入者等期間によらず60歳から支給を請求することができるよう、老齢給付金の支給要件を緩和していただきたい。

9. 資格喪失年齢引き上げ時の企業型年金加入者の資格要件の緩和

加入者資格喪失年齢を60歳以降に引き上げた場合、「60歳に到達した前日において雇用されていた実施事業所に60歳以降も継続して雇用されること」との加入者資格要件がある。65歳までの雇用確保のためのグループ会社への転籍異動については、加入者資格を維持できるように資格要件を緩和していただきたい。

10. 個人型年金加入者の資格喪失年齢の引き上げ

企業型年金と同様に個人型年金においても加入者資格喪失年齢を65歳まで引き上げ、掛金を拠出し続けられるよう、制度を改正していただきたい。

以 上