

特集2 DB・DC法改正につながる令和2年度税制改正大綱のポイントと、企業年金・個人年金部会の議論の取りまとめについて

企業年金・個人年金部会の積極的な議論は令和2(2020)年度税制改正大綱において認められ、法律改正の準備に入った。ここでは大綱の概要と部会議論の整理について紹介する。

税制改正大綱が示されDCに係る改正が多く認められる

DC制度の多くは税制と密接にからんでおり、税当局との調整を抜きに法改正は行えない。DC法のスタートはもちろんだし、拠出限度額の引き上げやマッチング拠出の導入など、税制改正大綱での明記を踏まえて法案の提出がなされてきた。2019年は厚生労働省社会保障審議会企業年金・個人年金部会の議論も深まっており、iDeCoの未来像や60歳代のDCとの関わりがどう変化していくことになるのか、今回の税制改正大綱にどこまで反映されるか注目が集まっていた。また、特別法人税については2020年3月末で凍結延長期限が到来することから、その再延長が認められるかについても関心が高まっていた。

2019年12月12日、与党税制改正大綱が公表され、いくつかの項目について改正の土壌が整う内容となっていた。これを受けて政府税制改正大綱も12月20日に公表され、現在法案提出の準備が進められている。

税制改正大綱で認められた主要な項目

1. 企業年金・個人年金制度等の見直しに伴う税制上の所要の措置

(1) DCの加入可能要件の見直しと受給開始時期等の選択肢の拡大

①まず、企業型DCについては加入可能年齢の見直しが挙げられた。現行では厚生年金被保険者のうち65歳未満の者について規約で定めた場合に加入が認められるが、これを70歳未満に引き上げる。これは高齢者雇用の状況に応じた柔軟な制度運営を可能とする意図であり、確定給付企業年金との整合性を図る見直しの1つでもある。また部会では、60歳前と同一事業所で継続して使用される者のみ60歳以降も企業型DCに加入できる規制の緩和が議論されている。

②次にiDeCoについても加入可能年齢の見直しが認められる。現行制度では国民年金被保険者のうち60歳未満の者としているが、これを国民年金被保険者であれば可能とする。加入者資格の別に応じて

- ・第1号被保険者：60歳未満
- ・第2号被保険者：65歳未満
- ・第3号被保険者：60歳未満
- ・任意加入被保険者：保険料納付済期間が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)

とする。これにより、60歳以降のiDeCo加入の余地が拡大することとなる。もし公的年金制度改革で、第1号被保険者が65歳まで加入できるようになれば、自営業者のiDeCoについてもインパクトが広

がることになるだろう。

③DC制度の受給開始時期の選択肢の拡大も認められる。現行では60歳から70歳到達までの間に個人が選択することができるが、100歳人生時代の到来を踏まえ、上限年齢を75歳に引き上げる。これは年金部会で議論されている、公的年金制度の繰り下げ受給の選択肢を75歳まで拡大する見直しに応じて行われるとしている。

DC法の制定時には70歳からの受給開始はむしろ税優遇の先送りの意図が強いとされていたわけだが、人生100年時代への理解が進んだことが、75歳受給開始の道を開いたと言える。

④DB制度の支給開始時期の設定可能範囲の拡大として、現行では60～65歳の間で企業が設定可能とするものを設定可能範囲を70歳まで拡大できるようにする。こちらもDB法の制定時点から大きく変化がなかったものだが、例えば定年を70歳とした企業などでは70歳から支給開始をする制度設計が行えなかった。企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とする取り組みとしている。

(2) 中小企業向け制度として簡易型DC、iDeCoプラスの対象範囲の拡大

現行では厚生年金被保険者数が100人以下の企業に限られる簡易型DC、iDeCoプラスの要件について、300人以下と拡大することで、広く中小企業をカバーするものとなる。

300人に線を引くことで、多くの中小企業がカバー範囲となり、中小企業においては選択肢が広がることになると期待される。

(3) 企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和

現行では、労使合意に基づく規約の定めがないと、企業型DC加入者はiDeCoに加入することができない。またこの場合拠出限度額が一律に引き下げられるため、iDeCo加入を認めると退職給付制度の設計上の支障があることが問題であった。現実にもほとんど活用されていないのが実態である。

今回、規約の変更がなくてもiDeCoに加入できるよう改善を図ることとなる。また、限度額を一律に下げるのではなく、月2.0万円のiDeCoへの拠出限度額が与えられる。ただし、iDeCo掛金と事業主掛金の合計で限度額を超えないことを要件とする。限度額管理はレコードキーピング会社の連携により実現を図ることとなる。

(4) ポータビリティの改善

ここでは従来認められていなかったポータビリティについて2つの規制緩和が認められる。まず、確定給付企業年金の終了時におけるiDeCoへの資産移換を認める。また、加入者の退職に伴う企業型

DCから通算企業年金(企業年金連合会)への年金資産の移換を可能とする。いずれもできそうに思えて認められていなかったポータビリティのルートであり、これが許されることとなる。特に企業年金連合会が行う通算企業年金への資産移換は運用を任せ終身年金を行う選択肢として取り扱いが注目される。

(5) その他所要の措置を講ずる

企業型DCの規約変更、企業型DCにおけるマッチング拠出とiDeCo加入の選択、DCの脱退一時金の受給、DCの運営管理機関登録などについて、手続きの改善を図っている。

2. 企業年金等の積立金に対する特別法人税の課税停止措置の延長

DC法の施行以前から低金利環境下に鑑み、特別法人税は課税を凍結している(1999年度より)。特別法人税は、厚生年金基金、確定拠出年金、確定給付企業年金、勤労者財産形成給付金、勤労者財産形成基金、私学教職員共済などを対象に、積立金に対して課税される法人税のことだ。いわゆる運用時課税の仕組みである。積立金全体に対して年1.173%の税を課す仕組みであるが、実際にDC制度に対して発動されたことはない。

今回、「金融市場の状況、企業年金の財政状況等に鑑み」凍結されてきた措置を延長、2022年度末まで延長することが認められた。

業界団体等の希望していた制度廃止の道は実現しなかったものの、まずは課税停止をしっかりと勝ち取ったということになる。

企業年金・個人年金部会議論まとまる

与党税制改正大綱の公表を受け、2019年12月25日に企業年金・個人年金部会は第10回の部会を開催した。ここでは議論のとりまとめの素案を提示、内容は了承され、同日「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」として公開されることとなった。

第10回の部会では税制改正大綱の内容を報告するとともに、これまでの議論の論点を整理した報告を行っている。前述の税制改正大綱で認められた項目の多くが、企業年金個人年金部会の議論を踏まえており、議論の整理でも法改正の必要性を指摘している。

税制改正大綱では詳細が読み取りにくい部分について、議論の整理で具体的に示している項目としては、

- 外国籍人材の帰国時、公的年金と同様に脱退一時金を受給できるようにすべきであること。公的年金の脱退一時金の支給上限年数を5年に引き上げることに合わせて見直すべきである。
- 企業型DCの規約変更手続きについて、DBと同様、軽微な変更の一部は届出を不要とすべきとし、類似の規約変更の事項について、事業主の必要な手続きは企業型DCとDBとの間で原則同じとすべきとした。また、概要書の記載項目を簡素化すべきとも指摘している。
- 事業主による企業型DCの業務報告に係る手続きについて、業務報告書の記載事項を簡素化すべき。また、事業主は記録関連運営管理機関を通じて業務報告書を提出できるようにすべきであること。

- 投資教育等について、業務報告書で実施の有無のみの報告を求めるのではなく、地方厚生支局がヒアリング等で継続的に把握して指導に当たるほうが効果的であり、指導体制や手法も含めて見直しすべきであること(商品運用のモニタリング、運営管理機関の評価等も同様)。
- 事業主による従業員の資格の確認手続きとして、従業員がiDeCoの加入者である場合、事業主は加入状況を国民年金基金連合会に届け出る必要があるが、この資格の確認手続きを簡素化すべきであること。
- iDeCoの継続投資教育(国民年金基金連合会による)について企業年金連合会の提供するオンラインの教材やセミナー等をiDeCo加入者が利用できるようにするなど、両連合会の連携を強化すべきである。などが触れられている。DBについても、
- 総合型DB基金の代議員規制、年金資産20億円超の総合型DB基金におけるAUP等の実施義務化、年金資産100億円以上のDBの資産運用委員会の設置義務化、の3点について現行どおりの要件設定に配慮しつつ、法令で規定することを基本的な方針として取り組むべきである。
- 企業年金におけるスチュワードシップ・コードの受け入れ促進。などの指摘を行っている。

一方で、今後の引き続きの検討を要するものとして、拠出限度額や企業年金税制の問題を挙げているほか、

- DBの保証期間の上限(20年)やDCの有期年金の期間(5～20年)の取り扱いについて、高齢期の就労の拡大やそれを踏まえた受給開始時期等の選択肢の拡大の状況等を見つつ、今後検討していく必要があること。
- 加入資格については、退職金と同様、「同一労働同一賃金ガイドライン」の「基本的な考え方」を踏まえた取り扱いがなされるべきこと。また、DB・DCの法令解釈通知にも明記し、周知すべき。
- いわゆる選択制DCについて、労働条件の不利益変更であるとともに社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性が高いと指摘し、事業主は正確な説明をすべきであることを法令解釈通知に明記するべきであり、また規約の審査を行う地方厚生(支)局は、事業主がどのような資料を用いてどのような労使協議を行ったのかを記載させ確認すべきである。

との指摘も含まれている。

法改正を要するものについては改正法案に含まれる形で、政省令および法令解釈通知でフォローできる部分については政省令、法令解釈通知の見直しによってこうした項目が改善されていくことになる。

* * *

本稿執筆時点で法案の提出はまだ行われておらず、法改正の詳細については確認できない状況にある。また施行年月日についても、どのくらいのカレンダーを設定するのかは法案を待たなければならない。

次号以降では、法案(可能であれば成立した内容)についても紹介をしていきたい。