

企業年金等の現状と課題

～厚生労働省年金局企業年金・個人年金課長 吉田一生様 ご講演より～

2. DBとDCの制度的特徴

DBというのは適格退職年金と厚生年金基金を承継した両制度の特徴をもつ確定給付型の制度で、日本型雇用モデルを前提とした大企業で導入しやすいものと考えられます。

給与に上限が無いのと同様、拠出限度額はありますが、掛金の累積である積立金に特別法人税が課税されます。

加入可能年齢については、厚生年金被保険者資格と同じということで現行70歳までという仕組みになっています。

支給開始要件については、中途引き出し等の制限がありません。若いうちに退職してもらえますし、例えば次の起業に向けて使うこともできます。それが、老後の所得確保を図るという法律の目的に照らして妥当かという点、それは一つの論点であると思っています。

受給の形態は、厚生年金基金は代行部分があったのでその部分については終身年金になりますが、代行部分がないDBについては一時金も可という形になっています。

一方、DCというのは持ち運びが可能で、転職が多い中小企業でも導入しやすい制度として作られました。年金としての役割を果たすための各種要件を課すことで、年金と同じ税制優遇が認められています。掛金分は所得から控除しますし、事業主は損金算入できます。運用時について、積立金に特別法人税が課税されますが、現在課税が凍結されています。また、給付時については、年金での受給時には公的年金等控除が適用され、一時金での受給時には退職所得控除が適用されます。年金と同じ課税の枠組みという税制優遇が認められるためには、年金性を担保すること、すなわち、単なる貯蓄とは違うというところがポイントになります。老後の所得のために使っていただくためのものですので、中途引き出しの原則禁止が最大の特徴になります。

DCについて中途引き出しを緩和してほしいというような声は、業界団体を含めてよく寄せられますが、中途引き出しの原則禁止を緩和することは、できないと思っています。なぜなら、年金性を担保し、年金優遇税制をなすための一番大事な要素だからです。

もちろん改善すべき点はある、例えば外国人の中途引き出しについては見直しが必要な部分があると思っていますが、決して安易な緩和をすることはありません。

DBとDCは、このように制度創設の経緯を反映して拠出や給付にそれぞれ特徴があります。また、当初期待されていた役割も違いますが、両制度とも公的年金の給付と相まって老後の所得確保を図るところは共通しています。この目的に照らして、しっかりした機能を保ち、役割を果たしていけるかという観点から見直しをしていくことが必要だろうと思っています。

よく厚生労働省はイコルフットィングを目指しているのかと問われることもあるのですが、DBとDCのイコルフットィングを図ること自体が目的ではありません。老後の所

得確保等のためにDB、DCがどう役割を果たすべきかを考えると、結果同じになるのかもしれないし、特徴を踏まえて、もちろん差がある部分もあるかもしれません。そういう観点で考えています。