

企業年金制度研究連絡会（研連）

『企業年金税制の在り方について』 報告書

企業年金連絡協議会
企業年金制度研究連絡会
2024年8月1日

2022年度 研連プロジェクトの目的と検討のポイント

2022年度 研連プロジェクトの目的

(2022年度事業計画より抜粋)

- 「令和4年度税制改正大綱」(2021年12月)において、「私的年金等に関する公平な税制のあり方方法として、「例えば、各種私的年金共通の非課税拠出枠や従業員それぞれに私的年金等を管理する個人退職年金勘定を設けるといった議論も参考にしながら、老後に係る税制について、あるべき方向性や全体像の共有を深めながら、具体的な案の検討を進めていく」とされた
- 研連プロジェクトを再編成し、『企業年金課税の在り方について』検討を行うもの

検討のポイント

- 「人生100年時代」において、働き方やライフコースが多様化する中、社会・経済・人口構造の変化と平均寿命の延伸による高齢期の長期化に備え、老後所得保障の必要性の観点から、企業年金制度における税制の在り方について考える
- 「令和3年度税制改正大綱」(2020年12月)において、「私的年金等の拠出・給付段階の課税について、諸外国の例も参考に給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスを踏まえた姿とする必要性がある」と明記
- 「令和5年度税制改正大綱」(2022年12月)において、「私的年金や退職給付のあり方は、個人の生活設計にも密接に関係することなどを十分に踏まえながら、拠出・運用・給付の各段階に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が求められる」と明記
- 税制調査会では、働き方に公平な制度とするため、「基礎控除」を拡大し、「その他控除」を縮小する方向で議論が進んでいることを考慮
- 上記、「税制改正大綱」及び「税制調査会」や「社会保障審議会」での議論も踏まえて検討を実施

> **i. 企業年金税制における論点整理**

ii. 企業年金税制の在り方

iii. 企業年金税制における社会保障審議会
及び税制調査会での議論の経緯

1-(1)現状認識① ～企業年金制度を取り巻く環境の変化～

1. 平均寿命の延伸による高齢期の生活期間の長期化と働き方の多様化

- ・2019年公的年金財政検証結果によると、公的年金の所得代替率は2019年(61.7%) ⇒ 2040年代半ばに50%程度まで低下見込み
- ・平均寿命の伸びによる高齢期の生活期間の長期化のため、必要な生活費は増加
- ・人々のライフプランが多様化しており、働き方も多様化している

2. 企業年金制度を取り巻く環境変化による企業年金の実施率低下

- ・厚生年金被保険者の中で、企業年金でカバーされている「人」の割合は、延べ、42.5%^{※1}
- ・退職給付制度が無い「企業」の割合は、22.2% (出所:厚生労働省「就労条件総合調査2018年」、本誌p44図表参照)
- ・退職給付制度がある企業の内、退職一時金制度のみで年金制度がない「企業」の割合は、55.2% (同上)

✓ 特に、中小企業での企業年金の実施率が低下しており、企業年金がない人が増えている

- ・厚生年金基金は、これまで中小企業にとって大きな柱であったが、5基金まで縮小
- ・従業員100名未満の企業で、退職給付制度がない企業は、25.4% (出所:厚生労働省「就労条件総合調査2018年」、本誌p44図表参照)
- ・従業員100名未満の企業で、退職給付制度があるが、退職一時金制度のみで年金制度がない企業は、60.5% (出所:同上)
- ・非正規雇用者で退職金制度があるのは、12.2%、企業年金があるのは、6.4%に過ぎない状況
(出所:厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」、本誌p43図表参照)

※1 企業年金制度の普及割合(第1号厚生年金保険者における割合(=①÷②)(重複加入考慮せず)・・・42.5%) (2022年3月末)

・厚生年金基金加入員数 …… 12万人
・DB加入者数 …… 930万人
・企業型DC加入者数 …… 782万人

【合計加入員・加入者数】 1,724万人(①)

第1号厚生年金被保険者数 …… 4,061万人 (②)

(出所)企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」(令和4年度版)

1-(2)現状認識② ～企業年金税制における課題～

DB・DCの共通課題

- ✓ 少子高齢化に伴う、将来的な**公的年金の給付水準低下(所得代替率の減少)への対応**(公的年金の補完機能の強化)
- ✓ 平均寿命の延伸による、**高齢期の生活期間の長期化への対応** (「人生100年時代」に向けた社会・生活環境の変化への対応)
 - ⇒ 従業員・加入者への老後資産形成の支援の必要性(高齢期の資産枯渇リスクへ対応)
- ✓ 政府施策「70歳までの就業機会確保措置」、「同一労働同一賃金」など、**働き方多様化への対応**

各制度の税制上の課題

項目	DB	DC
長寿化リスクへの対応	<ul style="list-style-type: none"> • 終身年金から有期年金への流れ(終身年金がある制度が減少傾向) • 一時金選択が多い(退職所得控除と公的年金等控除のバランス) 	<ul style="list-style-type: none"> • 拠出限度額に制約があり、十分な拠出ができない場合あり • マッチング拠出の事業主拠出の制約あり • 拠出限度額の繰り越しができず、特に若年齢層での拠出枠の残額あり • 退職間近層への追加拠出枠の必要性 • 一時金選択が多い(退職所得控除と公的年金等控除のバランス)
実施率	<ul style="list-style-type: none"> • 中小企業等でDBがない被用者多い • 退職金がない非正規雇用者の増加 • 実施率向上のための、さらなる税制優遇の必要性 	<ul style="list-style-type: none"> • 中小企業等でDCがない被用者多い • 退職金等がない非正規雇用者の増加 • 実施率向上のための、さらなる税制優遇の必要性
コスト等の事業主負担	<ul style="list-style-type: none"> • 中小企業を中心に資金余力がない • 制度維持の対応(市場変動、低金利下の割引率低下、成熟度の高まり、長寿化等による負担増加) • 中小企業への税制優遇の実施 	<ul style="list-style-type: none"> • 中小企業を中心に資金余力がない • 中小企業への税制優遇の実施
給付水準の維持・向上	<ul style="list-style-type: none"> • 給付水準の引下げ傾向 	<ul style="list-style-type: none"> • 拠出限度額があるため本来備えるべき金額に届かない懸念

1-(3)日本の企業年金税制の現状

		厚生年金基金	確定給付企業年金	企業型DC	個人型DC (iDeCo)
拠出時	事業主掛金	全額損金算入	全額損金算入	全額損金算入	
	従業員掛金	全額社会保険料控除	生命保険料控除 (年間4万円※1まで)	拠出限度額あり 全額小規模企業共済等掛金控除	
運用時	積立金	非課税 ただし、積立金のうち老齢厚生年金(代行部分)に相当する額の3.23倍を超える部分に対して特別法人税課税(1.173%)※2	積立金のうち加入者負担分を控除した額に対して特別法人税課税(1.173%)※2	積立金に対して特別法人税課税(1.173%)※2	
給付時	年金	【老齢年金】 全額雑所得として課税 (公的年金等控除あり)	【老齢給付金】 雑所得として課税 ただし、加入者拠出相当分を除く (公的年金等控除あり)	【老齢給付金】 全額雑所得として課税 (公的年金等控除あり)	
		【障害給付金】 非課税	【障害給付金】 非課税	【障害給付金】 非課税	
		【遺族給付金】 非課税	【遺族給付金】 相続税課税	—	
	一時金	【退職】 全額退職所得として課税 (勤続年数による退職所得控除あり)	【退職】 退職所得として課税 ただし、加入者拠出相当分を除く (勤続年数による退職所得控除あり)	【退職】 退職所得として課税 (勤続年数による退職所得控除あり)	
	【退職以外】 一時所得として課税 ただし、障害給付金・遺族給付金は非課税	【退職以外】 一時所得として課税(加入者拠出相当分を除く) ただし、障害給付金は非課税、遺族給付金は相続税課税	【退職以外】 障害給付金:非課税 死亡一時金:相続税課税		

※1 2011年12月31日以前の契約に係るものについては年間5万円まで、 ※2 2026年3月末まで課税凍結

1-(4) 企業年金税制の論点

【論点1】 企業年金に対する税制優遇の意味(性格)

【税制優遇とは】

- 特定の政策目的を達成するため、通常とは異なる税制上の取り扱いを容認するもの
- 「税収確保」という税の根本的な機能に制約を加えるもの

【税制優遇が容認されるためには】

- 税収減に値するだけの公共性が求められる

【論点2】 企業年金と個人年金の税制優遇

- 企業年金・個人年金は税制上優遇されるべきか？
- 企業年金は個人年金よりも税制優遇されるべきか？

【論点3】 租税原則と企業年金税制の関係性

- 租税の原則は、「公平」・「中立」・「簡素」であり、企業年金税制については以下のことが考えられる

公平性	<ul style="list-style-type: none">• 他の所得形態(給与、退職金、貯蓄等)との公平性• 年金制度に加入できる者とそうでない者との公平性• 多額の掛金拠出ができる者とそうでない者との公平性
中立性	<ul style="list-style-type: none">• 同じ性質の年金制度が複数ある場合、特定の制度への誘導を喚起しない• 受け取り方法を選択できる場合、特定の受け取り方法への誘導を喚起しない
簡素	<ul style="list-style-type: none">• 簡素な仕組みとすること

1-(4) 企業年金税制の論点(続き)

【論点4】 拠出時の課税形態

【掛金拠出に上限を設けることの是非】

- 私的年金制度間の公平性、年金制度に加入できる者とそうでない者との公平性、多額の掛金拠出をできる者とそうでない者との公平性の観点からの検討が必要かどうか

【事業主拠出に上限を設けることの是非】

- 拠出水準は労使間で決定すべき問題、給与・退職金に上限を設けることと同義という反論
- 日本の事業主拠出の非課税措置は、特別法人税の課税と表裏一体である

【加入者拠出を包含することの是非】

- 事業主拠出は給与・退職金としての性格を持つ、一方、加入者拠出は自助努力の性質を有する

【加入者拠出を事業主拠出以下とすることの是非】

- 事業主拠出は給与・退職金としての性格を持つ、一方、加入者拠出は自助努力の性質を有する

【論点5】 運用時の課税形態(特別法人税の取扱い)

- 公的年金と同等に非課税とする取り扱いの是非
- 厚生年金基金の努力目標水準に相当する「非課税基準」の設定の是非
(例えば、DCは拠出限度額、DBは他制度掛金相当額を非課税とする是非)

【論点6】 給付時の課税形態

- 年金給付と一時金給付の所得区分・課税形態の違いの是非(年金:雑所得・総合課税)(一時金:退職所得・分離課税)
- 税制に縛られない給付の在り方について(年金給付と一時金給付の税制上の中立性の確保)
- 退職所得控除および公的年金等控除の在り方について

i. 企業年金税制における論点整理

> ii. 企業年金税制の在り方

iii. 企業年金税制における社会保障審議会
及び税制調査会での議論の経緯

2-(1) 本研究会における検討の前提

検討の前提

- 企業年金連絡協議会における提言としてまとめるのに際し、「誰のための提言を行うか」については、主に「企業年金連絡協議会の会員である「年金基金」及び「企業」のメリットを念頭に考えることとなる。これには、総合型DBや総合型DCの加入事業所も含まれるものである
- 企業年金の拡大・推進策である『税制優遇策』を検討するに際しては、主に企業年金連絡協議会の会員「基金」及び「企業」を対象とした施策を検討することとし、個人及び5人未満の小規模事業主等（個人事業主含む）に対する税制優遇施策は、本研究会での検討対象外とする
- また、検討対象は、「DB及び企業型DC」における企業年金税制の在り方とし、個人型DC(iDeCo)、国民年金基金、中小企業退職金共済、特定業種退職金共済、特定退職金共済、年金財形等は対象外とする
- 日本の企業年金は、主に会社退職金を原資とし、退職金から移行した制度が多いことを考慮し、企業年金には退職金としての性格を有することを前提として検討を行う。特に、総合型DB及び総合型DCの加入事業所において大事なポイントとなる
- 社会保障審議会及び税制調査会での議論の内容の方向性については、一定程度考慮する必要があると考えるが、その方向性と異なるものであったり、本来の税制の考え方とは異なるものであっても、企業年金を推進する観点から企業年金連絡協議会として必要な提言を行っていくこととする
- 企業年金連絡協議会の提言としてまとめるのに際して、DBの縮小と衰退に繋がりがねないDBの掛金に拠出限度額を設けるような提言は、本研究会においても行うべきではないと考える

2-(2) 企業年金税制に関する本研究会での基本的な考え方

企業年金の性格

- ✓ 日本の企業年金は、退職金を原資とするものが大部分であり、**労使合意に基づき任意で実施される退職給付制度**である

企業年金税制に関する基本的考え方

- 退職金は賃金と同様に労働条件の一つであるため、企業が任意で決定し得るものであり、退職金の水準(退職給付水準)を制限するような拠出制限は行うべきではないと思われる
- 企業年金の制度としての「役割を満たす有効性」と、「税制適格要件」は別のものであり、**一定の要件に該当した企業年金に対して税制優遇措置が講じられているもの**(一定の拠出額までの税制優遇が認められるもの)であり、拠出額自体を制限すべきではない

拠出限度額に関する基本的考え方

- DCの拠出限度額は、厚生年金基金の望ましい給付水準を勘案して設定されており、厚生年金基金では、この給付水準まで特別法人税が非課税とされているが、それ以上の拠出も可能である
- 厚生年金基金が5基金までに縮小する中、DB法及びDC法第1条に明記された趣旨に沿い、「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的」として、**DB及びDCを推進するのであれば、特別法人税は廃止すべきと考える**
- 2020年改正法の付帯決議「国民に対する公平な税制優遇」とは、国民が高齢期の所得確保に係る自助努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにするという考え方であり、**本人の自助に対して公平な税制優遇を講じるものであると解釈できる**。そのため、**企業拠出と分けて、公平な本人拠出枠を設定することも考えられる**のではないかと**(本人の拠出限度額は企業拠出限度額に関わらず設定され得るものと考える**が、本人拠出の原資は主に給与所得であることの考慮が必要)
- **企業が従業員の福利厚生として任意に実施する企業年金と、個人が任意で実施する自助の個人年金(iDeCo・企業型DCのマッチング拠出等)は、性格・目的が異なる**ものであり、**企業型DCと個人年金の拠出限度額は税制上区分して、別々の税制優遇枠として位置づけることが考えられる**のではないかと**(個人の自助に対する全国民共通の税制優遇枠の水準については、現行のiDeCoやNISA等の非課税限度額を勘案し、統合的な非課税枠とすることなども考えられる)**

2-(3) 論点1のまとめ

【論点1】 企業年金における税制優遇の意義について

検討のポイント

- 企業年金における税制優遇の意味とは？
- 企業年金が税制優遇を容認されるためには？

検討のまとめ

【税制優遇とは】

- ・特定の政策目的を達成するため、通常とは異なる税制上の取り扱いを容認するもの
- ・「**税収確保**」という税の根本的な機能に制約を加えるもの

【税制優遇が容認されるためには】

- ・**税収減に値するだけの公共性が求められる**

【企業年金における税制優遇の意義とは】

- ✓ 税制優遇とは、特定の政策目的を達成するため、通常とは異なる税制上の取扱いを容認するものである。日本の企業年金は退職金を原資とする企業が任意で行うものであり、**任意の企業年金を「社会的意義」の観点から推進するインセンティブ**として、企業年金に対する税制優遇が存在し得ると考えられる
- ✓ 2022年5月「人材版伊藤レポート」が公表され人的資本経営の実現が求められる中、**人的資本の価値最大化を図る観点から処遇改善による従業員エンゲージメント向上が必要とされ、「企業年金」の役割は重要性を増している**

【企業年金の社会的意義とは】

- ✓ 労使合意に基づく報酬の一部として積立金を社外にプールすること等により、次のような「社会的意義」を有するものと考えられる。また、老後所得保障機能を有するという観点からは、DB・DC法第1条に明記された「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する目的」にも合致するものである
 - ① 従業員の引退後生活における資産の保全を図るものであること
 - ② 従業員の引退後生活における所得保障としての性格を持つものであること
 - ③ 企業年金(DB)はインベストメント・チェーン(投資の連鎖)におけるアセットオーナーであること

2-(4) 論点2のまとめ

【論点2】企業年金と個人年金の税制優遇の在り方について

検討のポイント

- 企業年金は個人年金よりも税制優遇されるべきか？
- 企業年金と個人年金(自助)の意義・性格の違いをどう考えるのか？
- 企業年金と個人年金(自助)の性格の違いを税制優遇上あると考えるのか否か？

検討のまとめ

【企業年金と個人年金の性格と目的の違い】

- 「論点1」で整理した通り、企業年金の税制優遇の意味は、従業員の引退後生活における所得保障としての性格を持つ「社会的意義」があることであるが、この意味においては個人年金についても同様と考えられる
- 日本の企業年金は従業員に対する報酬として退職金を原資とするものが多く、退職金の性格である「給与の後払い」「功労報償」「老後所得保障」としての性格・目的を併せ持つもの。一方、個人年金(iDeCo)は、個人の自助による資産形成としての性格・目的を持つものであり、それぞれの性格・目的は異なるものと言える
- DCについては、このような性格が異なる企業年金(企業型DC)と個人年金(iDeCo)を同じ拠出限度額の中で管理されているが、性格・目的の違いを鑑み、企業型DCと個人年金(iDeCo)の税制優遇枠(拠出限度額)を、それぞれ別管理とすることが考えられるのではないかと(選択型DCは事業主拠出であり、企業型DCの拠出限度額枠で管理)

2-(5) 論点3のまとめ

【論点3】 租税原則と企業年金税制の関係性について

検討のポイント

- 租税の原則は、「公平」・「中立」・「簡素」であるが、企業年金税制については？

検討のまとめ

【租税原則と企業年金税制の関係性】

- ✓ 企業年金税制も租税であることから、基本的には租税原則に基づくものとなるが、企業が任意で実施する企業年金の「社会的意義」の観点から、企業年金を推進するインセンティブとしての税制優遇措置が存在し得ると考えられる
- ✓ 企業年金は国民の老後所得保障の一部を支える社会的意義があり、貯蓄等とは異なり、他の所得形態と異なる「拠出時・運用時、給付時」にそれぞれの税制優遇措置があるものと考えられる
- ✓ なお、年金給付か一時金給付かで税制優遇に差が生じない仕組みであるべきと考えられる

公平性	<ul style="list-style-type: none">• 他の所得形態（給与、退職金、貯蓄等）との公平性• 年金制度に加入できる者とそうでない者との公平性• 多額の掛金拠出ができる者とそうでない者との公平性 <p>（検討結果）⇒ <u>我が国の企業年金の性格を考えると差があって然るべきと考えられる</u></p>
中立性	<ul style="list-style-type: none">• 同じ性質の年金制度が複数ある場合、特定の制度への誘導を喚起しない• 受け取り方法を選択できる場合、特定の受け取り方法への誘導を喚起しない <p>（検討結果）⇒ <u>DBとDCでは設立経緯及び性格が異なることを考慮すべきと考えられる</u></p>
簡素	<ul style="list-style-type: none">• 簡素な仕組みとすること ⇒ <u>これについては異論はないと考える</u>

2-(6) 論点4のまとめ

検討のポイント

- 【掛金拠出に上限を設けることの是非】
- 【事業主拠出に上限を設けることの是非】
- 【加入者拠出を包含することの是非】
- 【加入者拠出を事業主拠出以下とすることの是非】

検討のまとめ

- 【掛金拠出に上限を設けることの是非】
 - ・ 我が国の企業年金は退職金からの移行であることを考慮する必要がある
 - ・ また、労使合意に基づく企業の任意の制度であることを考慮する必要がある
- 【事業主拠出に上限を設けることの是非】
 - ・ DBとDCでは性格と創設経緯が異なり、退職金としての性格を強く持つDBには拠出限度額を設定すべきではない
 - ・ DCについては拠出限度額を超えて課税扱いで拠出することも認めたらどうか
- 【加入者拠出を包含することの是非】
 - ・ 事業主拠出と加入者拠出は性格が異なるものであるため、加入者拠出は事業主拠出の外枠として別管理した方が望ましいのではないか
- 【加入者拠出を事業主拠出以下とすることの是非】
 - ・ 事業主拠出と加入者拠出は性格が異なるものであり、自助による資産形成を推進する観点から、加入者拠出を事業主拠出以下とする規制は撤廃することが望ましいと考えられる

2-(6) 論点4のまとめ(続き)

検討のまとめ

【企業年金の拠出課税の考え方】

- ・日本の所得税制については、個人の所得は発生時点ですべて合算して総合課税を行う「包括的所得税制主義」の原則に基づくものであり(但し、配当所得や退職所得など一部において分離課税が存在)、企業年金についても、基本的には発生主義に基づき課税されることが原則となる。これに対して、企業年金の「社会的意義」の観点から、拠出時・運用時・給付時の税制優遇措置がなされているものとする
- ・DBは、退職金を原資とする厚生年金基金や税制適格退職年金からの受け皿として創設された観点から拠出限度額が設けられておらず、DCは、老後所得確保における資産形成との観点から一定の拠出限度額が設定されている
- ・**DBの創設経緯と性格を鑑み、退職金・給与に上限がないのと同様、拠出限度額を設けるべきではない。**一方、DCについては拠出限度額を持つが、老後所得の確保を推進する観点から拠出限度額を超える分については有税で積み立てることを認めても良いのではないか
- ・DCの拠出限度額は、特別法人税の非課税水準として厚生年金基金の望ましい給付水準(公的年金と合わせて退職直前給与の6割)を基に算出されているが、企業年金を推進する観点から、DC拠出限度額の撤廃又は拡大が考えられる
- ・現在の社会環境に合わせて、**新たに「望ましい引退後生活における給付水準」を再設定して、新たな拠出限度額を算出する方法が考えられる。**なお、望ましい引退後生活における給付水準は、引退後生活においても生活水準を極度に落とさなくてもよい水準とすることなどが考えられる(高齢期では一般的に生活費の支出額が減少することも考慮)
- ・また、高齢期での資産形成を推進する観点から、年間拠出限度額の未使用分を翌年以降に繰越せる仕組みや、「生涯拠出枠」、50歳以上で「キャッチアップ拠出枠」を加算する仕組みが考えられる
- ・資産形成を推進する観点から、**マッチング拠出の事業主拠出以下とする規制は撤廃することが望ましいと考えられる**
- ・拠出時税制について、企業拠出はDB・DC共に全額損金算入が可能であり、DCの従業員拠出は全額(拠出限度額あり)が「小規模企業共済等掛金控除」である一方、DBの従業員拠出は年間4万円(2011.12.31以前契約に係るものは年間5万円)まで「生命保険料控除」である。**DBの従業員拠出についても全額所得控除とすることが考えられるのではないか**

2-(6) 論点4のまとめ(続き)

検討のまとめ

試案

【新たな考え方に基づくDC拠出限度額】

- ・ 現状、厚生年金基金の望ましい給付水準を基に算定されているが、厚生年金基金が縮小する中、新たな考え方が必要と考えられる。例えば、公的年金と併せて引退後生活における望ましい給付水準を基に(現状は退職直前給与の6割)、その給付水準を満たすための拠出限度額を算出する方法が考えられる
- ・ 物価や賃金上昇等に応じて、定期的(例えば、米国401kを参考に毎年等)に、DC拠出限度額の見直しを実施することとしたらどうか

<新たな試算例>

- ・ 退職時平均給与(総務省統計データより65万円)^{※1}の6割を、引退後生活に必要な給付水準と考え月額39万円と仮定
(※1)総務省統計データ「令和5年 職種別民間給与実態調査/職種別平均支給額」第8表(500人以上)事務・技術職・課長級53歳以上給与月額65万円
これは、現状のDC拠出限度額の計算基礎となっている「大多数の民間サラリーマンの標準給与65万円」とも整合
- ・ 標準世帯における公的年金支給額は、月額22万円^{※2}であり、これを差し引いた月額17万円(年額204万円)を65～90歳^{※3}までの25年間で受給(年率1.0%で運用)^{※4}するとして、65歳時点で4,511万円の原資が必要と仮定
- ・ この金額を60歳までの35年間(年率1.0%で運用)^{※5}で積み立てるのに必要な金額は年額107.4万円(月額8.9万円)
(※2)厚生労働省「令和5年度の年金額改定について」2023年4月～2024年3月の夫婦2人分の標準的な年金額224,482円
(※3)厚生労働省「令和3年簡易生命表」男性:81.47年、女性:87.57年より算出、(※4)25年の年利1.0%の年金現価率22.115(年間6回期末払い)を使用して算出
(※5)35年間の年利1.0%の減債基金係数0.0238を使用して算出 (なお、各計算根拠の適正数値については専門家による技術的な検討を別途実施する必要あり)

<新たな拠出限度額の提案> 望ましいDC拠出限度額を、月額8.9万円としたらどうか

【高齢期における掛金の積み増し方法】

- ・ 生涯を通じた資産形成及び高齢期における資産形成を加速させる新たな仕組みの導入が必要と考える

<新たな施策案>

- ・ 「生涯拠出枠」^{※6}を設定し、年間拠出限度額の未使用分を翌年以降に繰越しを可能とする
- ・ 「年間拠出限度額」について、50歳以上で「キャッチアップ拠出枠(月額1万円程度)」^{※7}を加算
(※6)新たなDC拠出限度額(年額107.4万円)について、当該加入者のDC加入時～資格喪失時までの年数を乗じた金額としたらどうか
(※7)米国IRAのキャッチアップ拠出1,000USドルを参考に設定

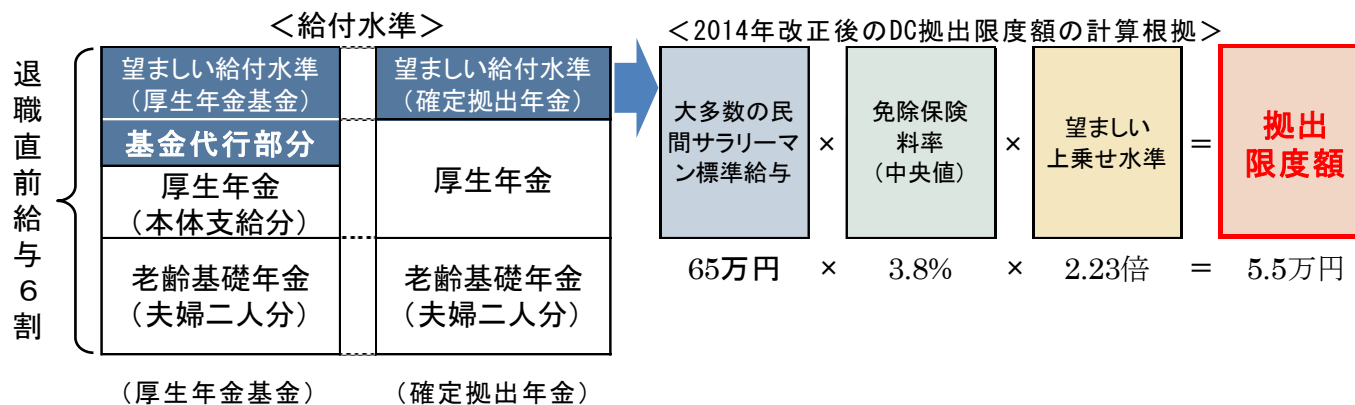
【DBの従業員拠出における所得控除について】

- ・ 新たな施策案 企業型DCの従業員拠出と同様に、DBの従業員拠出についても全額所得控除としたらどうか

(ご参考) DC拠出限度額の現状の考え方

DC拠出限度額の基本的考え方

		拠出限度額
企業型DC 拠出限度額	① DBなし	<ul style="list-style-type: none"> 当時の民間事業所の大部分をカバーする給与水準62万円に厚生年金基金の免除保険料率の中央値3.5%を乗じ、厚生年金基金の「望ましい給付水準」である代行部分の1.7倍を乗じた金額として、月額3.6万円と設定(その後、5.5万円へ改定)
	② DBあり	<ul style="list-style-type: none"> 厚生年金基金の上乗せ部分の平均的な給付水準の実績が、代行部分の0.86に相当し、当時の「望ましい給付水準」(努力目標水準)が代行部分の1.7の概ね1/2であったことを根拠に、DB等がない場合の拠出限度額3.6万円に一律に1/2を乗じて、月額1.8万円と設定(その後、2014年までに月額2.75万円へ改定)



拠出限度額の推移

	企業型DC		iDeCo				
	DBなし	DBあり	第2号被保険者			第1号被保険者	第3号被保険者
			企業年金なし	DBなし・企業型あり	DBあり		
2001年(制度創設時)	36,000円	18,000円	15,000円	加入不可	68,000円 (国民年金基金の掛金額と合計で)	加入不可	
2004年10月	46,000円	23,000円	18,000円				
2010年 1月	51,000円	25,500円	23,000円				
2014年10月	55,000円	27,500円	23,000円				
2017年1月	55,000円	27,500円	23,000円	20,000円	12,000円	23,000円	

出所:厚生労働省「第6回企業年金研究会」(2007年)資料2、「第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」(2020年)資料1、過去のDC法改正情報より筆者作成

(ご参考) 米国の年金税制

- 企業年金の方が資産形成がしやすいという観点から、企業年金の方が非課税拠出上限額が大きい
- 企業年金による従業員への支援が重視されているが、働き方や所得によって差が大きくならないよう、企業年金に加入している場合は、IRAの非課税拠出上限額が所得に応じて低減する仕組みを採用

私的年金の税制

		DB	DC	IRA
拠出時	事業主	損金算入可(上限あり) 年225,000ドル(約3,263万円)又は最も給与が高かった連続3年間の平均給与額のうち、低い方を超えない範囲	損金算入可(上限あり) 従業員拠出と合計で年56,000ドル(約812万円)、全加入者の給与総合の25%まで	/
	個人	原則拠出なし (拠出した場合の控除なし)	本人拠出は所得控除 年19,000ドル(約276万円)又は年間給与等のうち低い方(50歳以上は6,000ドル(約87万円)のキャッチアップ拠出あり)	
運用時		<ul style="list-style-type: none"> • 運用益非課税 		
給付時		<ul style="list-style-type: none"> • 年金払い、一時金払い共に総合課税 		

出所: 小野正昭「諸外国における年金課税について【米国】」第3回企業年金連絡協議会制度研究連絡会

1USDドル=145円
(2023.8.18)

(ご参考) 英国の年金税制

- 政府は、「私的年金制度への加入意欲の増進」および「事業主の制度コスト低減による私的年金の普及促進」を目的に、税制改正・簡素化を実行
- **DBとDCの共通の非課税限度額(ペンション・ポット)「年間非課税限度額」が設定**され、DB・DCともに「均衡のとれた方法」と位置付けられている

私的年金の税制

	事業主	本人
	損金算入可	年収の範囲または年間非課税枠のいずれか低い金額まで非課税
拠出時	<p>【年間非課税限度額】(2023年度～) 6万ポンド(約1,110万円)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間非課税限度額を超えた場合は超過額は所得として課税 ・DCは、「事業主掛金額+本人掛金額」の合計額 ・DBは、給付算定式に基づく年金原資増加額(=年間掛金増加額×16) <p>【生涯非課税限度額】(2022年度～) 1,073,100ポンド(約1億9,852万円) ⇒ 2024年以降「廃止」予定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DCは、支払額確定時点の個人勘定残高 ・DBは、支払額確定時点の年金額×20 	
運用時	<ul style="list-style-type: none"> ・運用益非課税 	
給付時	<ul style="list-style-type: none"> ・年金原資の25%相当額は非課税で一時金受給が可能、75%相当額は所得として課税または年金化して受給 ・受給開始時点で年金受給権が26万8,275ポンド(従来LTAの25%相当)を超えた場合は超過額に対して課税 	

出所: 佐野邦明「イギリスの年金税制について」(第2回企業年金連絡協議会制度研究連絡会)及び

1ポンド=185円(2023.8.18)

PPI「THE PENSION PRIMER, June 2023」(<https://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/media/4352/20230712-the-pensions-primer-2023.pdf>)

(ご参考) 企業年金連絡協議会アンケート結果～DC拠出限度額について～

- ・ 他制度掛金相当額が2.75万円を超える割合は約2割あり、DC拠出限度額の引上げが必要
- ・ DC拠出限度額が縮小・ゼロとなる32制度のうち、28制度(87.5%)は「経過措置適用で様子見」、DC掛金を減額する制度が3制度(9.4%)あり、今後の制度変更等を考慮すると、DC拠出限度額の引上げが必要

(1)他制度掛金相当額の水準

回答内容	2022年度	2021年度
① 2.75万円以下 (DC拠出限度額は拡大)	197 (78.5%)	202 (71.9%)
② 2.75万円超、5.5万円以下 (DC拠出限度額は縮小)	47 (18.7%)	46 (16.4%)
③ 5.5万円超 (DC掛金限度額はゼロ)	5 (2.0%)	5 (1.8%)
④ 不明・分からない・その他	2 (0.8%)	28 (10.0%)
回答数合計	251 (100.0%)	281 (100.0%)

(2)DC拠出限度額にかかる対応の方向感

回答内容		2022年度	2021年度
DC拠出限度額が拡大	①DC掛金を増額	14 (6.0%)	14 (5.3%)
	②DC掛金を増額せず、DB制度の給付を増額	3 (1.3%)	1 (0.4%)
	③DC掛金・DB制度は変更しない	80 (34.3%)	81 (30.6%)
	④個人型DCの活用促進を図る(インセンティブ付与等)	6 (2.6%)	16 (6.0%)
DC拠出限度額が縮小・ゼロ	⑤経過措置を使って様子見	28 (12.0%)	31 (11.7%)
	⑥DC掛金を減額	3 (1.3%)	2 (0.8%)
	⑦DB給付水準を引下げ、DB掛金減額	0 (0.0%)	1 (0.4%)
	⑧予定利率見直しによりDB掛金減額	1 (0.4%)	0 (0.0%)
⑨未検討		48 (20.6%)	76 (28.7%)
⑩検討は開始しているが、対応の方向感は未定		34 (14.6%)	30 (11.3%)
⑪その他		16 (6.9%)	13 (4.9%)
回答数合計		233 (100.0%)	265 (100.0%)

<対応の方向感>

- ✓ DC拠出限度額が拡大する103制度のうち、「DC掛金・DB制度は変更しない」が80制度(77.7%)、「DC掛金を増額する」は14制度(13.6%)
- ✓ DC拠出限度額が縮小・ゼロとなる32制度のうち、28制度(87.5%)は「経過措置適用で様子見」、「DC掛金を減額」は、3制度(9.4%)あり

出所:企業年金連絡協議会年金財政・会計委員会「財政検証アンケート(2022年度決算分)集計結果報告(速報)」

2-(7) 論点5のまとめ

【論点5】 特別法人税の取扱いについて

検討のポイント

- 公的年金の補完に資する制度は非課税とする取り扱いの是非
- 厚生年金基金の努力目標水準に相当する「望ましい給付水準」は世帯類型や収入により複数設定することも考えられるが、この場合には「非課税限度額」の設定をどのようにするのか
- また、老後所得保障に資する制度（終身給付の選択肢があるなど長生きリスクへの対応がとられていること等）については特別法人税を非課税とすることなども考えられるのではないか

検討のまとめ

- ・特別法人税は前述の租税原則に基づき拠出時に課税すべきものを給付時まで課税を繰り延べることに対する遅延利息であり、課税が原則であるものの、企業年金を「社会的意義」から推進する観点から「撤廃」が望ましいと考える
- ・2023年11月28日、政府「資産所得倍増プラン」が掲げられる中、資産形成を進める観点から、「老後所得保障（一定年齢にならないと引き出しができないもの）」に資する積立金については、特別法人税を「撤廃」することが望ましいと考える

(ご参考) 特別法人税とは

- ・ 特別法人税は、掛金拠出時の課税を繰り延べることにより生じる利益(納税の延滞利子相当)を徴収するもの
- ・ 税率は、従業員の給与所得の平均上積税率と住民税に対して、日歩2銭※1の利子税率を基礎として設定

※1 日歩2銭:1日あたり単利0.02%を意味し、1年あたり7.3%となる

特別法人税の基本的考え方

- ✓ 企業が従業員のために掛金を拠出した場合、本来は従業員の給与所得となるものであり、拠出時に給与所得として課税をすべきものである
- ✓ しかし、実際の給付時まで課税は繰り延べられ、この期間に拠出部分およびその運用収益について非課税の『たまり』が発生する
- ✓ この課税繰り延べによる利益に対する延滞利子に相当するものとして、年金資産(積立金)に特別法人税を課税

特別法人税の税率の計算式

税率計算根拠							実際の 適用税率	
給与所得の 平均上積税率		個人住民税率	日歩2銭※1の 延滞利子税率	法人住民税と 法人税との配分	税率			
(12%	+	5%) ×	7%	×	1/1.173	≒1.0%	1.173%

(ご参考) 特別法人税の基本的考え方

特別法人税の基本的考え方

- 日本の包括的所得税制では、あらゆる経済的利得について発生時点で課税ベースに算入されることから、拠出時課税(Tax)、運用時課税(Tax)、給付時非課税(Exempt)(TTE型)となる
- しかし、日本の企業年金に対する税制は、拠出時非課税・運用時課税・給付時課税(ETT型)を原則とする。これは、企業が従業員に掛金を拠出した時点で、従業員への給与と同様に企業から経済的利益を受けたこととなり、本来であれば拠出段階で従業員への給与所得課税が行われるべきだが、実際には、確定給付型の企業年金では拠出時点では従業員の受給権が確定されないため、従業員に対する給与所得課税は行わず、企業年金から給付を受けた時点で課税するとしたもので、給付時まで課税が繰り延べられることにより、この期間に拠出およびその運用収益については、非課税の「たまり」が発生する
- そのため、他の投資形態に対する課税とのバランスを考慮し、従業員の所得としての課税を給付時まで繰り延べることについては、税金の納付を延期する利益に相当するため、課税の繰延べに対する遅延利息という形で、年金資産(積立金)に対して「特別法人税」を課税するもの(納税の延滞利子相当を徴収するもの)
- 税率は、従業員の給与所得の平均上積税率と住民税率に対して、個人所得税の遅延利息に相当するものとして定める一定の税率(日歩2銭の利子税率)を基礎として1.173%を設定(毎年課税)

税制調査会での議論

- 税制調査会において、「・・・年金について従業員の受給時まで課税しないこととするときは、企業拠出部分及び運用益部分について非課税のたまりができることとなる。この点で他の投資形態に対する課税とのバランス及び社内引当の退職給与引当金の課税とのバランス等の点に着目すると、企業拠出部分と運用益部分について何らかの課税を行うべきことが結論として導き出される。そこで、従業員の所得としての課税は、年金受給時においてすることとし、その間の繰延べによる利益、すなわち、税金の納付を延期するための利益に相当するものを、その年金基金に対し、特別の法人税として課税することが適当と考えた。」と説明されている

2-(8) 論点6のまとめ

【論点6】 給付時の課税形態の在り方について

検討のポイント

- 年金給付と一時金給付の所得区分・課税形態の違いの是非、及び退職所得控除と公的年金等控除のそれぞれの創設意義をどう考えるか？(所得区分は現状のままでよいか？)(年金:雑所得・総合課税)(一時金:退職所得・分離課税)
- 税制に縛られない給付の在り方とは？(年金給付と一時金給付の税制上の中立性の確保)
- DB及び企業型DCにおいて、年金受給を推奨する意味とは？
- 退職所得控除および公的年金等控除の在り方とは？(年金収入のみの生活者を考慮する必要性の有無は？)

検討のまとめ

【給付時の課税形態】

- 企業年金は、老後所得保障機能を有する一方、退職金を原資する退職一時金としての性格も有する。年金として受給する場合は雑所得の所得区分、一時金として受給する場合は、みなし退職所得の所得区分に分けるのが原則
- 退職所得控除と公的年金等控除は、それぞれの創設経緯と、その時代に合わせて最善の議論がなされてきた結果として、現在のそれぞれの控除額が設定されているものである
- しかし、近年の社会構造の変化(働き方の多様化等)を受け、税制が給付時の行動に影響を及ぼさないように、年金給付か一時金給付かの受取方法の誘導を喚起しない、税制優遇に差が生じない、年金と一時金で受け取り方に中立的な給付時課税の在り方が必要と考えられる。そのため、新たな給付時課税の仕組みを検討することが考えられる
- 高齢期の長期化により、老後所得保障機能の強化が求められており、年金受給を推奨することが必要と考えられ、年金受給を推進する観点から、年金受給時の税控除枠の拡大が必要と考えられる
- 企業年金として年金給付を推奨する考え方がある一方、中小企業等における企業年金の性格(退職金を原資とすること)を維持し、一時金での給付も必要であることを考慮すべきである
- DC脱退一時金については、一定の要件(企業倒産解雇等の生活困窮時や入院費用等)においては、中途引き出しを可能とすることが考えられる

2-(8) 論点6のまとめ(続き)

検討のまとめ

試案

【新たな給付時課税の仕組み①】

- 年金給付時に、未使用の「退職所得控除枠」があった場合、これを年金額に換算し、年金給付時の公的年金等控除額にプラスして非課税枠を使用できるような仕組みが考えられる

〈試算例〉

- 例えば、有期・確定年金の場合は退職一時金受給時に使用しなかった退職所得控除の残枠を支給年数で除した金額を、終身年金の場合は支給開始時の年齢における平均余命で除した金額を毎年の公的年金等控除に加算できるようにする

※但し、公的年金等控除への加算を選択した場合は、当該勤務期間における退職所得控除額はゼロとなるため、その後、当該勤務期間における他の退職一時金を受給した場合は全額課税扱いとなる

※なお、専門家による技術的な検討を別途実施する必要あり

【新たな給付時課税の仕組み②】

- 私的年金の受給時には、公的年金等控除と同等の「私的年金等控除」^{※1}を新設する

※1 対象制度はDB及び企業型DCからの年金給付とし、支給時期は60歳以降とするなど、専門家による技術的な検討を別途実施する必要あり

〈私的年金等控除の試算例〉

- 例えば、前述の望ましい給付水準の月額39万円のうち、企業年金で17万円を賄う場合には、標準世帯における公的年金22万円との比較から公的年金の約8割水準であるため、公的年金等控除の8割水準としたらどうか

【新たな給付時課税の仕組み③】

- 働き方が多様化する中、中途退職時に使用しなかった「退職所得控除枠」(当該勤務期間分)の繰越しを可能とする仕組み「退職所得控除通算制度」を新設する

- この場合の退職所得控除額は、働き方に左右されないよう、勤務年数によらず一律年間70万円としたらどうか

〈新たな退職所得控除額の考え方〉 (例)勤務年数によらず一律年間70万円 × 38年間勤務 = 2,660万円

(ご参考) 年金における現状の課税形態

- 企業年金を年金払いで受取る場合、雑所得(公的年金等控除あり)として公的年金と合算のうえ所得税の計算を行う
- 2020年1月1日以後、働き方の多様化へ対応するため、公的年金等控除額の一律**10万円引き下げ**を実施
- 併せて、公的年金等控除は収入が増加しても控除額に上限がなく、高所得の年金受給者に手厚い仕組みであったことから、公的年金等控除額に、**195.5万円の上限を設定**

雑所得の算出方法

$$\text{公的年金等に係る雑所得の金額} = \text{公的年金等の収入金額の合計額} \times \text{割合} - \text{控除額}$$

公的年金等収入以外の所得金額1000万円以下の場合

【施行日】 2020年1月1日

年齢	公的年金等の収入金額の合計額	割合	控除額
65歳未満	公的年金等の収入金額の合計額が60万円以下の場合、所得金額はゼロ		
	60万1円以上130万円未満	100%	60万円
	130万円以上410万円未満	75%	27.5万円
	410万円以上770万円未満	85%	68.5万円
	770万円以上1,000万円未満	95%	145.5万円
	1,000万円以上	—	195.5万円
65歳以上	公的年金等の収入金額の合計額が110万円以下の場合、所得金額はゼロ		
	110万円1円以上330万円未満	100%	110万円
	330万円以上410万円未満	75%	27.5万円
	410万円以上770万円未満	85%	68.5万円
	770万円以上1,000万円未満	95%	145.5万円
	1,000万円以上	—	195.5万円

出所: 国税庁「No.1600 公的年金等の課税関係」より弊社作成

(ご参考) 退職一時金における現状の課税形態

- 企業年金を一時金で受取る場合(退職に由来するもの)、退職所得(退職所得控除あり)として所得税の計算を行う
- 勤続20年までは年間40万円ずつ、それ以降は年間70万円ずつ控除枠が増加
- 短期退職手当等(勤続5年以下)について、300万円を超える部分については、退職所得の計算上、2分の1とする措置を適用しない改正実施

退職所得の算出方法

改正前

$$\text{退職所得の金額} = (\text{収入金額(源泉徴収前)} - \text{退職所得控除額}^{\ast 1}) \times 1/2$$

【適用日】 2022年以後の所得税・住民税について適用

改正後

$$\text{退職所得の金額} = (\text{収入金額(源泉徴収前)} - \text{退職所得控除額}^{\ast 1}) \times 1/2$$

✓ **短期退職手当等^{※2}の収入金額から退職所得控除額を控除した残額のうち300万円を超える部分については、退職所得の金額の計算上2分の1とする措置を適用しない**

※2 勤続年数が5年以下である者が支払いを受けるものであって、特定役員退職手当等に該当しないもの

勤続年数	収入金額から退職所得控除額を控除した残額 :300万円超の部分	収入金額から退職所得控除額を控除した残額 :300万円以下の部分
5年以下の者	2分の1課税の適用なし	2分の1課税の適用あり
5年超の者	2分の1課税の適用あり	

(※1) 退職所得控除額	勤続年数	退職所得控除額
	20年以下	40万円×勤続年数(80万円に満たない場合は80万円)
	20年超	800万円+70万円×(勤続年数-20年)

(ご参考) 給付時課税の見直しの方向性

- 働き方の多様化へ対応するため、人的控除(基礎控除)を拡大し、その他の控除を縮小する方向

これまでの税制改正

「公的年金等控除」の縮小(2020年1月1日施行)

- 公的年金等控除額を10万円引き下げを実施**
- 併せて、公的年金等控除は収入が増加しても控除額に上限がなく、高所得の年金受給者に手厚い仕組みであったことから、所得に応じて、公的年金等控除額の上限額を設定
(例)所得金額が1,000万円以下の場合は195.5万円、1,000万円超2000万円以下の場合は185.5万円、2000万円超の場合は175.5万円

「退職所得控除」の縮小(2022年以後の所得税・住民税について適用)

- 短期退職手当等^{※1}の収入金額から退職所得控除額を控除した残額のうち300万円を超える部分については、退職所得の金額の計算上2分の1とする措置を適用しない**
※1 勤続年数が5年以下である者が支払いを受けるものであって、特定役員退職手当等に該当しないもの

今後の方向性(第19回税制審議会で議論)

- 多様な働き方に公平な年金税制のあり方を検討 ⇒ **基礎控除拡大、退職所得控除・公的年金等控除の在り方検討**

-
- i. 企業年金税制における論点整理
 - ii. 企業年金税制の在り方
 - > **iii. 企業年金税制における社会保障審議会
及び税制調査会での議論の経緯**

3-(1) 社会保障審議会での議論① ～企業年金制度の性格～

企業年金研究会での「議論の整理」(2007年7月)

「企業年金制度の施行状況の検証結果」(2007.7)

- 厚生年金基金制度については、厚生年金保険の一部を代行しており、公的年金の代替としての性格を有している。また、給付水準について、国家公務員共済組合の長期給付の水準を沿革とした、公的年金の給付と併せ退職前所得の6割を確保することを目的とする望ましい水準が努力目標として設定されているとともに、給付内容についても、公的年金の一定割合以上の給付や加算部分の一定割合以上が終身年金であることが求められている
- 確定拠出年金及び確定給付企業年金は、公的年金の代行部分を有しない企業年金制度であり、公的年金の代替としての性格はない
- 他方、それぞれの法律の目的規定においては、「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与すること」と規定されており、公的年金と一定の関係を有することは明確である。ただし、給付に係る規制は厚生年金基金よりは緩やかなものとなっており、厚生年金基金ほど公的年金を補完するという性格が強いとはいえない

「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」(2019年12月)

- DBは、適格退職年金や厚生年金基金の特徴を継承した制度として創設され、これら移行の受け皿として位置付けられた。一方、DCは、米国401kを参考にしつつ、貯蓄との違いを考慮した制度として創設され、資産が老後所得となることを担保するために中途引き出しの原則禁止等の特徴を持つ等、DBとDCでは制度創設の経緯や期待されている役割が異なる

「令和3年度税制改正要望に係るこれまでの議論の整理」(2020年12月)」

- 我が国の企業年金は、退職金からの移行という形で創設された
- 退職金は、賃金と同じく労働条件の一つとして企業が任意で実施するものであるが、その中で一定の要件を具備したものについて、「企業年金制度」として税制上の優遇措置が認められている
- 退職金の内枠として企業年金を位置付ける「内枠方式」に代表されるように、退職金の一部として割り当てられるなど退職金としての性格が強い

3-(2) 社会保障審議会での議論② ～企業年金・個人年金に係る税制～

企業年金・個人年金に係る税制

(厚生労働省 第14回社会保障審議会企業年金・個人年金部会)参考資料1(2020年)

- 公的年金の代替としての性格を持つ厚生年金基金は、公的年金に準じた税制上の措置として、拠出時において、事業主拠出は損金算入、本人拠出は社会保険料控除、運用時は原則非課税(一定の前提に基づいて計算された掛金が一定水準を超えない範囲内は非課税、超える場合は超過分の積立金に課税)、給付時において課税(ただし、公的年金等控除・退職所得控除を適用)(EET型)
- DB、企業型DC、個人型DCは、適格退職年金と同様、拠出時に、事業主拠出は損金算入、掛金については、本来、拠出時に給与として課税すべきとの考え方の下、給付時まで課税を繰り延べるため、運用時において特別法人税を課税(所得税の課税繰り延べ分を遅延利子相当分として課税)、給付時に課税(ただし、公的年金等控除・退職所得控除を適用)(EET型)

個人拠出の考え方

(厚生労働省 企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」(2007.7))

- 個人拠出について、企業型DCの拠出限度額の「枠内」とするという考え方と「枠外」(別枠)とする考え方がある。企業型DCの拠出限度額の「枠内」とする場合には、現行の拠出限度額の考え方である退職前所得の6割を企業拠出と個人拠出とで賄うという考え方となる
- 他方、企業型DCの拠出限度額の「枠外」(別枠)とする場合には、現行の拠出限度額の考え方である退職前所得の6割を公的年金と企業拠出で賄い、個人拠出はその上乗せ部分を賄うという考え方となる
- 個人拠出に対する支援も、老後の所得保障の水準としては、現行制度と同様、退職前所得の6割の確保を目標とすることを前提とすれば、企業型DCの拠出限度額の「枠内」での拠出とすることが適当である
- 現行の拠出限度額の「枠外」(別枠)で一定の上限を設けて個人拠出を認めるべきという意見があったが、この場合には、退職前所得の6割を超える所得確保の目指すべき水準や企業拠出と個人拠出との役割分担について検討が必要であり、今後の検討課題とすべきである

(ご参考)

- 企業年金と個人型DCを同じ拠出限度額で管理することは、退職給付と自助努力の性格を曖昧にする、(中略)、個人型DCの拠出限度額は、(中略)、企業年金とは別の税制優遇枠として位置づけるべく検討すべきといった意見もあり※1

※1 厚生労働省「第16回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」議事録(委員意見)

3-(3) 社会保障審議会での議論③ ～非課税枠の管理について～

DCの拠出限度額

(厚生労働省企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」(2007.7))

【企業型DCの拠出限度額】

- 退職前所得の6割を公的年金と併せて確保することを趣旨とする厚生年金基金の望ましい水準を勘案して設定されているが、現行制度を前提とすれば、その設定の考え方は、妥当である
- 拠出限度額の具体的な水準については、これまで公的年金の水準の動向等を踏まえて改定されてきており、今後とも、公的年金の水準の動向等を踏まえて、その改定を検討すべきである

【iDeCoの拠出限度額】

- 企業の従業員については、同水準の老後の所得保障を図るという観点からは、確定拠出年金のみを実施している企業に係る拠出限度額と同水準まで、個人の自助努力による老後の備えを認めることが望ましい

非課税枠の管理

(厚生労働省第18回社会保障審議会企業年金・個人年金部会)(2020.12.23)

- 掛金の非課税枠の管理方法については、イギリス・カナダのように「DB、DC」を含めた非課税枠を管理する方法と、アメリカのように「企業年金」と「個人退職勘定制度」の非課税枠を別に管理する方法がある。こうした提案・意見や諸外国の例も参考にしつつ、働き方や勤め先の企業によって有利・不利が生じない制度となるよう、議論を具体化していく必要がある


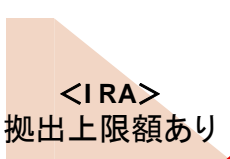
(ご参考)

- 企業年金と個人型DCを同じ拠出限度額で管理することは、退職給付と自助努力の性格を曖昧にするとともに、労働組合と企業が交渉を積み重ねて獲得してきた退職給付が自助努力に置き換えられかねないことから、個人型DCの拠出限度額は、すべての人が自助努力への支援を公平に受けられるよう、高所得者優遇とならないよう考慮しつつ、企業年金とは別の税制優遇枠として位置づけるべく検討すべきであるといった意見もあり※1

※1 厚生労働省「第16回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」議事録(委員意見)

(ご参考) 諸外国の私的年金の非課税枠管理の方法

- 全国民が私的年金(企業年金・個人年金)の非課税枠を持ち、その中で拠出が可能な仕組み(イギリス・カナダ等)

	(2018年1月現在)					
拠出時	日本	アメリカ	イギリス	カナダ	ドイツ	フランス
DB (原則、事業主拠出)	拠出上限額なし	拠出上限額あり(限度額以上は課税で拠出可)	非課税拠出に共通の枠あり「ペンション・ポット」	非課税拠出に共通の枠あり「コントリビューション・ルーム」	原則拠出上限額あり	拠出上限額なし
企業型DC (原則、事業主・本人拠出)	拠出上限額あり(限度額以上は拠出不可)	拠出上限額あり(限度額以上は課税で拠出可)	企業年金・個人年金、事業者拠出・本人拠出を共通の非課税拠出枠(ペンションポット、コントリビューションルーム)で管理する仕組み		拠出上限額あり	個人型DCの非課税拠出枠から企業型DCへの拠出分を減算する仕組み
個人型DC (原則、本人拠出)	 <iDeCo> 拠出上限額あり 企業年金の加入状況等によってiDeCoの限度額が異なる	 <IRA> 拠出上限額あり 企業年金に加入している場合、所得額に応じてIRAの限度額が逡減・消失			※未使用非課税枠は3年間繰越可 ※非課税限度額以上は課税で拠出可	
中途引き出し	原則不可(例外要件あり)	原則不可(10%ペナルティ課税)	原則不可(最大55%の課税)	原則不可(源泉徴収課税)	原則不可(補助金・還付税返納要)	原則不可(事由で一部可)
給付時	一部課税(公的年金等控除)	課税	課税(給付額の25%まで非課税)	課税(一定の控除あり)	課税	課税(概算控除あり)

※企業に勤める者が加入できる標準的な私的年金について記載。各国、自営業者等が別途加入する私的年金も存在する点に留意
拠出上限額に関するそれぞれの囲みは、上限額の金額の大きさを表すものではない。また、「拠出限度額」は本資料では「非課税の拠出上限」を指す
出所:厚生労働省「第10回企業年金・個人年金部会」(2019年12月25日)参考資料2 p32より作成

3-(4) 社会保障審議会での議論④ ～特別法人税の考え方～

特別法人税の在り方

(厚生労働省企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」(2007.7))

- 特別法人税については、強い撤廃要望がある。他方、平成17年度与党税制改正大綱においては、「年金課税については、少子・高齢化が進展する中で、公的年金制度改革の動向等を見極めつつ、老後を保障する公的年金と私的資産形成の状況、退職金課税や給与課税とのバランス、世代間・世代内の公平確保等に留意して、特別法人税のあり方を含め、拠出・運用・給付を通ずる負担の適正化に向けた抜本的な検討を行う」とされている
- 特別法人税を撤廃するとすれば、現行の確定拠出年金等に係る所得税制の考え方(企業の掛金については、本来、拠出時に従業員の給与として所得税を課すべきとの考え方)を、税制の簡素化の観点から、掛金拠出時に給与所得として課税すべきということではなく、年金の受給時に所得税を厳格に課すべきとの考え方に変えることが考えられる
- しかし、特別法人税は、資産を運用する金融機関が運用段階で納税する仕組みであることから、確定給付企業年金においては、最終的な負担は、企業が負うケースが多いものと考えられるが、給付時課税を徹底する仕組みとする場合には、受給者の手取り額が減少することとなるため、一義的には受給者の負担となるという問題がある
- 厚生年金基金のように、公的年金との関係に着目して、公的年金と併せて企業の従業員の老後の所得の確保を図る一定の基準を満たした企業年金については、特別法人税を非課税とする方法もとりうる
- 確定拠出年金制度については、個人の運用指図につき元本確保型による運用が全体の6割を占めている状況にかんがみると、年金資産の元本割れを来たす者が多数となるおそれがある。また、特別法人税を納税するために運用商品を解約するなどの必要が生じることから、制度の運営において大きな影響が生じることとなる
- 特別法人税については、企業年金の普及促進の観点からは、給付時課税の強化とセットではなく、単純に撤廃されるべきである。しかし、特別法人税を年金課税全体の問題として捉える場合には、企業年金の今後の方向と密接に関連するものと考えられる
- すなわち、企業年金の今後の方向として、企業年金全体で労使合意に基づく自由な制度を目指す場合には、その非課税の取扱が認められるために様々な規制が求められることとなる。この場合、企業年金に適用されている控除の見直しを行うことが考えられるが、その際には、企業年金の加入者及び受給者をはじめ関係者の理解を得る必要があるとともに、企業年金に係る年金払いと一時金払いの税制上の公平性の確保についても検討すべきである

3-(5) 社会保障審議会での議論⑤ ～給付時課税の考え方～

給付時の課税の在り方

(厚生労働省「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」)(2019年12月)

- DBとDCは、制度創設の経緯を反映して、拠出や給付の仕組みが異なるが、公的年金と相まって国民の老後所得確保を図るという目的は共通であり、その役割をどう果たすべきかという視点から、改めて拠出や給付の仕組みを検討する必要がある
- DCについては、資産が老後所得保障となることを担保するため、中途引出しを原則禁止する等と特徴を持つ
- なお、DBとDCの整合性を確保すること自体を目的とするのではなく、あくまで、社会・経済の構造が変化の中で、公的年金と相まって国民の老後の所得確保を図るという目的を達成するためにどうあるべきかを検討していく
- 今後、特別法人税を撤廃して、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税という税制上の措置が認められるためには、拠出限度額、中途引き出し、受給の形態といった拠出時、給付時の仕組みの在り方が問われることから、税制との関係を含めて、丁寧に検討を継続する必要がある

給付時の課税の在り方

(厚生労働省「第11回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」資料2)(2020.6.17)

- 企業年金制度等の課税関係についても、拠出時・運用時・給付時全体の課税のあり方の議論を併せて行うべき
- 給付時の課税関係については、退職所得控除などの退職一時金税制との関係を踏まえつつ、給付方法(一時金・年金)によって公平性が損なわれないような制度設計を検討する必要がある

将来像の検討

(厚生労働省「第11回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」資料2)(2020.6.17)

- 人生100年時代において、働き方やライフコースが多様化しており、一人ひとりの個人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための制度・税制の構築が求められている
- 従って、拠出、運用、給付の各段階を通じた適正な税負担の在り方について検討していく必要がある

3-(6) 社会保障審議会での議論⑥ ～企業年金税制における見直しの方向性～

- 諸外国の私的年金の課税関係を見ても、積立金に対する特別法人税は早急に撤廃すべきであり、その際には、企業年金の課税関係について、拠出時・運用時・給付時の課税の在り方の論議を併せておこなうべきである
- 人生100年時代において、働き方やライフコースが多様化しており、一人ひとりの個人が老後の生活に備えるための準備について、より公平に支援するための制度・税制の構築が求められている

		現 行	見直しの方向性
拠出時	DB	事業主掛金：非課税(損金算入) 本人拠出：課税(生命保険料控除(年間4万円まで非課税))	<ul style="list-style-type: none"> • 今後、特別法人税を撤廃して、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税という税制上の措置が認められるためには、拠出限度額、中途引き出し、受給の形態といった拠出時、給付時の在り方が問われることから、税制との関係を含めて、丁寧に検討を継続する必要がある • 給付時の課税関係については、退職所得控除など退職一時金税制との関係を踏まえつつ、給付方法(一時金・年金)によって公平性が損なわれることがないような制度設計を検討する必要がある • 例えば、老後所得保障のために全国民に共通の非課税貯蓄枠を設ける「穴埋め型」(次頁参照)のようなことも考えられるのではないかと(事務局案)
	DC	事業主掛金：非課税(損金算入) 本人拠出：非課税(小規模企業共済等掛金控除)	
運用時 (DB・DC)		運用益非課税 積立金に対して特別法人税課税 (1999年～2026年3月31日まで課税凍結)	
給付時 (DB・DC)		年金：課税(公的年金等控除あり) 一時金：課税(退職所得控除あり)	

出所：厚生労働省「第11回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」資料2より筆者作成

3-(7) 税制調査会での議論① ～税制改正に向けた基本的考え方～

税制調査会「我が国税制の現状と課題～21世紀に向けた国民の参加と選択～(2000年10月)」

- 年金に係る税制については、世代間の公平をはじめ、公平・中立・簡素の観点から、拠出・運用・給付を通じた負担の適正化に向けて検討を行っていく必要

税制調査会「少子・高齢社会における税制のあり方」(2003年6月)

- 年金課税の見直しについて、「入口」「出口」とも実質非課税の現状を踏まえ、担税力のある高齢者には、現役世代と同じように能力に応じて適切な負担を求めていく ⇒ 公的年金等控除などの見直しにより、世代間及び世代内の負担の公平を確保
- 退職課税の見直しについて、雇用の流動化の下で多様な就労選択に対し中立的な制度とする方向

税制調査会「抜本的な税制改革に向けた基本的考え方」(2007年11月)

- 年金以外に高額な給与を得ている場合、公的年金等控除について、世代間・世代内の公平性の観点から適正化を図ることを考慮
- 退職所得について、多様な就労選択に中立的な課税制度への見直し(退職金課税について、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)

税制調査会「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する論点整理について」(2015年11月)

(企業年金・個人年金等に関する公平な税制の構築)

- 働き方の違い等により有利・不利が生じない私的年金の税制上の取扱い、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担等について検討する必要
- 貯蓄・投資等に関する税制は、様々な制度が並立しており、制度間に差異が存在。退職後の生活の準備を支援する観点からの整理・簡素化が重要

3-(8) 税制調査会での議論② ～個人所得課税の基本的方向性～

税制調査会「経済社会の構造変化を踏まえた税制の在り方に関する中間報告」(2017年11月)

- 働き方が多様化すると見込まれることや、世代内・世代間の公平性を確保する必要性を踏まえれば、現行の所得分類による税制上の取扱いの差を解消することが、重要になるものと考えられる
- 退職金課税については、20年を境に1年あたりの控除額が急増する仕組みを見直し、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

与党「平成30年度税制改正大綱」(個人所得課税見直しに向けた基本的方向性) (2017年12月)

- 様々な形で働く人をあまねく応援し、「働き方改革」を後押しする観点から、特定の収入にのみ適用される給与所得控除や公的年金等控除から、どのような所得にでも適用される基礎控除に、負担調整の比重を移していくことが必要である
- 働き方の多様化への対応とともに、所得再分配機能の回復の観点から、各種控除の見直しを行ったところである。今後も、所得再分配機能の回復や税負担のあり方の観点から、引き続き見直しを継続していく

税制調査会「経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方」(2019年9月)

- 諸外国では、総じて負担調整における「人的控除」(基礎控除・配偶者控除・扶養控除等)の割合が大きいのに対して、我が国では基礎控除等の人的控除の果たす役割が比較的小さい
- 働き方の多様化が進展している中、所得の種類ごとに負担調整を行うのではなく、人的な事情に応じた負担調整を行う「人的控除」の重要性が高まっている
- 2017年税制改正では「配偶者控除の見直し」、2018年税制改正では「給与所得控除」と「公的年金等控除」を「基礎控除」に振り替える見直しが行われた
- 今後も、働き方の多様化や格差をめぐる状況の変化に注視しつつ、働き方の違いによって不利に扱われることのない、個人の選択に中立的な税制の実現に向け、諸控除の更なる見直しを進めることが重要である
- 退職給付に係る税制については一時金払いか年金払いかによって取り扱いが大きく異なり、退職給付のあり方に中立的ではない。また、勤続期間が20年を超えると1年あたりの控除額が増加する仕組みが、転職の増加など働き方の多様化を想定していないとの指摘がある
- 退職金を含めた賃金形態の多様化が進む中、給与・退職一時金・年金給付の間で税負担の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丁寧な議論が必要

4. APPENDIX

企業年金連絡協議会の概要

- 企業年金連絡協議会は、年金実務者が集まり、相互の交流や研鑽を通して、業務運営に必要な知識・情報を交換、共有するとともに、その運営に直結する課題に対し、意見・要望・改善策を発信し、企業年金制度の健全な発展を目指します

【全国501会員の年金実務者が集う唯一の「企業年金団体」 (2024年3月末現在)

DB(確定給付企業年金)	491会員
(うち総合型DB)	74会員)
厚生年金基金	4会員
DC(確定拠出年金)	6会員 / 501 会員
* 会員企業年金の加入者総数	約383 万人 (2023年12月末現在)
* その他(個人会員・賛助会員など)	182 会員

目的

- 企業年金制度を将来に亘って持続させ、魅力ある制度として確実な給付を行っていくため、規模の大小や業界を問わず、企業年金に係る諸問題を取り上げ、「知りたい」・「交流したい」・「発信したい」という会員に情報提供や相互研鑽の場を提供し、更に意見・要望・改善策を発信し、企業年金制度の健全な発展を目指す

沿革

- 昭和48年(1973年) 「単独連合基金連絡会」として発足
- 昭和52年(1977年) 「東京地区単独連合厚生年金基金協議会」を結成
- 平成9年(1997年) 全国組織へ拡大、「単独連合厚生年金基金協議会」に改称
- 平成14年(2002年) 確定給付企業年金法施行に伴い「企業年金連絡協議会」に改称
- 平成29年(2017年) 総合型企業年金の加入により制度形態別の団体を一本化

活動内容

- 参加者の自発的活動に支えられた分野別専門委員会などの活動が中心
 - 6つの専門委員会 ⇒ 年金財政・会計、給付、受託者税制、資産運用、事務改善、IT
 - 2つの制度別部会 ⇒ 総合型DB(含む総合型厚生年金基金)、DC
 - 2つの地区委員会 ⇒ 中部地区(名古屋)、西日本地区(大阪等)
 - 広報委員会 ⇒ ホームページ運営、会報誌「きねんきょう」発行

企業年金制度研究連絡会(研連)実施状況

研究会メンバー	氏名(所属)	
【実務者】 企業年金連絡協議会 正副会長会議メンバー 及び部会・専門委員会 委員長	【リーダー】田川勝久(企業年金連絡協議会専任顧問)	
	【有識者】小野正昭(年金数理人)	【有識者】鈴木慎之(シーエーシー)
	喜多幸之助(ラッセル・インベストメント)	平井学(野村證券年金研究所)
	日下部健児(みずほリサーチ&テクノロジーズ)	谷内陽一(第一生命保険)
	佐野邦明(年金総合研究所)	中林宏信(年金数理人)
	菅谷和宏(三菱UFJ信託銀行)	本部崇仁(ラッセル・インベストメント)

研究会スケジュール	開催日	主な内容
第1回	2022年 7月15日	・事務局からの趣旨説明、報告「年金課税に関する一考察」(第一生命 谷内陽一)
第2回	2022年 9月16日	・報告「イギリスの年金税制について」(年金総合研究所 佐野邦明)
第3回	2022年10月21日	・報告「諸外国における年金課税について【米国】」(年金数理人 小野正昭)
第4回	2022年12月 2日	・報告「企業年金等の税制改正動向」(年金数理人 中林宏信)
第5回	2023年 2月17日	・企業年金税制の在り方に関する論点整理報告(三菱UFJ信託銀行・菅谷和宏)
第6回	2023年 3月17日	・企業年金税制の在り方に関する論点整理
第7回	2023年 4月21日	・企業年金税制の在り方に関する論点整理
第8回	2023年 6月16日	・中間報告(案)作成 これまでの論点整理
第9回	2023年 7月21日	・中間報告とりまとめ これまでの論点整理
第10回	2023年 9月15日	・特別法人税の在り方・拠出時税制・給付時課税に関する議論
第11回	2023年10月20日	・特別法人税の在り方・拠出時税制・給付時課税に関する議論
第12回	2023年12月 1日	・特別法人税の在り方・拠出時税制・給付時課税に関する議論
第13回	2024年 2月16日	・報告書(案)とりまとめ
第14回	2024年 3月15日	・報告書とりまとめ

(ご参考) 企業年金連絡協議会「令和6年度税制改正に関する要望」

企業年金連絡協議会「令和6年度税制改正に関する要望」より抜粋

(2022年8月4日)厚生労働省宛提出資料より抜粋

1. 特別法人税の撤廃

- ・特別法人税の撤廃を要望。また、撤廃に至らない場合は、当面の間「凍結措置」の継続を要望

2. イコール・フットイング議論への慎重対応

- ・DBDC合算での拠出限度額管理、DBの中途引き出し制限、懲戒時対応の制限などは退職一時金由来の我が国企業年金制度の根幹を揺るがし、労使合意の下での制度の普及・発展の妨げとなる

3. 退職給付の受給開始にあたっての所得税制

- ・老後所得の安定確保のためにも年金選択がより進むよう、公的年金等控除など年金に係る雑所得税制、退職所得控除など一時金に係る退職所得税制について、お互いに中立でバランスの取れた税制とすべく見直し検討

4. DCにおける拠出限度額の見直し及びマッチング規制緩和

- ・拠出限度額の更なる引き上げと、過年度末使用分の取り扱いについて要望
- ・従業員拠出のダブル規制(拠出限度額と事業主掛金額以下)撤廃、別枠とする外枠化を要望

5. DBにおける従業員拠出についての所得控除制度の創設

- ・DC、厚生年金基金と同様に全額所得控除を要望

出所:企業年金連絡協議会「令和6年度税制改正に関する要望」(2022年8月4日)より抜粋

1. 特別法人税の撤廃

- ・特社会保障審議会企業年金部会での「議論の整理(平成27年1月)」や、平成28年4月の参議院での改正DC法に対する付帯決議でも特別法人税の撤廃が言及されており、その実現を求めるものである。なお、特別法人税の撤廃に至るまでは、課税停止措置の延長を要望する

2. DC拠出限度額の見直し

- ・限度額を見直す必要がある。拠出額は各企業に任せ、非課税額に上限を設定した方が企業年金の制度設計の柔軟性と各企業年金間の両立を図ることも考えられる
- ・企業年金とiDeCoについて、拠出限度額が共通の枠組みの中で管理される仕組みとなっているが、受給者にとって分かりにくい。また、企業の退職給付制度の一環としての企業年金と個人の自助努力の側面が強いiDeCoでは外枠とした方がよいのではないか
- ・マッチング拠出の掛金の制限を撤廃できないか
- ・DC制度に拠出できる掛金額には、1年間の上限額が定められているが、前年の未達分を翌年度へ繰り越したり、生涯枠として拠出できるようにする等、自助努力を促せる仕組みが導入されることが望ましい
- ・退職準備世代に対して追加の拠出枠(キャッチアップ)を設けてはどうか

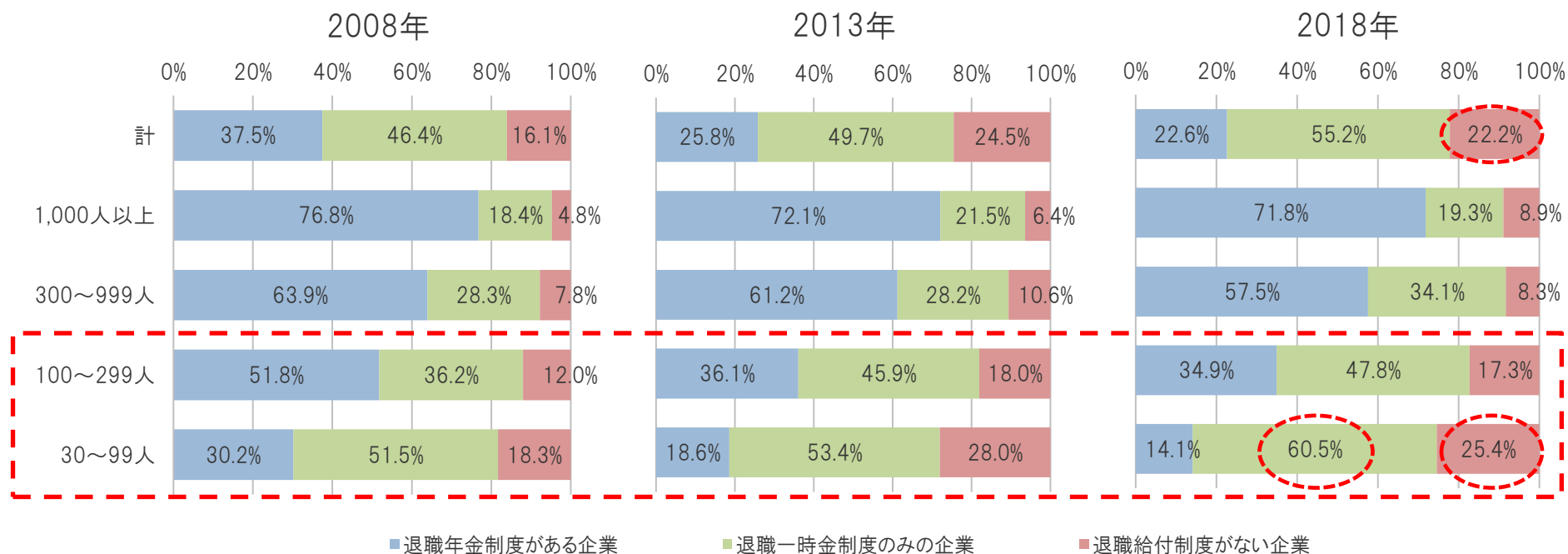
3. 退職給付の受給開始にあたっての所得税制

- ・退職計算時の控除額(非課税枠)について一時金で使わない枠は年金控除に上乗せできるようにするなどして、一時金ニーズにも対応しつつ、年金での受給を促すことが望ましい

(ご参考) 企業における退職給付制度の実施割合

- ・ 従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低い
- ・ すべての従業員規模で退職年金制度の実施割合が低下しているが、従業員規模300人未満で減少が大きい

退職給付制度の実施状況



出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

- (注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう
 2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう
 3. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している

(ご参考) 雇用形態別の企業年金・退職金制度の適用状況

- 正社員の企業年金の適用割合は、約3割
- 正社員以外の労働者について、企業年金の適用割合は6.4%、退職金制度の適用割合は12.2%
- パートタイム労働者の被用者保険(健康保険・厚生年金)の適用割合は、約5割

雇用形態別の社会保険制度の適用状況

	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度
正社員	92.5%	99.3%	99.1%	30.2%	80.7%	48.7%	86.2%
正社員以外の労働者 ^{※1}	85.8%	69.3%	66.0%	6.4%	12.2%	8.2%	39.4%
うち契約社員	88.6%	93.6%	89.3%	6.5%	15.0%	9.1%	45.9%
うちパートタイム	83.2%	51.6%	48.4%	2.1%	5.8%	4.3%	33.1%
うち派遣労働者	92.4%	89.5%	84.5%	4.0%	12.1%	4.5%	17.7%

※1 正社員以外の労働者には、出向社員、再雇用の嘱託社員、臨時労働者も含まれる

(出所)厚生労働省「第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」参考資料1、厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

-
- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合があります。
 - 本資料は、企業年金連絡協議会が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。
 - 本資料の著作権は企業年金連絡協議会に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先
企業年金連絡協議会
03-5401-8709
(受付時間: 9:00~17:00(土日・祝日除く))