

DCとはDefined Contributionの略=確定拠出年金のことです。

平成18年11月29日

前号(10月30日発行)で紹介しました確定拠出年金(DC)の制度改正の行方において、所管であります厚生労働省の2007年度税制改正要望事項の内容が決まりました。

集約されたDC税制改正要望書

厚生省の要望内容

2007年度の税制改正に向けた議論が証券税制を含め本格化してきました。その一環として企業年金連合会、日本証券業協会、経済団体などの関連機関によって厚生労働省に提出されていたDC改正要望案が、今回厚生労働省案に集約され、企業年金税制改正における最終要望書としてまとめられました。

以下の3点が集約された要望事項であり、現状の問題点についてその説明を行いたいと思います。

1. 掛金の非課税上限額の引き上げ

現行の掛金の非課税上限額は下記の表のとおりとなっています。日本の企業型DC(以下企業型)では福利厚生の一環として給与水準に拠出額を連動させる企業が多く、拠出金が上限を超えると、超過分を退職金積立てに回すか、現金で社員に支給するといった調整をしています。現金で支給した場合それが老後に備えた資金に回るかどうか疑問であり、本来の主旨から外れる可能性があります。企業年金連合会の調査によると、掛金の拠出額が上限額を超えている企業が約2割に達しているという調査結果も出ています。

非課税上限額は2004年度に一度引き上げられましたが、拠出分が非課税となる為、他の金融商品等との兼ね合いもあり、限度額が抑えられてきました。

一方、個人型DC(以下個人型)の場合、企業型や企業年金(厚生年金基金・適格退職年金等)がない企業に勤務する会社員(第2号加入者)が加入できますが、この場合の非課税上限額は企業型に比べさらに上限が抑制されています。個人型の掛金が自己負担であることを考えると、老後の生活設計をより真剣に考えている人と捉えることができますが、その割には非課税上限額が低水準だと思われます。

現行のDC掛金 非課税上限額

企業型DC	企業年金(有)	23,000円
	企業年金(無)	46,000円
個人型DC	第1号加入者	68,000円
	第2号加入者	18,000円

2. 加入可能な年齢を60歳未満から65歳未満に延長

DCに加入可能な年齢の上限は、現在60歳未満となっていますが、事業主は高齢者雇用安定法の改正(2004年12月1日から施行)に伴い、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならないこととなっています。従って定年延長や嘱託として現行の60歳から65歳まで働ける体制が整いつつあり、60歳以降も企業の取り組み次第で加入者となるのが可能な環境となっています。

その為、在職中は60歳からの年金を受給せず、退職後(65歳以降)に受給することにより、老後の生活資金として先送りすることができます。

3. 短期間で脱退した場合に認められる一時金の引き出し条件の緩和

現行の脱退一時金の支給には、次の要件を全てクリアしなくてはなりません。

加入者期間が1ヶ月以上3年以下、または個人別管理資産額が50万円以下である(但し、企業型において15,000円以下の場合には一定の条件のもと引き出し可能)

再就職先が企業年金を導入しておりその加入者となる

最後に企業型・個人型加入者の資格を喪失した日から起算して脱退一時金の請求が2年以内である

このように請求要件が厳しく、企業型の資格を喪失し、再就職先に企業型がない場合は、個人型に加入(拠出)することも条件次第では可能ですが、加入しない場合は、運用指図者として個人型へ移換するしかないので、手続きが煩雑であり、運用期間中管理手数料がかかることから、移換金額が少額であると、年金資産が受給資格を満たす前に失われてしまうことも想定されます。その為、要件を更に緩和するか、あるいは米国のようにペナルティを払うなど、一定の条件のもとで引き出しが可能となるような措置が望まれます。

以上、改正要望事項について説明しましたが、今後の税制改正の成り行きが大いに注目されますので、引き続き紹介していきたいと思っております。