

おり、ポータビリティの充実などと併せて、さらなる制度の充実が図られた。

② オランダの動向

オランダにおいては、企業年金として、企業を超えて産業別に実施される職域年金である産業年金基金と大企業の大部分が採用している会社年金基金がある。確定給付型年金が中心であり、かつ、その積立基準は厳格なものとなっており、その積立状況も安定したものとなっている。

企業年金においては、新会計基準の導入の影響などにより、その給付設計の最終給与比例型から全期間平均給与比例型への変更、保険会社のソルベンシーマージン規制に似た基準（FTK）の導入、積立比率が105%となると給付削減を可能とするなどの環境の変化がある。また、退職給付会計の導入による企業年金の母体企業の財政への影響、物価スライド実施に伴うインフレリスク、長寿命化による終身部分の給付増加等を背景に、母体企業への財務・会計への影響が軽微であり、運用環境の変化に対して持続可能性の高い企業年金に対するニーズが高まり、集団型確定拠出年金（コレクティブDC）の導入が進んでいる。加入者及び受給者ごとの個人別の資産はなく、制度の枠組みとしては確定給付型年金に分類されるものの、一定の条件下においては名目給付額の削減が可能とされていることから、リスクを加入者及び受給者が集団で担うという点で確定拠出型年金の性格も有するものである。

また、受給権については、1年以上勤務した場合は、在職中でも期間比例の年金受給権を付与することが義務づけられている。

③ ドイツの動向

ドイツにおいては、少子高齢化という人口構造の変化の中、保険料納付が減少し、年金受給者が増加するため、過大な保険料負担を課さないためには、給付水準を抑制することが不可避との考えに基づき、公的年金保険がもっとも重要な老後の所得保障であり続けるものの、公的年金保険、企業年金、個人年金の3つによって支えられなければならないことが明確にされている。

ドイツの企業年金には、引当金を計上し事業主が直接給付義務を負う「直接契約」、企業年金を運営する金庫に対し事業主が保険料を納付し、当該金庫が給付を行う「共済金庫」、事業主が生命保険により企業年金を提供する「直接保険」、生命保険に類似する運営機関である年金金庫に対し事業主が保険料を納付し、当該金庫が給付を行う「年金金庫」、企業年金を運営する基金に対し事業主が保険料を納付し、当該基金が給付を行う「年金基金」の5つである。特に「年金基金」についていえば、2001年の年金改革により、公的年金額の給付水準の引下げを行った際の代替措置として、中小企業の被用者等に対し年金を普及させることを目的として、年金支給開始時に元本保証が確保されていること、原則60歳にならない限り支給されないこと、原則終身年金であること等の要件を満たす確定拠出型の企業年金又は個人年金に対する公的助成を行うリースター年金が実施されている。その助成の内容は、企業年金又は個人年金に係る本人掛金について、助

成金の支給又は所得控除が行われる。

また、受給権については、5年以上の給付約束勤続期間を有する30歳以上の退職者及び倒産時に勤務していた従業員について受給権が付与されている。

(5) 今後の企業年金制度の方向

① 企業年金の近年の動向及び諸外国の動向を踏まえた論点

まず企業年金の近年の動向や諸外国の動向を踏まえた場合、次のような論点がある。

ア 諸外国、特にアメリカにおいては、退職給付会計の導入、確定拠出型年金の累次の規制緩和等を契機として、確定給付型年金から確定拠出型年金へのシフトが起きている。我が国においては、依然として確定給付型の企業年金の占める割合が高い一方、確定拠出年金の伸びも著しい状況にあるが、今後、確定拠出型の企業年金と確定給付型の企業年金の役割分担について、どのように考えるか。また、オランダの集団型確定拠出年金（コレクティブDC）や確定給付企業年金におけるキャッシュバランスプランなど新たな仕組みについてどのように評価するか。

さらに、イとも関連するが、確定給付型企業年金の中において、現状では、中小企業が集って設立する総合型が中心となった厚生年金基金の位置付けをどのように考えるか。

イ 諸外国では、キャッシュバランスプランなどにより選択一時金を導入する流れもあるが、依然として、長寿命化リスクに対するヘッジ機能が高い終身年金が中心的なものとなっており、また、公的年金と企業年金とで現役世代の所得に対する一定の比率の所得を確保するインテグレーション制度のある国もある。我が国では、規制緩和の流れの中で、公的年金との補完関係が強く、終身年金が義務づけられている厚生年金基金から、それに比して公的年金との補完関係が弱く、有期年金が中心の確定拠出年金及び確定給付企業年金が、企業年金の中心となってきているが、この現状をどのように評価するか。また、諸外国では、公的年金、企業年金及び個人年金の役割分担が明確にされている国もあるが、我が国における三者の役割分担（確定拠出年金制度における企業型確定拠出年金と個人型確定拠出年金の役割分担を含む。）についてどのように考えるか。さらに、現在、厚生年金基金の望ましい水準や確定拠出年金の拠出限度額設定の考え方の基本となっている退職前所得の6割という老後の所得確保の目標に係る水準のあり方について、どのように考えるか。

② 企業年金の性格を踏まえた論点

次に、企業年金の性格や役割に着目した場合、次のような論点がある。

まず、企業年金は、給与や賞与などの処遇と並んで、従業員の老後の所得保障を図り、その勤労意欲を高め、よりよい人材を採用する際に効果を発揮するもので

あり、企業にとって、企業の活性化にも寄与する重要な方策である。このような観点からすれば、どのように企業年金を設計するかは、企業、従業員の実情に応じて、各企業における労使合意に委ねられるべきものといえる。

他方、企業年金は、公的年金と相まって、企業の従業員の老後の所得の確保に係る自助努力を支援するものでもあり、この観点からは、積立基準、事業主の行為準則などの受給権保護のための規制が必要となる。

このように、純粋な自社年金は別であるが、法律に基づく制度として、規制・支援を行う企業年金については、

ア 給与や賞与などの処遇と並んで、従業員の勤労意欲を高め、よりよい人材を集めることを通じた企業の活性化のための方策

イ 公的年金と相まって企業の従業員の老後の所得の確保に係る自助努力を支援する方策

という2つの性格・役割を併せ持っているが、いずれの性格・役割を重視すべきか。

③ 今後の企業年金制度の方向

このような企業年金の近年の動向、諸外国の動向及び企業年金の性格・役割を考慮した場合、今後の企業年金制度の方向性としては、大きく分けて、次の2つの方向が考えられる。

ア 労使合意を基本とした、企業や従業員の実情及びニーズを踏まえたできる限り自由な制度

例) 確定給付型企业年金における選択一時金の上限額の緩和、確定拠出年金における中途脱退要件の緩和

イ 公的年金との関係を重視した、従業員の老後所得保障機能をより強化した制度

例) 給付水準の目標の設定、終身年金の原則化、選択一時金の廃止

今後の方向として、まず労使合意を基本とした自由な制度とする方向で一層の規制緩和をした場合には、企業及び従業員の実態及びニーズにより即した制度とすることが可能となる一方、従業員の老後の所得保障機能が低下するおそれがある。また、現行の企業年金制度における公的支援（税制上の措置）は、企業年金が年金として給付されることにより、公的年金と相まって企業の従業員の老後の所得保障が図られることを前提に、退職一時金制度と異なる措置がなされており、企業年金に係る支援措置のあり方が課題となる。

次に、公的年金との関係を重視し、従業員の老後の所得保障機能をより強化した制度とする方向で規制強化した場合、企業の従業員の老後の所得保障が確実となる一方、事実上、企業年金制度を企業の退職給付制度として活用することが困難となることにより、企業年金制度自体が活用されなくなる可能性が生じ、結果

として、企業の退職給付制度の実施率が低下するおそれがある。

企業年金については、これまで述べたように、その果たす役割が大きくなると期待されてきたことにかんがみ、公的年金との関係を重視した制度中心から労使合意を基本とした自由な制度中心へと変化してきた歴史があるが、現時点において、企業年金の今後の方向として、さらにどのような方向を目指すべきかについて、関係者間でコンセンサスがある状況にはない。

今後の方向としては、企業年金全体について更なる自由化を図る、企業年金のメニューとして公的年金との関係において更に多様な選択肢を設ける、企業年金全体について公的年金との関係を重視する方向に転換するといった様々な方向が考えられるが、企業年金の本質に関わる問題であり、後述する税制の抜本的検討と併せ、検討が必要である。

3. 企業年金に対する税制

(1) 現行の仕組み

① 基本的仕組み

企業年金の税制には、

ア 拠出時における企業拠出の損金算入、本人拠出の所得控除

イ 運用時における特別法人税課税

ウ 給付時における公的年金等控除、退職所得控除

があるが、これらの税制上の措置は、それぞれの企業年金の性格と密接な関連を有している。

② 厚生年金基金等の税制

厚生年金保険と企業年金との調整を図る目的で創設され、公的年金の代替としての性格を持つ厚生年金基金については、公的年金に準じた税制上の措置、すなわち、拠出時において企業拠出は損金算入、本人拠出は社会保険料控除を適用し、運用時においても原則非課税とし、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）という措置が講じられている。

また、適格退職年金のうち給付基準等が厚生年金基金に準ずる特例適格退職年金については、厚生年金基金が設立困難な中小企業について厚生年金基金の代替・補完的機能を有するものとして、厚生年金基金に準じた税制上の措置が講じられている。

③ 確定拠出年金及び確定給付企業年金の税制

一方、新たな企業年金制度である確定拠出年金及び確定給付企業年金については、適格退職年金並みの措置、すなわち、具体的には、拠出時において企業拠出は損金算入（ただし、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の下、給付時まで課税を繰り延べる）、運用時において特別法人税課税（所得税の課税繰り延べ分を遅延利子相当分として課税）、給付時において公的年金等控除、退職所得控除を適用するという措置が講じられている。

このように、企業年金の税制においては、厚生年金基金等については拠出時の掛金は所得税非課税、確定拠出年金等については拠出時の掛金には、本来所得税を課すべきとの考え方となっており、公的年金との関係などその性格の違いによって、運用時における税制、すなわち特別法人税の取扱いが異なる。

(2) 特別法人税のあり方

① 特別法人税の現状

特別法人税は、昭和37年の適格退職年金の創設時に導入されたものであるが、平成11年度から2年間凍結以降、平成13年度、平成15年度及び平成17年度と3度凍結措置が延長されており、平成19年度末に4度目の期限を迎えるこ

ととなる。

② 特別法人税の撤廃

特別法人税については、企業年金の関係者から、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。

仮に、このような考え方の下で、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。具体的には、特別法人税を撤廃する一方、企業年金の給付時に適用されている控除の見直しを図ることにより拠出・運用・給付を通ずる負担の適正化を図ることが考えられる。

しかしながら、現行の特別法人税は、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、少なくとも確定給付型の企業年金制度においては、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。

また、企業年金については、年金払いと一時金払いを選択できるものが多いが、現在でも、年金払いに適用される公的年金等控除と一時金払いに適用される退職所得控除との間では、一時金払いが有利であるという不均衡があるとの指摘があり、企業年金に適用されている控除の見直しの方法如何によっては、この不均衡が拡大するおそれがある。

さらに、公的年金等控除の見直しについては、企業年金加入者以外の被用者の税負担や医療保険の自己負担など多大な影響が生じることとなる。

なお、税制の切り替え時においては、過去に年金払いを選択した者については課税が強化される一方、一時金払いを選択した者についてはさかのぼって課税強化はされないといった問題を生ずるおそれもある。

③ 特別法人税の非課税

特別法人税の負担軽減の観点からは、特別法人税の撤廃のほか、特別法人税を非課税とする方法もある。具体的には、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である。また、確定拠出年金については、拠出限度額が望ましい水準に依拠して設定されていることから、厚生年金基金と同様に特別法人税を非課税とするという考え方もとりうる。

現行の厚生年金基金等においては、給付基準として、加算部分の半分以上は終身年金であること等の要件を課しており、これが非課税の基準となっているが、仮に、確定拠出年金等に非課税基準を設ける場合には、その具体的基準を明確にする必要がある。

しかしながら、この場合、具体的基準の内容によっては、特別法人税が非課税となる企業年金は少数にとどまる一方、多数の企業年金は特別法人税が課税となり、企業年金の普及促進に支障を来すおそれがある。

④ 特別法人税が課税された場合の問題点

確定拠出年金制度及び確定給付企業年金制度については、制度上は、特別法人税が課税となっているが、制度創設以来、特別法人税は凍結されており、現実に課税された実績はない。

仮に、今後、特別法人税が課税となった場合には、次のような問題がある。

まず、確定拠出年金制度については、特別法人税が個人ごとの年金資産額に課税されることとなることから、未だ厳しい金融市場の環境、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す者が多数となるおそれがある。また、仮に特別法人税が課税された場合は、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。

また、確定給付企業年金制度についても、従来の適格退職年金とは異なり、受給権の保護のための様々な規制が行われ企業の負担が重くなっている一方、年金の運用環境は未だ必ずしも良い環境ではなく、納税のためのシステム開発を含め、特別法人税に関する負担は企業にとって相当重いものとなる。

さらに、適格退職年金の廃止期限が平成24年3月末に迫っている中で、確定拠出年金等に特別法人税が課税されることとなると、適格退職年金から他の企業年金制度への円滑な移行を阻害するおそれもある。

(3) 今後の企業年金に対する税制のあり方

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。

しかしながら、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り、企業年金を自由に設計する上で阻害要因となっている特別法人税は撤廃の方向を目指すべきものと考えられる。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。

次に、企業年金全体で公的年金との関係を重視し企業の従業員の老後の所得保障

機能を強化する制度を目指す場合や企業年金において多様な選択肢を目指す場合には、特別法人税は存置しつつ、一定の基準を満たした企業年金について非課税の方向を目指すべきこととなると考えられる。この際には、非課税措置に関する具体的基準の策定に当たり、企業年金の実態も踏まえるなど、非課税措置が実効性のあるものとなるよう配慮することが必要であると考えられる。

企業年金に対する税制のあり方については、企業年金制度の今後の方向と表裏一体の関係にあり、これと併せて検討する必要があるとともに、前述の特別法人税のあり方を含めた年金課税に係る抜本的な検討を行う中で、検討する必要がある。

特別法人税については、税制の抜本的な改革が行われるまでの間は、企業年金を取り巻く諸状況も踏まえ、現在の凍結措置を継続すべきである。

4. 確定拠出年金の課題

(1) 加入対象者

① 第三号被保険者

第三号被保険者については、平成16年の公的年金制度改正において、第三号被保険者期間の厚生年金の分割が認められ、その中で、被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料については、被扶養配偶者と被保険者が共同して負担したものであることを基本的認識とする旨の規定が創設されている。

仮に、確定拠出年金の掛金についても、公的年金における保険料と同様の考え方に立った場合には、企業型確定拠出年金（他の企業年金なしの場合）に係る拠出限度額は、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、その算出においては夫婦（世帯）の年金額を前提としており、現行制度においても、第三号被保険者の老後の所得保障をも考慮した上で制度設計が行われていると考えることもできる。

しかしながら、第三号被保険者のあり方については、公的年金制度においても、なお継続的な検討課題とされており、第三号被保険者を個人型確定拠出年金の加入対象とすることについては、公的年金制度における第三号被保険者のあり方に係る検討状況も踏まえながら、引き続き検討すべきである。

② 公務員

公務員の年金については、現行の公的年金としての職域部分は廃止し、新三階年金を設けることとされており、現在、新三階年金のあり方について関係省庁等において検討が行われている。

公務員に係る企業型確定拠出年金のあり方については、この新三階年金の在り方に関わる課題であり、関係省庁等における検討結果を注視する必要がある。

また、公務員の個人型確定拠出年金への加入については、公務員の新三階年金の具体的な制度のあり方やその実施状況を勘案する必要があるとともに、今後の民間における個人型確定拠出年金の普及状況等を踏まえる必要がある。

③ 他の企業年金制度がある企業に雇用される第二号被保険者

確定給付企業年金等の他の企業年金を実施している企業であっても、企業型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（現行4.6万円）の半額を限度として、企業型確定拠出年金を実施することが可能であるが、企業型確定拠出年金を実施するか否かは、各企業の判断に委ねられている。

このため、確定給付企業年金等の他の企業年金を実施する企業の従業員についてみると、制度的には、企業型確定拠出年金を実施する企業の従業員と企業型確定拠出年金を実施していない企業の従業員とでは、後者の老後の所得保障水準は低いものとなっている。

個人型確定拠出年金導入の趣旨は、企業年金がある者となない者との公平性の確保であり、この考え方を徹底すれば、確定給付企業年金等を実施する企業の従業

員間の公平性を確保する観点から、確定給付企業年金等の他の企業年金を実施する企業のうち、企業型確定拠出年金を実施しない企業の従業員には個人型確定拠出年金への加入を認める方向で検討すべきである。

(2) 掛金拠出

① 拠出限度額

ア 企業型確定拠出年金の拠出限度額

(ア) 他の企業年金制度がない場合

企業型確定拠出年金のうち、他の企業年金を実施していない企業に係る拠出限度額は、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。

なお、後述するように、多くの企業型確定拠出年金の掛金について定率制がとられていることから、若年層などは、退職前所得の6割を確保するのに十分に掛金が拠出されていないという実態があることに留意すべきである。

また、そもそも拠出限度額の設定は、税制上の措置と密接不可分の関係があるが、現行制度は拠出限度額について、厚生年金基金における特別法人税の非課税水準を勘案して設定しつつ、特別法人税を課税扱いとしており、仮に企業年金に対する税制において給付時課税の徹底による特別法人税の撤廃等の抜本的見直しが行われた場合には、高所得者優遇にならないよう配慮しつつ、拠出限度額の撤廃を含め検討が必要である。

(イ) 他の企業年金制度がある場合

企業型確定拠出年金のうち、他の企業年金を実施している企業に係る拠出限度額は、厚生年金基金等の他の企業年金に加入している第二号被保険者と加入していない者の間で不公平が生じないように、企業型確定拠出年金のうち他の企業年金を実施していない企業に係る拠出限度額から、他の企業年金に企業が拠出する掛金額を控除するということであり、この基本的考え方は妥当である。

また、他の企業年金に企業が拠出する掛金額を控除することは、当該掛金額には積立不足分を充当するためのものも含まれていることから、実務的に困難であることを踏まえれば、現状の取扱いはやむを得ない措置であると考えられるが、なおきめ細かい対応ができないか、実務上の対応の可能性を含め、引き続き検討すべきである。

イ 個人型確定拠出年金（他の企業年金を実施していない企業に雇用される第二号被保険者を加入対象者とするもの）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（現行月額4.6万円）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。

現行の拠出限度額については、企業年金における企業の支援（掛金）の状況を勘案して、これを設定するという考え方であり、現在は、厚生年金基金の掛金の状況を勘案して設定されている。この考え方を基本的に維持する場合にも、現在は、確定拠出年金創設時とは異なり、企業年金として、確定給付企業年金及び企業型確定拠出年金もあり、また、厚生年金基金は中小企業を中心とした総合型に偏在している状況にあることを踏まえれば、厚生年金基金の掛金の状況に加え、確定給付企業年金及び企業型確定拠出年金の掛金の状況を勘案して拠出限度額を設定する方向で検討すべきである。また、その際、後述する企業型確定拠出年金における個人拠出（いわゆるマッチング拠出）との均衡も考慮すべきである。

② 企業型確定拠出年金における個人拠出

ア 個人拠出の可否

企業型確定拠出年金における個人拠出（いわゆるマッチング拠出）については、確定拠出年金創設当時においては、企業の掛金拠出に加えて個人による老後の所得保障を支援するという考え方はありうるものの、従業員本人の拠出を任意とし、その運用方法まで自ら選択するという仕組みでは貯蓄と変わらないということから、今後の検討課題とされている。

しかしながら、企業年金制度においては、適格退職年金、厚生年金基金及び確定給付企業年金のいずれにおいても、個人拠出が認められているように、事業主拠出を基本としつつ、労使合意の下、従業員が希望する場合には、従業員にも掛金の拠出を認め、老後の所得保障をより充実することを可能とする仕組みが一般的であり、企業型確定拠出年金についても、他の企業年金同様、従業員の自助努力による老後の所得保障の充実を認める必要がある。

また、現行の企業型確定拠出年金の拠出限度額は、公的年金と企業年金とを併せ退職前所得の6割を確保する水準である厚生年金基金における望ましい水準を勘案して設定されているが、実際の企業拠出は、定率による掛金設定が9割を超えており、その多くが賃金カーブ等を基準としている。この結果、若い世代を中心として、企業の掛金は、拠出限度額よりは低い水準となっており、実態としても、個人の拠出による老後の所得の確保を支援する必要性は高い。

さらに、政府においては、「貯蓄から投資へ」という政策の方向が示されているが、各加入者及び運用指図者（以下「加入者等」という。）の運用状況は、制度創設当時と比較して、元本確保型の運用商品から債券・株式などの収益性の高い運用商品へとシフトしていることから、本人拠出を導入することにより、本人の投資意欲が高まるという効果も相まって、「貯蓄から投資へ」という流れを加速する効果が期待できる。

なお、中途引出しの原則禁止等現行の貯蓄性の排除のための規制を個人拠出についても課すほか、後述する、企業型確定拠出年金に係る拠出限度額の設定、

個人拠出に係る限度額の設定等により、その貯蓄性の排除は十分に可能である。

以上から、企業型確定拠出年金における個人拠出を認める考え方に立って、その具体的なあり方について検討すべきである。

イ 具体的要件

企業型確定拠出年金における個人拠出を認める場合、具体的な要件は次のとおりとすべきである。

(ア) 拠出限度額

個人拠出については、企業型確定拠出年金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。

企業型確定拠出年金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、企業型確定拠出年金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、企業型確定拠出年金の拠出限度額の枠内での拠出とすることが適当である。

なお、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。

(イ) 個人拠出の限度額

企業型確定拠出年金における個人拠出の限度額については、

(a) 企業型確定拠出年金の拠出限度額の範囲内であれば自由に認めるという考え方

(b) 企業が実際に拠出する掛金と同額（労使折半）まで拠出することを認めるとする考え方

がありうる。

企業型確定拠出年金の拠出限度額の範囲内であれば、自由に個人拠出ができることを認めることとした場合、個人の選択により拠出限度額までは拠出することが可能となり、老後の所得保障機能を高めることにつながる。他方、企業型確定拠出年金が事業主拠出を基本とする企業年金制度であることを前提とした場合、他の企業年金制度である厚生年金基金や確定給付企業年金と同様、本人拠出額は、事業主拠出額の範囲内とすべきこととなる。

ウ 税制

企業型確定拠出年金における拠出限度額の範囲内で個人拠出が認められるの

であれば、それは、厚生年金基金の望ましい水準を確保するための自助努力に対する支援を行うものに他ならず、現行の企業型確定拠出年金における企業の掛金の損金算入、個人型確定拠出年金における所得控除との均衡を考慮して、企業型確定拠出年金における個人拠出についてもそれと同等の所得控除の対象とすべきである。

(3) その他

① 投資教育

ア 継続教育の明確化

高齢化が進展する中で、老後の所得保障に関する企業年金等の役割はますます重要になってきているが、確定拠出年金は加入者等の運用結果により給付額が変動することから、導入時の教育に加え、継続教育は極めて重要であり、継続教育の実施率を向上させる必要がある。現行の確定拠出年金法においては、投資教育において継続教育を行うことが明確化されていないことから、現行の投資教育に関する事業主の努力義務の中に、継続教育が含まれる旨を明確化すべきである。

イ 投資教育に係るガイドラインの策定

継続教育を含めて、投資教育を充実した内容とし、加入者等のニーズに応じたものが企業から提供されるよう、各企業における投資教育の実態を把握するとともに、必要に応じ、確定拠出年金を実施している、または実施しようとしている企業が活用できるような投資教育に係るガイドラインの策定等について検討すべきである。

ウ 投資アドバイスサービス等の振興

加入者等が自己により選定した運用商品の状況、金融市場全体の動向、自己の資産配分と当該企業の他の従業員全体の資産配分との比較などの情報を得た上で、自らの指図の方針、その見直しの検討等を行うことが可能となることが重要であり、確定拠出年金を実施するサービスの一環として普及し、加入者等が将来の年金給付を充実することが可能となるよう、その振興に努めるべきである。

また、アメリカの401(k)プランにおいては、投資モデルに基づき運用商品への投資比率を具体的に助言するような投資アドバイスサービスが提供されている。全ての確定拠出年金の加入者が同レベルまで投資の知識、経験を得ることは困難な面もあり、近年、このような形で、加入者が望めば運用指図の作業の一部を専門家に任せることが認められている。

このような投資アドバイスサービスも、加入者等の運用指図の向上の一助となると考えられることから、投資アドバイスサービス提供主体と運営管理機関との関係の整理及び運用に係る勧奨行為との関係に留意しつつ、その振興に努めるべきである。

② 運用商品の除外

運用関連運営管理機関又は事業主から提示された運用方法について、その一部を除外しようとする場合には、原則として、当該運用方法により運用を行っている者全員の個別の同意を得ることが必要とされているが、個々の加入者等が運用している商品を把握しているのは記録関連運営管理機関に限られ、運用方法を除外する際に同意を得る主体となる運用関連運営管理機関又は事業主は、それを把握しておらず、事実上、個別の同意による運用商品の除外を行うことは困難な状況にある。

一方、長期にわたる確定拠出年金の運営においては、当時最善を尽くした商品選定であっても、金融市場の動向など様々な事情により運用商品の除外を可能とすることが加入者等にとって利益となる事態が生じることが想定されるとの指摘がある。また、確定拠出年金が定着し、確定拠出年金に関する運用商品が充実する中、運用商品の内容、運用手数料等の観点から新たな運用方法を提示しようとする際に、既に提示している運用方法を除外しようとしても個別の同意を得ることが困難であることから、徒に多数の運用方法が、加入者等に提示される運用方法として並存することとなるが、これは加入者等の選択肢を拡大することとなる一方で混乱を来すおそれがあり、運用商品の除外を可能とすることが加入者等にとって利益となる場合が想定されるとの指摘もある。

以上から、運用商品の除外手続きを緩和する措置を講ずるべきである。ただし、運用商品の除外に当たっては、事業主の責任が問われるリスクがあることから、企業型年金規約において、事業主と労働組合等の間の労使合意により運用商品を除外することを明記した上で、個別の運用商品の除外に当たっても労使合意を必要とするというように、手厚い手続きを定めるとともに、実際に各企業が運用するに当たっても、規約改正及び個別の運用商品の除外という双方の場面において、加入者等に十分周知・説明するなど、加入者等の保護のための十分な配慮をすべきである。また、除外後において、個々の加入者等が他の運用商品の選択を円滑に行うことができるよう、事業主等を通じて十分な情報提供等が行われるようにする必要がある。さらに、運用商品の除外に当たっては、必要に応じ、専門的知見を有する運営管理機関の助言を求めることも考えられる。

③ あらかじめ定められた運用方法（いわゆるデフォルトファンド）による運用

確定拠出年金制度は、加入者等が自己の責任において運用方法を選択して運用指図を行う制度であり、加入者等が自ら選択しないことは、制度の本来の姿ではなく、投資教育等により加入者等自身の投資を促すことが基本である。

しかしながら、加入者等が自らの運用商品を選別するのに時間を要し、運用指図が間に合わない場合があり、企業型年金規約において、加入者等の運用指図が行われるまでの間のデフォルトファンド（加入者等から運用指図がなかった場合の運用先として事前に設定している商品）を特定し、運用指図がない状態を回避している事例が見られる。

現在、どのような運用商品をデフォルトファンドとするかについては、基本的には、労使合意の問題であり、明確な法的規制はないが、事業主の責任が問われるリスクがあることから、預貯金等元本確保型の運用方法に限定されているのが実態である。これに対し、一般に、元本確保型よりもリスク・リターンが高いとされる投資信託等の運用方法をデフォルトファンドとしても、事業主が責任を問われないことを明確にすべきではないかとの指摘がある。

また、運用に関する知識・経験が乏しい加入者等を想定して、運用指図までの間のつながりの運用方法ではなく、恒久的な運用方法としてデフォルトファンドを活用すべきではないか、との指摘もある。

さらに、全ての確定拠出年金の加入者等が同レベルまで投資の知識、経験を得ることは困難な面もあり、アメリカにおいても、更なる加入者拡大に向けた施策の一環として、ある程度のリスク・リターン水準の期待できる運用商品をデフォルトファンドとして指定することを容易とする制度改正が進められているところである。

以上を踏まえれば、今後、加入者等のニーズも見極めながら、デフォルトファンドを設定する際の一定のルールのあり方等について、検討する必要がある。

なお、転職者等個人型に移換されるべき者については、企業との雇用関係が終了していることから、同列に整理できないことにも留意すべきである。

また、運用指図の権限を加入者等に与えたものの、加入者等がその権限を行使しなかった結果、投資先となるデフォルトファンドとは別に、事業主と加入者の代表が運用に関する権限と責任を共有するオランダのコレクティブDCのように、個々の加入者等があらかじめ定められた運用方法により運用する現行の仕組み以外の方法については、デフォルトファンドの検討状況も踏まえた上で、今後の検討課題とすべきである。

④ 中途脱退

ア 中途脱退要件

(ア) 企業型確定拠出年金からの中途脱退

確定拠出年金は企業の退職給付制度の一つとして活用されているのが実態であることから、一定の年齢に到達する前であっても、退職した時点で支給が可能となるような制度改正に対する要望が強い。

確定拠出年金制度においては貯蓄性を排除する観点から、確定給付企業年金制度等とは異なり、中途脱退要件について一定の制限が設けられているが、企業型確定拠出年金からの中途脱退要件の緩和については、公的年金と相まって老後の所得保障を図るという確定拠出年金の本来の目的と確定拠出年金が退職給付として活用されているという制度の実態が、矛盾として端的に表面化しているということである。この問題は、今後、確定拠出年金を含め企業年金の今後の方向を整理する中で、検討されるべきである。

(イ) 個人型確定拠出年金からの中途脱退

企業型確定拠出年金から個人型確定拠出年金へ移換した者の中には、掛金