

確定拠出年金に関する 資格喪失年齢・脱退一時金支給要件 に関する要望について

規制改革推進会議専門チーム会合(第3回)
説明資料



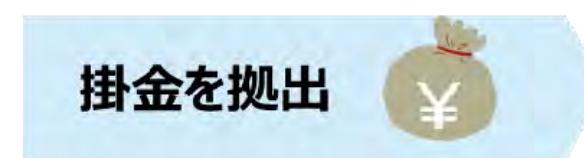
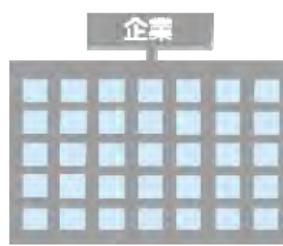
確定拠出年金(DC)とは

- 確定拠出年金(DC)とは毎月掛け金を積み立て、そのお金を自分で運用し、その運用成果によって将来の受取額が決まる年金制度です。



企業型DCと個人型DC(iDeCo)

- DCには、企業が掛金を拠出する「企業型DC」と、個人が自分で掛金を拠出する「個人型DC」があります。
- 2017年1月から拡充された個人型DCは「iDeCo」という愛称で呼ばれています。

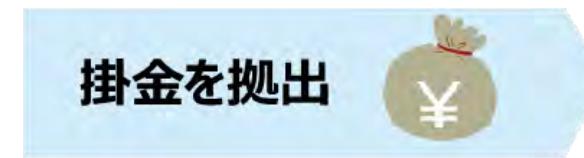


Aさん



Bさん

◆ 企業が「マッチング拠出制度」を採用している場合、個人は、企業が拠出する掛金に上乗せして掛金を拠出することができます。



Cさん

◆ 2018年5月から、従業員数100人以下の企業は、iDeCoに加入している従業員に対して追加で掛金を拠出できるようになります(中小事業主掛金納付制度)。

DCにおける年齢要件

- DCにおいて加入者資格(掛金の拠出が可能)を失う年齢(以下、資格喪失年齢)は、企業型DCでは60歳以上65歳以下の規約で定められた年齢、iDeCoでは一律で60歳と定められています。
- 年金資産を受け取ることができるのは、原則60歳以降です。離職・転職時に一定の要件(次頁)を満たす場合を除き、原則、途中で引き出すことはできません。

60歳未満

受け取れません



原則60歳以降

受け取れます



一時金

または

年金



中途脱退要件

■以下のいずれかの要件を満たした場合に限り、60歳になる前に年金資産を一時金で受け取り、DCを脱退することができます。

- 要件①年金資産が**15千円以下**で次の要件を全て満たしていること（企業型DC）
 - ・ ア. 企業型DC、iDeCoのいずれかの加入者、運用指図者でないこと。
 - ・ イ. 加入者の資格を喪失した日が属する月の翌月から起算して6カ月を経過していないこと。
- 要件②次の要件を**全て**満たしていること（企業型DC・iDeCo）
 - ・ ア. 国民年金保険料**免除(猶予)**者
 - ・ イ. 障害給付金の受給権者でないこと。
 - ・ ウ. **通算拠出期間が3年以下**、又は**個人別管理資産額が25万円以下**であること。
 - ・ エ. 加入者資格を喪失してから**2年以内**であること。
 - ・ オ. 年金資産が**15,000円以下**の場合の脱退一時金を受け取っていないこと。

【要望】資格喪失年齢に関する要望

■ iDeCo加入者の資格喪失年齢の引上げ

- 企業型同様に*iDeCoにおいても加入者資格喪失年齢を65歳まで引き上げ、掛金を拠出し続けられるよう*、制度を改正していただきたい。

■ 資格喪失年齢引上げ時における企業型DC加入者の資格要件緩和

- 加入者資格喪失年齢を60歳以降に引き上げた場合、加入者資格要件として、「60歳に到達した前日において雇用されていた実施事業所に60歳以降も継続して雇用されること」となっている。
- *65歳までの雇用確保のための、同一規約内の事業所への異動については加入資格を維持できるよう、資格要件を緩和していただきたい。*

(要望の背景) iDeCo加入者の資格喪失年齢の引上げ

- 2018年2月16日に閣議決定された「高齢社会対策大綱」において、「希望者全員がその意欲と能力に応じて**65歳まで働けるよう**安定的な雇用の確保を図る」、「社会保障制度についても、こうした意欲の高まりを踏まえた柔軟な制度となるよう必要に応じて見直しを図る」、「企業年金、退職金、**個人年金等の個人資産を適切に組み合わせた資産形成を促進する**」と謳われており、公的年金を補完する制度として、iDeCoにおいても加入者資格喪失年齢を65歳迄引き上げるべきと考える。
- 第一号被保険者対象の国民年金基金は65歳支給であり、2013年4月から国内に住所を有する60歳以上65歳未満の国民年金任意加入者は引き続き加入できるよう制度改正されており、iDeCoも平仄を合わせることが適切と考える。
- また、iDeCo加入資格を有する第二号被保険者にとっては、60歳以降も加入が認められている企業型DC加入者との間で格差が生じることとなっており、企業型DCとの不公平を是正すべきである。

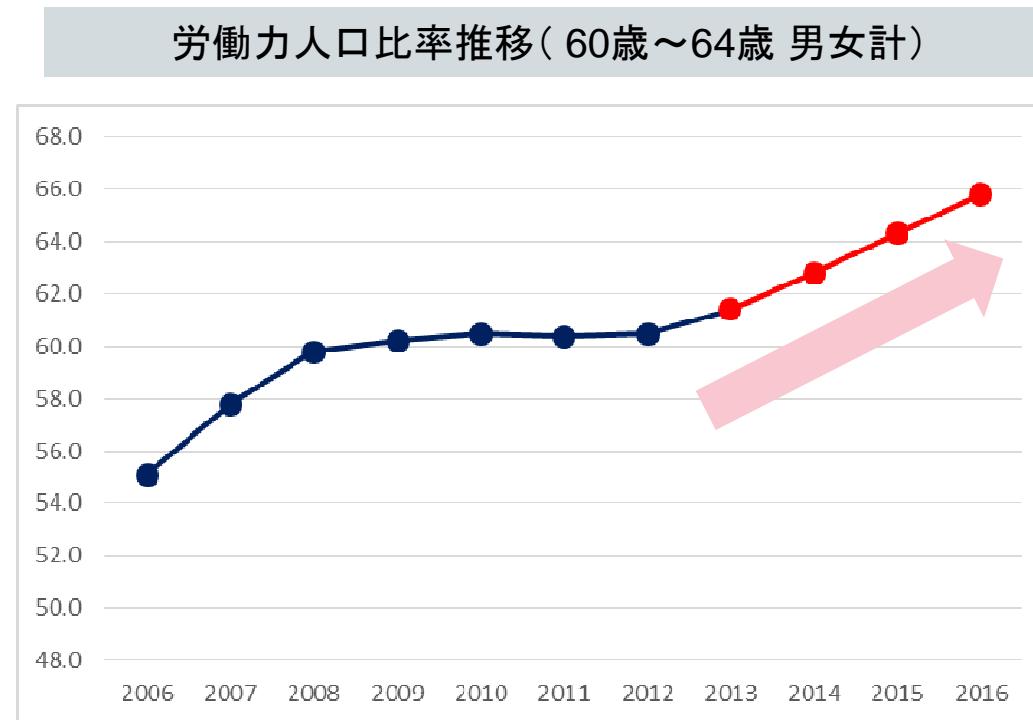
(要望の背景)

資格喪失年齢引上げ時における、企業型DC加入者の資格要件緩和

- 65歳までの雇用確保のために、60歳以降にグループ内の別会社に転籍するケースは一般的に行われており、制度が企業実態と合っていない。
- グループ会社内での転籍については、同一のプランの中での属性変更と捉えることが実態に即している。制度改善された資格喪失年齢引き上げが有効に活用されるためにも、制度改正を要望する。

(ご参考①) 年齢階級別労働力人口の推移

- 勤務延長制度や再雇用制度導入を推進する「改正高年齢者雇用安定法」が施行された2013年4月以降、60歳～64歳の就業率は増加傾向。



出所：総務省統計局「平成28年 労働力調査年報」

(ご参考②) 高齢社会対策大綱より抜粋

1 就業・所得

- 現在の年金制度に基づく公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働くよう安定的な雇用の確保を図る。(略)雇用・就業環境の整備を図るとともに、社会保障制度についても、こうした意欲の高まりを踏まえた柔軟な制度となるよう必要に応じて見直しを図る。
- (略)公的年金を中心とし、これに企業による従業員の高齢期の所得確保の支援や個人の自助努力にも留意し、企業年金、退職金、個人年金等の個人資産を適切に組み合わせた資産形成を促進する。さらに資産の運用等を含めた資産の有効活用が計画的に行われるよう環境整備を図る。

(3) 資産形成等の支援

ア 資産形成等の促進のための環境整備

- 私的年金制度は公的年金の上乗せの年金制度として、公的年金を補完し、個人や企業などの自助努力により、高齢期の所得確保を支援する重要な役割を担っている。個人型確定拠出年金(iDeCo)について加入者範囲の拡大等や中小企業が利用しやすい制度の導入の周知等を行うとともに、確定給付企業年金についてリスク分担型企業年金制度等の周知等を行うことにより、私的年金制度の普及・充実を図る。

出所:内閣府「高齢社会対策大綱」平成30年2月

【要望】脱退一時金の支給要件に関する要望内容

■追徴課税等のペナルティを課した脱退一時金の支給制度の新設

- 改正法により、2017年1月1日からiDeCoの加入可能範囲が見直され、20歳以上の全国民は原則確定拠出年金制度に加入可能となった。それに伴い、脱退一時金の支給要件も見直されており、個人別管理資産の額が一定額(現行1.5万円)以下の企業型年金加入資格喪失者と「保険料免除者」以外は脱退一時金を受け取れなくなり、原則60歳以降の年金受給開始までの中途引出が認められることになった。
- しかしながら、確定拠出年金の更なる発展、普及のためには、加入者利便性を促進し、他の企業年金制度同様、一定の条件のもと年金資産の中途引出を可能にすることが望ましい。については、追徴課税等のペナルティを課した脱退一時金の支給制度を新設していただきたい。

■外国籍加入者の中途引出要件の緩和

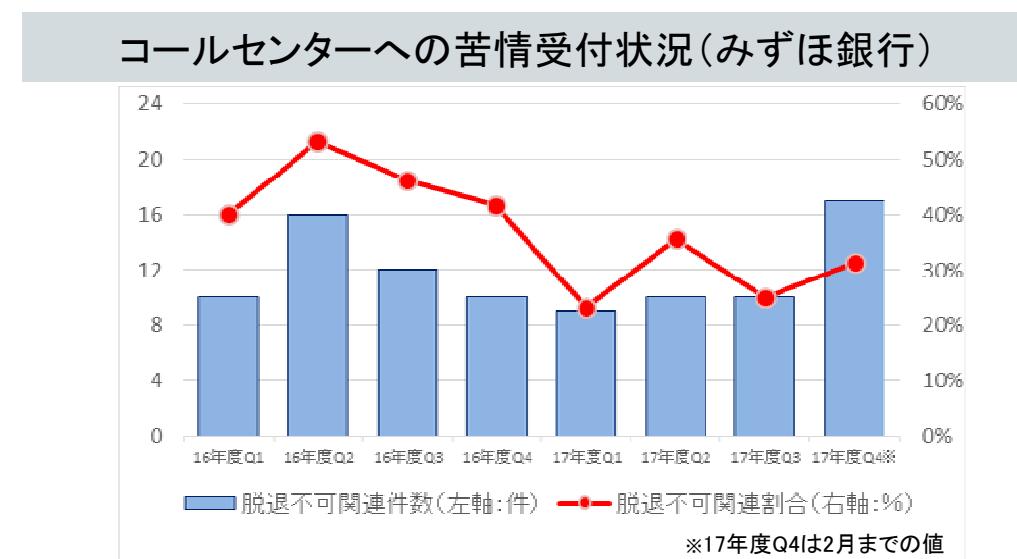
- 外国籍の加入者が退職し、日本に住所を有しなくなった場合は、脱退要件に関係なく、脱退一時金請求を可能としていただきたい。

(要望の背景)

追徴課税等のペナルティを課した脱退一時金の支給制度の新設

- 企業が既存の退職金制度等を見直す際、DC導入をためらう要因の一つに、確定給付企業年金(DB)では中途退職時に脱退一時金を受取可能な一方で、DCでは従業員が定年前に中途退職した際、退職金として脱退一時金を支給できないという事情がある。

- また、コールセンターに対して、DC制度導入企業を中途退職した資格喪失者から、DC資産の引き出しを求める要望は、一定件数継続して寄せられており、ご対応を検討いただきたい。



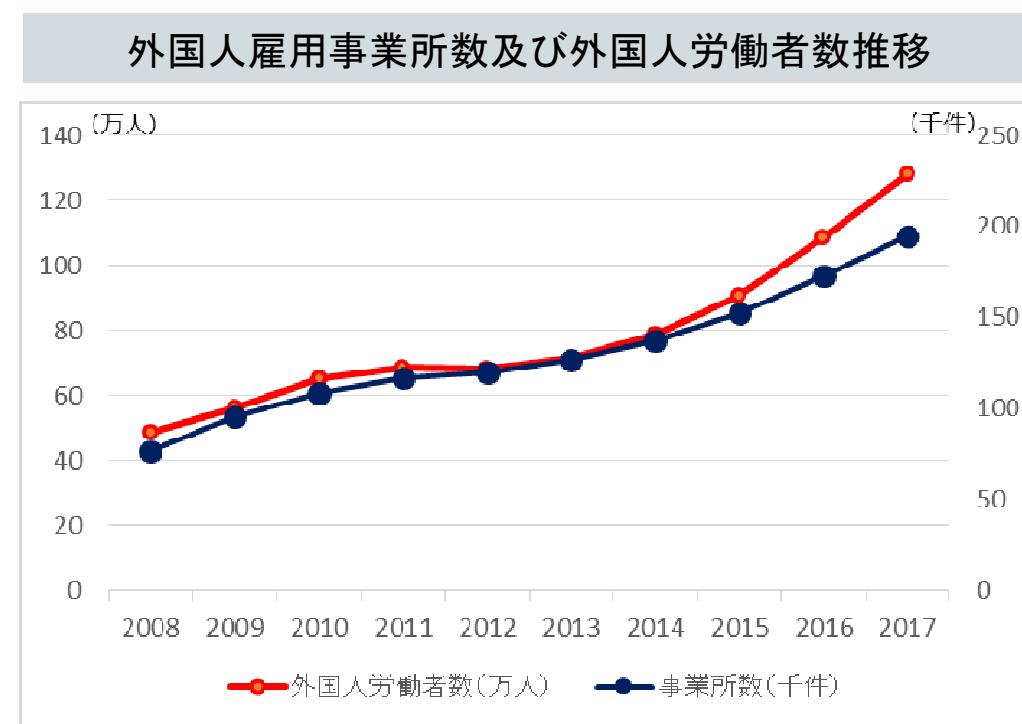
出所:みずほ銀行

(要望の背景)

外国籍加入者の中途引出要件の緩和

- 日本に住所を有しなくなった外国籍の加入者は、本来、本邦の年金制度の枠組みからの脱退が認められるべき者と考えられ、その者への制度の強制は、DCをさらに普及させることの妨げになると考える。

- 国民年金または厚生年金保険においては、日本国籍を有しないものが被保険者資格を喪失し日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から2年内に脱退一時金を請求することができることとなっており、DCでも可能とすべきと考える。

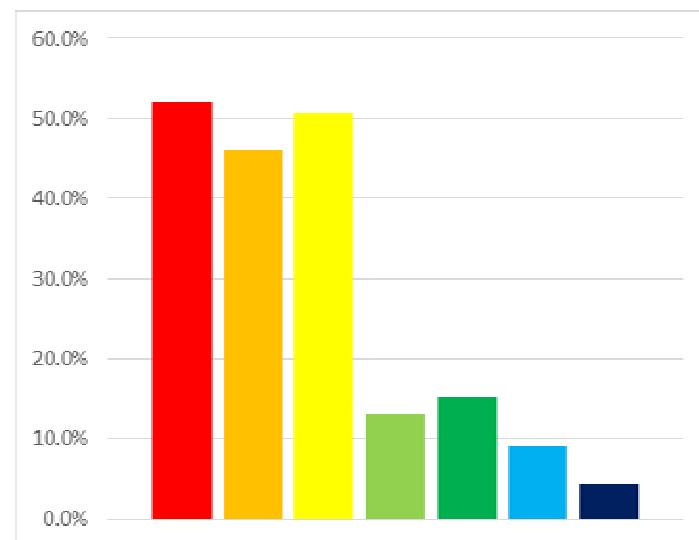


出所: 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」

(ご参考①) 企業型DC担当者の意識調査結果

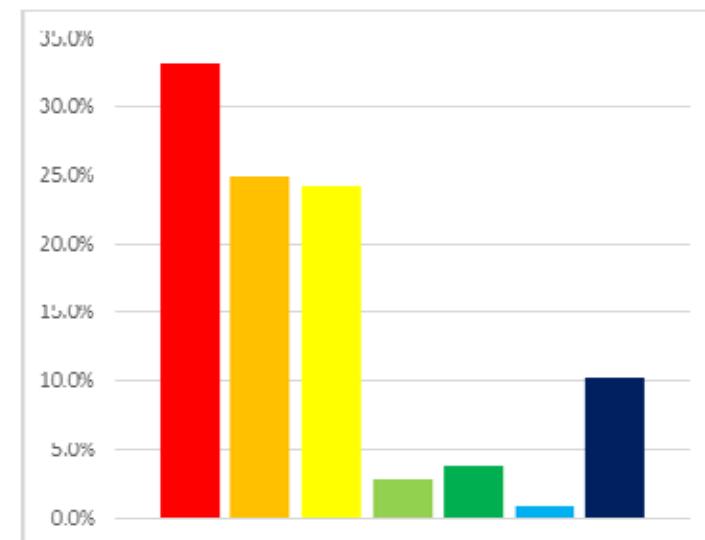
■調査対象者の5割以上が、DC制度をより使いやすい制度とするために望ましい改正として、「中途脱退要件の緩和」を挙げています。

Q19.DC制度が今後「より使いやすい制度」になるためには、どのような法令等の改正があるとよいと思いますか
(複数回答可)



- 中途脱退要件の緩和
- 採用商品除外が労使合意のみで行えるようになる
- その他・無回答

Q19_SQ1 最も重要な改正を1つご記入ください



- マッチング拠出金額を事業主掛金以下とする制限撤廃
- 拠出限度額の撤廃
- マッチング拠出金額を事業主掛金以下とする制限撤廃
- その他・無回答
- 特別法人税の撤廃
- 海外在住者の移換・給付手続きの簡素化

出所:NPO確定拠出年金教育協会「企業型確定拠出年金の担当者の意識調査」2017年度

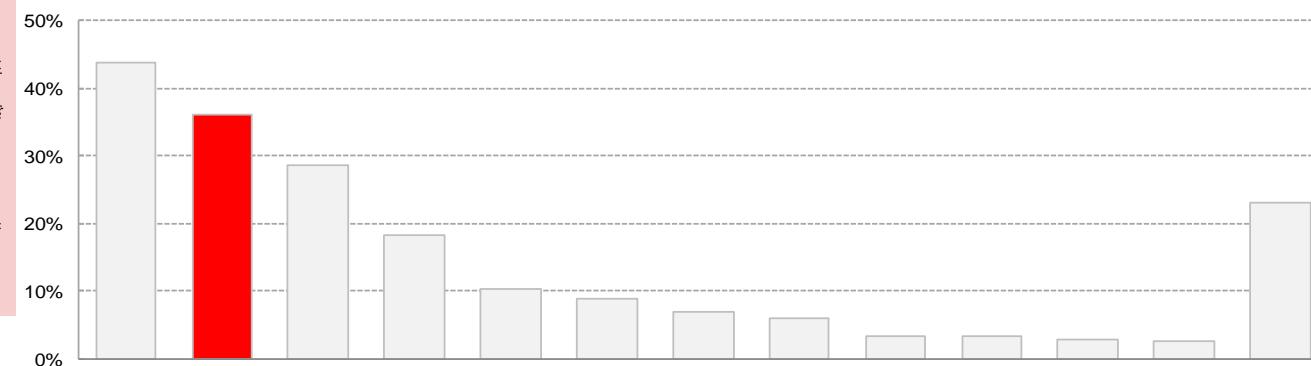
(ご参考②) iDeCo加入に関する調査結果

■調査対象者の4割弱が、「60歳より前に資産を引き出すことができない」ことを、iDeCoの加入に関する不安点として挙げています。

Q6S2 説明文のうち、あなたが「2.不安を感じる点」を3つまでお答えください。

【(個人型)確定拠出年金とは】

(個人型)確定拠出年金は、個人が金融機関のプランに加入したうえで、毎月一定額の掛け金を拠出します。加入者自らが金融機関の提示する運用商品のなかから商品を選択運用しながら資産形成し、60歳以降に年金または一時金で受け取る制度です。この制度は、老後の生活資金を充実させることを目的としていることから、原則として60歳より前に資産を引き出すことができません。将来受け取る年金額は、運用の結果次第で変動するため、自己責任の年金といわれています。資産は、加入者毎に個人別に管理されるため、いつでも加入者本人の資産残高や運用状況などを確認することができます。税制面では、毎月の掛け金拠出時、運用時、受取時のそれぞれで税制優遇が受けられ、老後に向けた資産形成に役立つ制度です。また、離転職時などには資産を非課税で転職先などに持ち運ぶことが可能です。なお、加入者はプランの管理や資産運用にかかる手数料を支払う必要があります。



n=	将来受け取る年金額は、運用の結果次第で変動するため、自己責任の年金といわれています。	原則として60歳より前に資産を引き出すことができません。	なお、加入者はプランの管理や資産運用にかかる手数料を支払う必要があります。	加入者自らが金融機関の提示する運用商品のなかから商品を選択運用しながら資産形成し、60歳以降に年金または一時金で受け取る制度です。	個人が金融機関のプランに加入したうえで、毎月一定額の掛け金を拠出します。	資産は、加入者毎に個人別に管理されるため	この制度は、老後の生活資金を充実させることを目的としていることから	また、離転職時などには資産を非課税で転職先などに持ち運ぶことが可能です。	いつでも加入者本人の資産残高や運用状況などを確認することができます。	税制面では、毎月の掛け金拠出時、運用時、受取時のそれぞれで税制優遇が受けられます。	老後に向けた資産形成に役立つ制度です。	特になく	
全体(一般)	(3,090)	43.8	36.0	28.6	18.3	10.4	8.8	7.1	5.9	3.4	3.3	2.9	2.6

出所:みずほ銀行「個人型確定拠出年金に関する調査」2016年5月11日

(ご参考③) 米国では老後資金を蓄積する手段として 401(k)プラン、IRA(個人退職勘定)が広く普及

- 401(k)プランでは、年金保護法(2006年成立)により、企業が自動加入方式(オプトアウト可)を採用することが可能とされた。IRAは、離職時や転職時に401(k)プランから非課税で移換が可能、かつ70.5歳まで拠出可能とされているため、退職後の老後資金運用の受け皿として機能
- これらの制度はペナルティありの中途引き出しも可能(一定の条件を満たせばペナルティなし)

401Kと企業型DCの主な相違点

米国 401k

加入資格

- ・勤続要件: 勤続1年以上
- ・年齢要件: 21歳以上
(公務員は457プラン等、配偶者は配偶者IRAに加入可能)

税制上の 拠出上限

- ・事業主+従業員: 上限54,000ドル/年
または総報酬の100%のいずれか低い方
(内、従業員の上限は18,000ドル/年
+50歳以上はプラス6,000ドル/年)

中途解約

- ・事業主が認めた場合、所得税とは別
に10%のペナルティTaxを支払えば中
途引出し可能(但し、住宅購入費、教育費、
高額医療費等の場合はペナルティ無し)

日本 DC(企業型)

- ・勤続要件: 法定要件なし(個別設定可)
 - ・年齢要件: 60歳未満(65歳までは個別設定可)
(公務員や配偶者は個人型DC(iDeCo)に加入可能)
- ①他に企業年金なし(個人型に未加入の場合)
・事業主+従業員: 上限66万円/年(※1)
(内、従業員の上限は33万円かつ事業主拠出額まで)
- ②他に企業年金あり(個人型に未加入の場合)
・事業主+従業員: 上限33万円/年(※1)
(内、従業員の上限は16.5万円かつ事業主拠出額まで)

- ・中途解約は原則不可