

【概要】 http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/005_gaiyo.pdf

【本文】 http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/005_honbun.pdf

(本文からの抜粋)

3. 企業年金の普及・拡大に向けた制度改正要望

企業年金の普及・拡大に向けては、今回の厚労省試案にとどまらず、経団連が従来から主張してきたように、税制措置の拡充や規制緩和による抜本的な制度改正を進めるべきである。とくに、中小企業への企業年金の普及、DCにおける柔軟な制度設計の確立、制度の中長期的な持続可能性の向上、の3つの観点から最も重要である。

企業年金は、国民の老後生活の安心を支える重要な制度であり、労使合意のもとで、中長期的な見通しを踏まえながら、安定的な運営を図ることが求められる。今後の企業年金制度の改革にあたって、政府・与野党においては、対症療法的な対応ではなく、普及・拡大の観点から中長期的な視点に立った検討を望みたい。

(2) DCにおける柔軟な制度設計の確立

現在の退職給付の平均的な水準、賃金カーブ等を踏まえると、DC中心の制度設計が難しい状況にある。したがって、労使が各企業の実情にあわせて、多様な退職給付の制度設計を可能にするためには、DCにおける拠出限度額の大幅な引き上げ、ならびに(1)でも指摘したマッチング拠出を最大限認めることが不可欠である。

(3) 制度の中長期的な持続可能性の向上

まず、特別法人税は、拠出時・運用時非課税、給付時課税の原則に反する国際的にも稀な税である。また、これまで凍結措置を2～3年ごとに繰り返しているため、企業年金の運営を不安定にしている。企業年金の持続可能性の確保、さらなる普及のために速やかに撤廃することが不可欠である。

また、運用環境が激変する状況が続く中、中長期的に安定した企業年金の財政運営を確立するためには、給付と負担のバランスを早期に確保することが極めて重要である。受給者を含めた給付減額について、各企業の実情にあわせて、柔軟な対応ができるようにするとともに、DBにおける過去勤務債務の償却方法の弾力化を行うべきである。

(4) 個人の自助努力に対する支援の拡充

現在、企業年金に加入している厚生年金加入者は4割強である。企業年金の普及・拡大策を講じたとしても、雇用の流動化・多様化などを考慮すると、職域での制度設立が進みにくい可能性もある。

また、今回見直しの焦点とされる総合型厚生年金基金には、一つの企業で企業年金を設立するのが難しい中小・零細企業が多く加入しており、企業年金の継続が危ぶまれる。このほか企業年金加入者にとっても、公的年金の給付抑制等の動向を踏まえれば、個人の自助努力による老後の所得確保の必要性が高まっている。

こうした観点から、自助努力の選択肢として、職域によらない個人年金について各制度を横断的に見つつより使いやすい形に改善し、政策的な支援を拡充する必要がある。とくに個人型DCについて、中途引き出し要件の緩和、DBの加入者・専業主婦・公務員への加入対象の拡大、拠出限度額の引き上げ、資産移換や加入に係る手続きの簡素化が求められる。これにより、DCにおけるポータビリティを一層拡大できるとともに、自ら掛金を拠出できない運用指図者や加入資格喪失後に手続きをしなかったため運用資産が自動的に現金化される者(自動移換者)が減少することで、個人の自助努力に対する選択肢の拡大が期待できる。上記(1)～(4)の項目も含めて、必要となる制度改正要望は以下の項目である。

必要となる制度改正要望

共通	特別法人税の撤廃
	海外勤務者や出向時の加入資格要件の緩和
	地方厚生局への許認可・届け出手続きの簡素化(中小企業向け対応)
DC	中途引き出し要件の緩和
	拠出限度額の大幅な引き上げ
	拠出限度額内でのマッチング拠出の完全自由化
	加入対象者の拡大
	退職一時金等からの移行要件の緩和
	運用商品の除外に必要となる全員同意要件の緩和
DB	掛金納付期限の弾力化
	受給者を含めた給付減額要件の緩和
	過去勤務債務の償却方法の弾力化
	金融市場の変動に対し柔軟に対応した財政検証の採用(下方回廊方式の再導入)
	50歳未満の退職者への老齢給付金の支給 財政検証の頻度の軽減(中小企業向け対応)