企業年金制度の抜本改革を求める

～自由な人生設計と豊かな老後のために～

1 企業年金改革の必要性

高齢化と自助努力型社会への対応
経済構造、就業構造・雇用慣行の変化への対応
ライフスタイルの多様化への対応

1999年度制度改正（公的年金改革）

厚生年金保険（公的年金）

適格退職年金

退職金

厚生年金基金

2 現行企業年金制度の問題点

制度設計・資産運用の不自由さ
位置づけの曖昧さ
制度間の取り扱いに違い
ポータビリティの未整備

3 企業年金制度改革の基本的な考え方

私的年金としての明確な位置づけ（自己責任原則）
自由な制度設計と必要最低限の共通ルール
自助努力に対する税制上の支援策

4 21世紀の企業年金の枠組み

新退職年金制度(仮称)』

労使合意に基づく自由な制度設計

終身・有期・一時金の完全選択制
給付水準・基礎率等の設定の弾力化
確定拠出型の導入（例：米国401(K)プラン）
・選択制（「従業員勘定(仮称)」）
代行部分のあり方の見直し

共通の税制と支援策

受給時課税への一本化
特別法人税の撤廃
積立超過を認める事業主拠出の損金算入枠

受給権確保（共通ルール）

外部拠出
従業員への情報開示
受託者責任の明確化

※確定給付型のみ

積立基準（時価評価・解散基準）
制度終了のためのルール

＊支払保証制度は不要

ポータビリティの確保

退職時の一時払い規定（引き出し要件の設定）
課税の繰り延べ措置（ロールオーバー）

「個人勘定(仮称)」

5 改革の道筋

新たな法整備（労使の自助努力、企業の主体的な取り組みを支援）

個人年金