

令和8年7月31日

厚生労働省年金局
企業年金・個人年金課長
海老 敬子 様

企業年金連絡協議会
共同会長 芥川 正史
共同会長 仲山 敏文

令和9年度税制改正に関する要望について

少子高齢化・人口減少が急速に進みつつある中、経済・社会構造の変化と雇用形態・働き方の多様化に合わせた、社会保障制度の構築が求められています。少子高齢化に伴う公的年金の給付水準低下(所得代替率の減少)への対応が見込まれており、「人生100年時代」の到来と併せて、企業年金など老後の所得確保を補完する退職給付制度の重要性は益々高まっています。

また、グローバル化の進展は経済環境にも影響をもたらし、国内外での企業競争の激化などにより、地方や産業毎の盛衰が顕在化しています。このため、我が国発展のための成長戦略・経済対策などが策定されてきましたが、新たな施策の実施に加え、主要諸外国の様々な経済・社会制度を比較して、とりわけ、税制面での競争上不利となる異なった取扱いの是正など、規制改革の推進も重要な課題となっています。さらに、近年、インフレが進展し、企業年金の実質的価値の維持が求められるとともに、人的資本の向上が必要となる中、「ヒト」への投資を促進し、従業員の処遇改善によるエンゲージメント向上も求められています。

こうした状況下、活力ある経済・社会の構築に向け、また、従業員の老後生活における所得保障としての社会的意義を鑑み、企業年金・退職給付制度を、持続可能性の高い、安心と安定感あるものに発展させ、特に今後の中小企業等の企業年金を守り、普及させていくためには、制度選択肢の拡充とともに税制面の支援の拡充が必要不可欠です。

我々企業年金連絡協議会は、年金実務者が集まる民間唯一の団体の立場から、以下の通り「令和9年度税制改正に関する要望」について取りまとめましたので、格別のご高配を賜りますようお願い申し上げます。

記

I. DB・DC共通

1. 特別法人税の撤廃

確定給付企業年金、確定拠出年金などの積立金に係る特別法人税の撤廃を要望する。また、撤廃に至らない場合は、当面の間「凍結措置」の継続を要望する。

○ 令和8年度税制改正において、令和10年度末まで3年間の時限措置として、課税凍結延長とされたが、将来的にも、課税の復活による資産減少は、掛金負担増加や給付額削減など事業主及びDC加入者へのマイナス・インセンティブとなり、企業年金制度の健全な発展を阻害する。

また、一律課税による年金資産の減少は、DBの年金財政、受給権保護にマイナスの影響を及ぼし、退職給付会計での開示対応など、これまでの一連の負担に更なる負担をもたらす。

○ 主要諸外国において、積立金課税は稀であり、国際的な整合性を欠くことから、諸外国と同様に、拠出時及び運用時は非課税、給付時に課税というEET型に準拠すべきである。

○ 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. 退職一時金制度から企業型確定拠出年金への資産移換における一括移換等の取扱い

退職一時金制度の減額もしくは廃止による企業型確定拠出年金への移行については、複数年度に分割して資産移換を行うこととなっているが、積立金の早期充実や運用機会逸失を回避するため、一括移換を可能とするとともに、分割期間の短縮化を要望する。また、自己都合による退職給与の額とされている移換限度額について、会社都合扱いも可とすることを要望する。

○ 運用機会逸失や、移行期間が長期に亘ることに伴う資産価値目減りを回避するため、母体の税務処理とは別に、早期に資産移換できるような選択肢を配慮していただきたい。

○ 会社都合での制度移行でありながら、自己都合と会社都合により計算される退職給与の差額分が加入者に不利となっており、会社都合による扱いも移換限度額として可としていただきたい。

3. 中小企業退職金共済制度（以下、中退共とする）など各種退職一時金共済制度からDB・DCへの制度移行にあたっての規制緩和

公的年金の所得代替率の低下が見込まれる中、老後の所得保障の強化は喫緊の課題である。各種共済制度の退職一時金についても年金化が求められる中、制度選択枝の拡充が必要であり、企業年金間での制度移行と同様に、各種共済制度からの企業年金への制度移行の規制緩和と資産移換での非課税措置を要望する。

○ 中退共から他の退職給付制度への移行については、常用従業員数又は資本金・出資金規模の加入条件超えで中小企業要件に該当しなくなった場合および企業年金制

度を持つ企業と合併した場合、の二つの事由に限定されている。中小企業の退職給付制度の普及発展と選択肢拡充の観点から、従業員同意等による企業年金への制度移行を可能としていただきたい。

- また、企業年金制度を持つ企業との合併は、施行日以前の合併についても制度移行を可能としていただきたい。加えて、M&A（企業の合併・買収）でグループ企業に入った中退共の実施企業が、グループ企業で実施される企業年金制度への移行を可能としていただきたい。

昨今、M&Aが中小企業の事業拡大・整理・事業承継・新規参入などに多く用いられており、そうした企業のグループ化は合併と実質同様といえるが、現行規制では合併と認められないため企業年金制度に移行できないケースとなっている。同一企業グループ内の従業員処遇の差異を解消する上で、就業規則等や福利厚生面での一体化に向けた喫緊の課題となっており、更なる規制緩和をお願いしたい。

4. 退職一時金・中退共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。DB・DCについてはポータビリティが確保されているが、退職一時金・中退共についても本人が希望した場合には給付にかかる課税措置を講じることなく、企業年金制度（DB・DC）・個人型確定拠出年金制度への資産移換を可能としていただきたい。

5. イコール・フッティング議論への慎重対応

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る一方、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るなど、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。このため、令和6年12月に施行されたDB・DC両制度合算での拠出限度額設定も含め、DBの中途引き出しに制限を加えること、懲戒退職時の見直しなどは、退職一時金由来の性格を有する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・発展の妨げとなるものである。これらのような制限を設けることで、企業年金制度が活用されず、実施率が低下する事態を招くことがないよう慎重な議論を要望する。

6. 退職給付の受給開始にあたっての所得税制

企業年金等からの退職給付の受給開始にあたっては一時金を選択されることが多い。その時点で住宅ローンの返済などまとまった資金が必要とされるケースが多いものの、税制上の有利・不利の観点から一時金を選択されるケースも多く見られる。

公的年金の所得代替率の低下が避けられない中、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と退職所

得控除など一時金に係る退職所得税制について、相互に中立的でバランスの取れた税制とすべく、退職所得控除の未使用枠を、公的年金等控除に上乗せして、年金受給を促す仕組みなど、退職所得控除と公的年金等控除のバランスの取れた政策の検討を要望する。

- 令和8年度税制改正大綱（与党）における第三 検討事項1において、「年金課税については、…（途中省略）…、拠出・運用・給付を通じて課税のあり方を総合的に検討する。」とされており、企業年金制度の各段階での税制の検討・見直しが早期に予想される。こうした検討が、拠出時の非課税上限枠や運用時の特別法人税廃止など企業年金の普及・発展に繋がることを期待する。
- 一方、給付段階の検討では、一時金選択者と年金受給者それぞれの課税方法が互いに有利不利に影響し合わない中立的な税制とすべきであり、昨今の老後所得の不足問題が顕在化している中、その見直しが実質負担増に繋がらないよう配慮されることも重要である。また、老後所得の安定確保につながる年金選択がより進むように、負担増ではないインセンティブ（税制からの奨励策など）が必要である。

7. 遺族給付（遺族年金、遺族一時金及び死亡一時金等）に対する相続税の非課税化及び遺族の範囲の見直し

確定給付企業年金、確定拠出年金での遺族給付には相続税が課税されているが、遺族の生活の安定と課税の不公平解消の観点から、厚生年金基金と同様の非課税化を要望する。また、遺族給付を受ける遺族の範囲の見直しについても検討を要望する。

- 受給者が死亡した場合、近年は独身、一人っ子、配偶者が既に他界、親族がいない等から遺族給付を受給可能な遺族の範囲に該当者がなく、「生計維持関係にあったその他の親族」も見当たらないケースが散見される。「生計維持要件」有無の是非だけでなく、最近のLGBTQの取扱いについても一部自治体におけるパートナーシップ制度の導入や外資系企業等で福利厚生対応が増えており、こうしたLGBTQでの公的・私的年金等の遺族給付の受給範囲について、検討が必要と考える。

II. DB

1. 確定給付企業年金における過去勤務債務（積立不足）に係る事業主掛金での一層の弾力的取扱い

制度の財政状況および事業主の負担能力に応じた弾力的な償却を可能とする措置として、①償却年限での下限の撤廃 = 過去勤務債務の一括償却の導入、②弾力償却幅の拡大、③定率償却における弾力償却の導入等について要望する。

- 年金積立金の早期充実、年金財政の早期健全化は、中長期的に安定した財政運営に不可欠であり、財政不足金の範囲内での一括償却の導入や弾力的償却を積極的に実施できる措置を欧米同様に採用していただきたい。
- 事業主が負担能力に応じた細やかな対応ができるよう、厚年基金・DB年金に適用されている「弾力償却」での償却幅の拡大や、定率償却での「弾力償却」的な上下限幅導入などを要望する。
- 将来に向けリスク・バッファー構築となる「リスク対応掛金」、退職給付債務をDC並み評価とする「リスク分担型企業年金」が平成29年1月から導入された。将来対応だけでなく、過去分の過去勤務債務（積立不足）でも制度の安定性、受給権保護の観点から弾力的取扱いの実現を求める。

2. 確定給付企業年金（基金型・規約型）における予算に基づく特例掛金等の掛金拠出の弾力化

当該年度の予算編成時に積立不足が見込まれる場合、より機動的かつ強力に対応し、財政の早期安定化や受給権保護を図るため、厚生年金基金と同様の予算策定と認可を前提にして、確定給付企業年金にも予算に基づく特例掛金の適用を要望する。規約型においても1年間の不足見込み額の算定は可能であり、同様の措置を要望する。

- 年金積立金の早期充実、中長期的に安定した財政運営ならびに年金財政の早期健全化の観点から必要な措置である。なお、恣意的な掛金の拠出を防止するため、本取扱いは厚生労働省の予算認可事項とすべきである。
- 企業年金部会で議論されたDBの拠出弾力化を踏まえ、厚生年金基金と同様に、その年に予測される積立不足を事前に予算化して対処することは、受給権保護の強化に大いに寄与するものである。

3. 確定給付企業年金における従業員拠出掛金についての所得控除制度の創設

生命保険料控除制度の減額を背景に、自助努力に対するインセンティブを強化するため確定拠出年金・厚生年金基金と同様、DBの従業員拠出分については、生命保険料控除(他の生命保険と合わせて年間4万円まで)ではなく、全額所得控除を要望する。

- 一般の生命保険商品に対する保険料控除と共通で控除限度額が設定されたことにより、平成24年以降は控除額が5万円から4万円に減額され、従業員の自助努力に対する拠出控除額としては不十分である。確定拠出年金での小規模企業共済等掛金控除等や、厚生年金基金での社会保険料控除と同様に、確定給付企業年金での従業員拠出掛金においても、全額所得控除制度の創設をお願いしたい。

Ⅲ. DC

1. 確定拠出年金における拠出限度額の見直し

DC拠出限度額については、令和8年12月よりDC・DBを通じた拠出限度額は月額6.2万円へ引き上げられる予定であり、制度拡充として評価できる。一方で、老後所得保障の充実、企業年金の更なる普及・拡大及び資産運用立国の実現という政策目的を踏まえると、その水準は依然として十分とは言えず、物価・賃金上昇等インフレ環境への移行、老後の所得保障の柱となる企業年金の普及・促進の観点から、拠出限度額の十分な水準への引き上げ及び経済環境に連動した見直しを要望する。

拠出限度額は、勤続期間全て満額拠出した場合に想定した水準に達するが、企業による企業年金制度設計の自由度の向上及び若年層と中高年層の掛金拠出レベルの違いを考慮して、過年度未使用分の取扱い（積み残し枠、生涯枠）および退職準備世代（50歳以降など）に対する追加の拠出枠（キャッチアップ拠出）を設けることを要望する。

また、企業型DCのマッチング拠出、個人型DCは、自助努力への支援強化のため、現状のDC拠出限度額とは別枠の外枠化などの規制緩和を要望する。

- DC拠出限度額は、令和8年12月よりDB・DCと合わせて6.2万円に引き上げとなるが、引き上げ後も将来必要となる所得水準との乖離は依然としてあり、十分な所得代替率を確保する観点からは、更なる拠出余地の拡大が必要である。
- 金額の設定に当たっては、税制上の管理水準ではなく、国民の老後所得確保に必要な給付水準から逆算することが望ましく、当該考え方にに基づき試算（下記）すると、最低限7.8万円までの引き上げが必要と考える。

（※）現段階の物価水準を前提に望ましい引退後生活における給付水準を基に拠出限度額を試算

- ・現役世代給与の6割を目標給付水準とした高齢期における生活費は約41万円（※1）、標準世帯の公的年金額は約23万円（※2）
- ・必要額を月額18万円（年額216万円）を65～85歳までの20年間で受給（年率1.0%で運用）した場合として、65歳時点で、3,898万円の原資が必要と想定（20年1.0%年金現価率18.046）
- ・この金額を60歳までの35年間（年率1.0%で運用）で積み立てるのに必要な金額は年額92.8万円（月額7.8万円）（35年間1.0%減債基金係数0.0238）

（※1）総務省統計データ「令和7年職種別民間給与実態調査」における表8職種別、企業規模別、年齢階層別平均支給額（企業規模500人以上）の52歳以上の課長級給与（67万円）の6割と仮定

（※2）厚生労働省「令和7年度の年金額改定について」2025年4月～2026年3月の夫婦2人分の標準的な年金額232,784円

- 令和6年12月以降、DBに加入する会社の従業員（第2号被保険者）のDC拠出限度額が、DB掛金（他制度掛金相当額）の多寡により決定される方式になり、事実上、DCとDBの掛金拠出限度額の合算管理に移行した（企業型DCは経過措置有）。当該移行により、DC限度枠を拡大できる企業が大半ではあるものの、一部企業においては今後DC掛金やDBの給付設計等を変更した場合に、掛金の拠出削減あるいは拠出停止となる可能性があり、労使合意に基づき適正に運営してきた企業年金制度を縮小せざるを得ない事態につながる事となる。

退職金を由来とする企業年金制度の拠出額は、労使合意を前提に、企業の退職給付制度や人事制度の実情に応じて柔軟な設計を可能とすることが、制度の普及・推進および高齢期の所得確保にも繋がるものであり、現行経過措置（明確に給付設計の変更が変更されない限りは令和6年12月の水準を維持）を存続したうえで、十分な水準への引き上げを実施すべきである。

- なお、諸外国のDC制度の非課税限度額は、我が国と比べても相当高い水準であり、老後所得の安定確保観点からは拠出限度額の大幅な引き上げあるいは限度額自体の撤廃が望ましい。
- DC拠出限度額は物価や賃金上昇等に連動して見直す仕組みにはなっていない。インフレ環境への移行により実質的な積立可能額が年々目減りすることを防ぐ観点から、物価又は賃金指数等に連動して定期的に見直す仕組み（例えば、米国401kを参考に毎年等）を制度化すべきである。公的年金には物価スライドの概念があるため、企業年金においても積み立て段階で賃金の上昇に応じて拠出限度額を引き上げる措置が必要と考える。
- 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、働き方やライフイベントにより拠出額が変動することを前提に多様な就労形態に対応できる柔軟な設計とすべきであり、高齢期での資産形成を促進する観点から、年間拠出額の未使用分を翌年以降に繰越しが可能な「生涯拠出枠」の仕組みを考える等、自助努力を促せる仕組みの導入をお願いしたい。
- また、退職準備世代に対しては、追加の拠出枠（キャッチアップ拠出枠）を設けていただきたい。これと同様の仕組みは、米国の401k制度においても採用（※）されており、短期間での積立強化が可能となり、就労期間が短い労働者層への支援策としても有効と考える。

（※）米国401k制度は、年間限度額24,500ドルに対して50歳以上のキャッチアップ拠出枠8,000ドル（2026年）

この制度を日本で導入に当たっては、米国の事例を参考にしつつも、日本の社会情勢を考慮したより柔軟な制度設計が必要で、キャッチアップ拠出が可能な年齢層を米国より拡大する等の工夫も必要と考える。これにより、多様なライフステージにおける老後資金形成を支援し、高齢期の就労拡大やリスクリングを支える制度としても有効になるものと考えている。

- 個人型DC (iDeCo)、企業型DCのマッチング拠出については、現状企業型DCの事業主拠出分と同じ限度額の枠内で管理されている。これらは個人の自助努力の性格を持ち、企業拠出と制度趣旨が異なるため、加入者の利便性を高め、資産形成・資産所得増加を促す観点から、限度額の引上げおよび外枠化を要望する。
- DBの他制度掛金相当額は給付水準が同じであっても、予定利率等の計算基礎率、終身年金の有無により変動する仕組みになっている。拠出限度額はあるべき給付額水準により見直すべきものと考えられるため、例えば、DBの「予定利率」の高低や「終身年金」の有無等に応じ、他制度掛金相当額を調整する仕組みも有用と考える。

2. 確定拠出年金給付金等の支給要件、退職所得控除など一連の見直し

制度導入企業の増加、働き方の多様化、65歳までの雇用確保措置による定年延長や70歳までの就業機会の確保措置、支給開始年齢の選択肢の拡大等により、ライフスタイル多様化への対応が可能となり、確定拠出年金の役割が高まる中、以下の規制見直しを要望する。

(1) 老齢給付金の加入者等期間と支給年齢の要件撤廃

- 老齢給付金を60歳から受取るには通算加入者等期間10年以上が必要であるが、10年に満たない場合の支給開始年齢は61歳から65歳になる。公的年金の支給開始年齢が上げられている中で、まだ60歳定年の企業も多いことから、加入者の生活資金へ優先的に充当させるため、老齢給付金の通算加入者等期間に関する支給要件の撤廃を要望する。就業期間及び退職年齢が多様化する中、加入期間のみを理由として受給開始年齢を遅らせる合理性は乏しい。(DC法第33条第1項)

(2) 脱退一時金受給要件緩和

- 企業型確定拠出年金については、老後の経済的備えを確保する制度であり、退職後の脱退一時金の支給は認められていないが、企業の倒産・解雇等による生活困窮時や疾病等による入院時、外国籍労働者の帰国時、海外への移住等によりDCへの継続加入ができない等やむをえない場合においては、脱退一時金としての受給要件の緩和を要望する。真に例外的な事情に限定した制度設計とすることで、老後資産形成という制度趣旨との均衡も図ることが可能である。

(3) 退職所得控除の見直し (DB・DCでの以前の調整年数の同一化)

- 既に退職所得等の支払を受けている場合の退職所得控除額の計算においては、DCとDBの制度間で取扱いが異なる。DBのキャッシュ・バランス制度でも資格喪失後に一時金を繰り下げると、支給までの間に利息が加算されて一時金額が変動しており、実態上の相違はDBとDCで殆ど無いことから、加入している制度により不利益を受けることが無いよう、退職所得控除での調整年数の取扱いもDBと同様「その年の前年以前4年以内」に取扱われるよう要望する。
- 調整年数が異なることからDB・DCの老齢一時金の受取り順序の如何で控除調整の対象になるか、ならないかの差異が生じている。また、DC資産の受取りの際に

は、最大19年前の間で受け取った退職金がある場合、退職所得控除の調整のため当該退職所得の源泉徴収票が必要になるが、その保管・管理等の負担から請求手続きが煩雑なものになっている。

(4) 60歳以降の再加入に障害となる老齢給付金等の未受給要件の撤廃

○ 60歳以降に再びDCへ加入できる機会があっても、公的年金の65歳前繰り上げや、DCの老齢給付金を受けると加入できない。老後には多様なシチュエーションがあり、環境の変化で再加入できる機会も増えることを考えると、この未受給要件が資産形成の妨げとならないよう撤廃を求める。

人生100年時代においては、高齢期にも資産形成を継続できる制度が望ましく、給付受給の有無のみを理由として加入を制限する合理性は薄れている。

IV. その他

1. 『退職所得の受給に関する申告書』への「帳簿」要件の緩和による個人番号の記載不要化

平成30年度税制改正で「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」に適用された個人番号記載を不要とした「帳簿」要件の緩和を『退職所得の受給に関する申告書』にも要望する。

○ 企業年金の受給者が一時金給付を受ける際に提出する「退職所得の受給に関する申告書」には個人番号の記載が必要とされている。

○ 平成28年度税制改正で、支払者が氏名・個人番号・住所等が記載されている「帳簿」を備えることで個人番号の記載を要しないとされたが、支払者である年金基金や受託機関等では本人からの紙面による提出や定時受入れなどなく、紙ベースでの「帳簿」の作成は困難である。平成30年度の税制改正でJ-LISなどにより企業年金連合会等から取得した個人番号を元にしたデータ形式記録でも「帳簿」要件を満たしたものとして取扱う「帳簿」要件の緩和が認められ、「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」は個人番号記載不要になったことから、同様の措置を『退職所得の受給に関する申告書』でも要望する。これにより企業年金・受給者・受託機関間の書類授受に係る個人番号漏洩リスクの低減、書類送付での費用負担の軽減、支払い事務効率化を図ることができる。

2. 令和3年12月に当協議会が提言した①「年金給付専用口座」の創設、②DCにおける協働運用手法の拡充、③日本版IRAの創設（EET型）等、3つの制度創設と非課税措置適用

企業年金制度の選択肢の拡充により、企業年金の実施率を高め、より多くの企業（特に中小企業）で年金制度の維持・導入が図れること、また引退後の年金（老後所得）確保にもつながるものとして要望する。

- 退職給付制度からの給付金や転職など途中退職の一時金、さらに個人の自助努力にも応えて、各制度からの退職所得等を老後資金として積立て、年金化できる道筋を付けるため、「年金給付専用口座」や米国の「個人退職勘定（IRA）」のような新たな制度の創設と、制度選択肢の拡充が特に転職が多いと言われる中小企業にとって喫緊の課題となっている。
- 厚生年金基金制度の実質廃止により多くの総合型基金は解散に至り、解散した基金からの加入者・受給権者への分配金は一時所得課税で扱われ、老後所得確保という本来の積立て目的まで失われる結果となった。加入事業所の中小企業の多くは、基金解散により退職給付制度を失うか、中退共など他制度に移ったものの不十分な状況で、退職給付の実施割合は徐々に低下しており、昨今の「老後所得の不足」問題に直面している。
- かつて企業年金部会で議論された柔軟で弾力的な給付設計の導入や、成長戦略に取り上げられたハイブリッド型企业年金については、「リスク分担型企业年金」として平成29年1月に新設された。今後、企業年金・個人年金部会において当協議会が提言した①「年金給付専用口座」の創設、②DCにおける協働運用手法の拡充、③日本版IRAの創設（EET型）について、退職給付制度の選択肢として制度創設の検討を要望する。なお、制度創設と制度選択肢の拡充にあたっては、従来の企業年金と同様、掛金（資金）拠出と資産移換時の非課税措置が必要である。