

退職給付税制改革に関する試論

- 働き方に中立で公平な老後準備への優遇策の検討 -

金融研究部門 年金フォーラム 上席主任研究員 臼杵 政治

usuki@nli-research.co.jp

社会研究部門 副主任研究員 松浦 民恵

matsuura@nli-research.co.jp

<要旨>

1. わが国の退職給付（一時金・年金）税制をみると、三つの問題を抱えている。第一は一時金やさまざまな年金制度の間のアンバランスである。例えば、企業年金の加入者は退職所得控除と公的年金等控除などの二つを利用できるのに対して、企業年金に入っていないければ退職所得控除しか利用できない。
2. 第二に優遇税制が長期雇用の正社員を念頭に置いている。そのため、パート労働者・転職者や退職給付の給与上乗せ（前払い）を選択した従業員が老後の準備をする際には、優遇税制を活用しにくい。シミュレーションによると給与に上乗せされた前払い退職給付から貯蓄した場合の60歳時点の税引後受取額は、退職時に一時金を受け取った場合より23%も目減りする。
3. 第三に老後の生活の糧であることを理由にしているにもかかわらず、退職所得控除額などが平均的な支給実態をもとに決められており、老後の生活にどれだけ必要かが考慮されていない。
4. 制度の創設時からみられたこれらの問題は、雇用慣行の変化や退職給付制度の多様化が進展したことで、この数年より重要な課題となりつつある。雇用・報酬形態や制度の選択に中立で公平な退職給付税制を早期にうち立てる必要がある。
5. 見逃せないのは公的年金財政の逼迫により、企業年金など私的な老後準備の役割が高まらざるを得ないことである。十分な準備をするためには、税制上の支援が欠かせない。具体的な優遇策として、 拠出された掛け金と積み立てた資産の運用収益を非課税とし支給時に課税する税制、 拠出された掛け金と運用収益には課税するものの掛け金に補助金を与える税制、の二つが考えられる。
6. 前者には逆進性の問題があり、後者は補助金を与えることに抵抗が強いという問題がある。両方の長所を活かすため、2002 年からドイツで創設された補足的な老後保障のような組み合わせも一案となろう。
7. いずれの税制をとる場合も、あらゆる制度に共通した年間の拠出枠を設け、企業年金の掛け金拠出がその上限に達しない部分について個人での掛け金拠出を認める。また、使い切れなかった拠出枠は翌年以降への繰り越しを認めるべきである。それにより、支給時課税にともない退職所得控除が廃止されることによる不利を軽減できる。

- 8 . 拠出枠については、老後の平均的な生活を送るのに必要な額を目途とすべきである。シミュレーションによると、2000 年改正による厚生年金の水準を前提にすれば必要な拠出額は毎年 50 万円となり、報酬比例部分の 1 割カットを想定しても 55 万円で足りる。
- 9 . 標準的な世帯を想定すると、毎月 40 万円程度の拠出であれば、拠出や運用収益を非課税とする税収減と支給時に課税することによる税収増が相殺される。拠出が 50 万円～55 万円になると差し引き税収は減る。しかし、実際には拠出枠が 100%使われないことなどを考慮して 50 万円前後を目途に拠出枠を調整すべきであろう。

はじめに

本稿は、わが国の退職給付税制について、今後あるべき姿を考えるものである。ここで退職給付とは、企業が従業員の退職を理由に支給する報酬を指す。わが国では一時金と企業年金の両者に関わる税制が対象となる。

両者の税制は別々に検討されることが多い。しかし、わが国の退職給付はもともと退職一時金から出発し、現在でも企業年金は一時金を支払う資産を準備するために使われている。例えば、企業の退職金規程ではまず退職給付総額を決めて、その内いくらかを年金制度から支払うと記されている。また、年金制度のほとんどが支給の際に従業員が一括で受け取ることを認めており、実際にも6割が一時金で支給されている。このように企業の労使は、一時金と企業年金を一まとめにして考えている。また、両者はともに老後の準備でもある。そこで二つをまとめてその税制のあるべき姿について考えていく。また、老後準備が公的年金、企業による退職給付、個人年金・保険などの老後準備、の三つからなる点⁽¹⁾に鑑み、必要に応じて個人型の確定拠出年金など企業を通さない老後の準備についても比較・検討する。

以下、まず、で現在の退職給付税制の概要を述べ、でなぜわが国で退職給付税制が問題になるのか、環境変化や立法経緯を敷衍しつつ説明する。で税の理論から見た評価や今後の方向を整理し、以上を踏まえ、でこれからの税制を提案し、をむすび、とする（補論ではカナダ、ドイツ等の税制を紹介し、また、本稿の提案の背景にある税制シミュレーション・モデルの内容を説明する）。

I．現在の退職給付税制の概要

まず、退職給付に関わる現在の税制を簡単に見ておく（図表 - 1）。

図表 - 1 退職給付（一時金・企業年金）に関する現在の税制

	事業主拠出分について			本人拠出分について		支給段階
	拠出段階 損金算入の有無	従業員との給与 所得算入の有無	運用段階 特別法人税課税の有無	拠出段階 所得控除の有無	運用段階 運用益課税の有無	
一時金	NA (なお、退職給与引当金は段階的に廃止)	NA	NA	NA	NA	退職所得控除を適用（勤続年数20年まで年間40万円、勤続年数20年超年間70万円）→収入金額から控除金額を差し引いた額×1/2に分離課税
厚生年金基金	損金	給与とみなさず非課税	代行部分の2.7倍まで非課税、それを超える部分は課税	所得控除（社会保険料控除）	本人には課税されない	退職所得課税または雑所得課税（公的年金等控除あり）
新しい確定給付企業年金・適格退職年金	損金	給与とみなさず非課税	特別法人税課税（特別適格退職年金は代行部分の1.7倍まで非課税）	一部生命保険料控除、それ以外は課税後給与から拠出	本人には課税されない	本人拠出分は非課税、それ以外は退職所得課税または雑所得課税（公的年金等控除あり）
企業型確定拠出年金	損金	給与とみなさず非課税	特別法人税課税	NA	NA	退職所得課税または雑所得課税（公的年金等控除あり）
個人型確定拠出年金	NA	NA	NA	所得控除（企業年金のない従業員は年18万円まで、それを超える拠出は不可）	特別法人税課税	退職所得課税または雑所得課税（公的年金等控除あり）
<参考> 生命保険・個人年金	-	-	-	個人年金保険料控除又は生命保険料控除（支払保険料の1/2を各々5万円（注）まで控除）	非課税	本人拠出相当分は非課税それ以外は一時所得課税、又は雑所得課税（公的年金等控除なし）

（注）所得税に係る額。

⁽¹⁾ 本稿では、企業による一時金、企業年金と個人による年金・保険・貯蓄を私的な老後準備とし、その中で「年金」が支給される企業年金・個人年金を私的年金とする。

(1) 退職一時金

企業が従業員に支給する退職一時金（年金制度から一時金を受け取る場合も含む）は、給与からの分離課税、退職所得控除、控除後の1/2課税、という三つの課税軽減措置が取られている。すなわち、勤続20年目までは1年について40万円、勤続21年目からは1年について70万円が控除される。その上で、1/2を乗じて他の所得と分離課税されている。

なお、一時金の支払原資を社内に準備する場合、従来、企業はその期末の要支給額の一定割合を無税の退職給与引当金とすることができた。しかし、2002年度に連結納税制度が導入され、それによる税収減を補う措置の一つとして、今後段階的に無税の引当金繰入が認められないことになった。

(2) 企業年金

企業年金への課税は三つの段階で問題になる。掛け金拠出が課税されるか（拠出時）積立資産の運用収益が課税されるか（運用時）支給される年金が課税されるか（支給時）である。

わが国では厚生年金基金への企業の掛け金拠出が企業・従業員の課税所得にならず、積立資産を運用して得た運用収益にも課税されるケースはほとんどない。これに対し、適格退職年金や企業型の確定拠出年金では企業が拠出した掛け金が非課税とされるものの、運用の際には資産に対して合計1.173%の特別法人税・住民税がかかる。ただし、この税は、1999年度から2002年度まで凍結されている。一方、従業員が拠出した掛け金は厚生年金基金では社会保険料控除、適格退職年金では生命保険料控除が適用される。

さらに各加入者が年金を受け取る際（支給時）には公的年金等控除が適用される。これは一定の方式で計算した控除額を公的年金及び企業年金の課税所得から控除する仕組みである（補図表-6参照）。しかも、課税の際には他に基礎控除、老年者控除、老年配偶者控除と配偶者特別控除が適用される。そのため、二人とも70歳以上の夫婦世帯で他に所得がなければ年間332万円⁽²⁾、社会保険料控除まで考慮すると354万円までであれば年金に所得税がかからない。

Ⅱ．退職給付税制の問題

1．税制を取り巻く環境変化

では、特にこの1、2年、退職給付税制のあり方が問題になりつつあるのはなぜか。その背景として、税制を取り巻く環境の変化に触れておく。

第一の要因が雇用慣行の変化と退職給付制度の多様化である。従来からの長期雇用や年功賃金の

⁽²⁾ 公的年金等控除が定額控除100万円と所得が100万円を上回る部分の25%（定率控除）の合計、老年者控除、老年配偶者控除、配偶者特別控除、基礎控除が各々50万円、48万円、38万円、38万円なので、課税額がゼロとなる所得額をXとすると、 $X - ((X - 100) \times 0.25 + 100 + 50 + 48 + 38 + 38) = 0$ となる。これを解くと $X = 332$ 万円である。なお、70歳以上の老年配偶者がいない場合には最低限が319万円となる。

慣行が崩れ、パート労働者や有期雇用の割合が増えてきた。新卒で就職した企業に定年まで勤めるというモデルを労使とも当然とは考えなくなっている。そこで、こうした長期雇用の正社員ではない雇用形態でも不利にならないような税制が求められている。

この問題は、2002 年 6 月の政府税制調査会による報告「あるべき税制の構築に向けた基本方針」でも意識されている。そこでは、公的年金等控除については中立性や公平性から、「大幅に縮減する方向で検討する必要がある」とし、退職所得控除については、近年の雇用環境や慣行の変化に対応して、「税負担の公平・中立を確保するよう見直す必要がある」とされた。

雇用慣行が変化する中、企業は退職金・年金制度の改革に乗り出している。例えば、年金では確定給付年金に代わって、従業員一人一人に自分の持分が明確にわかり、企業が運用リスクを軽減できる確定拠出年金が導入されはじめた。退職給付制度全体でみた選択肢も、確定給付年金、確定拠出年金、両者の中間であるキャッシュ・バランス・プラン、一時金、給与としての前払い、など広がってきた。

その選択の際、労使が重視するのは、人件費全体（総報酬）をどれだけ支払い、どれだけ受け取るのか、そこから従業員の老後のためにどちらがどう貯蓄・準備するか、という実質的・経済的な機能である。この二つの機能が同じなら、後は税負担が最小になるように給与、退職一時金、年金を使い分けようとさえしている。制度の選択への影響を小さくするには、機能が同じなら税負担が等しくなるような税制が望ましい。

このように雇用形態や制度の選択に中立な税制をつくることが第一の課題である。

第二が公的年金の財政悪化である。2000 年の公的年金制度の改正では 2025 年の保険料を 2 割抑えるべく、さまざまな給付水準の抑制策がとられた。それにもかかわらず少子高齢化がさらに進展したこともあり、その財政は改善していない。

「平成 11 年財政再計算結果（厚生労働省）」によると、過去の働きに応じて受給権が発生した年金債務が厚生年金だけですでに 720 兆円に達しており、この部分に対応する資産は 170 兆円にすぎない。しかも、今回発表された新人口推計にもとづいて財政予測をやり直すと、2025 年の保険料を従来想定していた年収の 20%から 25%まで引き上げなくてはならないという。保険料を引き上げずにこの債務を減らすには、既得権部分を含めて給付水準を下げるしかない。

わが国では公的年金への依存を減らし、企業年金・一時金や個人の年金による老後準備の割合を増やしていかなるを得ない。そうした公的年金を補完する制度には、税制を中心とした国からの支援が必要である。

2．具体的な問題

ところが、現在の退職給付税制はこの二つの課題に応え切れていない。具体的な例を三点指摘しておく。

(1) 制度間のアンバランス

第一の問題は優遇税制に制度による重複やアンバランスが生じている点である。

まず、一時金と年金をみると、一時金には退職所得控除、年金には公的年金等控除が用意されている。ところが、年金制度であっても一括で受け取れば退職所得控除が適用される。そのため、加入者は退職所得控除の上限額まで一括で受け取り、残りを年金で受け取って公的年金等控除の適用を受けることができる。つまり、年金制度からの一時金受給者は二つの控除を両方利用できる。ところが、それ以外の一時金受給者は退職所得控除しか受けられない。

次に年金制度間にもアンバランスがある。確定拠出年金の掛け金に拠出上限があるのに対して、確定給付年金では拠出額に上限がない。さらに、同じ確定給付年金の中でも、他の制度に課される特別法人税が厚生年金基金には課されない。

違いは転職の際に資産を持ち運べるかどうかにもみられる。転職した場合、厚生年金基金であれば厚生年金基金連合会に各個人の資産を持ち込んで、非課税のまま運用を続けられる。また、確定拠出年金に加入していれば、転職先の確定拠出年金や国民年金基金連合会の個人型に資産を移すことができる。これらの場合には移した資産に課税されないだけでなく、特別法人税が凍結されているので、移した先の制度での運用収益も引き続き課税されない。

ところが、従業員が確定給付年金や引当金制度から一時金を受け取っても、確定拠出年金など他の制度に持ち込むことができない。キャッシュ・バランス・プランや基金型・規約型の確定給付年金を脱退する際に受け取る一時金も同じである。この結果、退職所得控除額を上回る部分が課税される上に、運用収益にも課税される。そのため、確定拠出年金の加入者が転職する場合に比べて不利になる。

(2) 雇用・報酬形態による不公平

第二に雇用・報酬形態による税制の不公平があげられる。まず、長期雇用の下にある正社員は年金にせよ、一時金にせよ、退職給付を得て控除を受けられる。問題は中小企業の従業員や近年大幅に増加しつつあるパート労働者である。年金制度への加入資格が認められにくいこともあって、これらの労働者は企業からの退職給付をほとんど期待できない。そのため自分の給与から老後の準備をする他はない。しかし、個人で準備をすると、企業を通じた場合に比べて、掛け金や運用収益への課税繰り延べなどの税制メリットがずっと小さくなる。

同じ不利は正社員であっても、退職給付分の報酬を給与として受け取る場合に生じる。この数年、退職給付に関して年金・一時金を受け取るか、給与で受け取るか、従業員の選択を認める企業が増えている。ところが、年金・一時金なら控除があるが、前払いされた場合には給与として課税されるため、退職給付として受け取るよりも税制上不利になる。そのため、選択制を導入しても、従業員が実際に前払いを選ぶのは企業が税制面での不利を補填する場合に限られている。

この差を検証したのが、図表 - 2 である。これは退職給付の受取方法によって 60 歳時点での価

値がどう変わるか、標準的なライフ・コースを想定してシミュレーションしたものである（シミュレーション・モデルの詳細は補論を参照されたい）。金利を2%とした場合、大卒の平均的な退職金額3,203万円を毎年前払いで受け取って⁽³⁾自分で運用すると（パターン3）、60歳時点での資産額は2,340万円と一時金としての受取額3,075万円（パターン1）に比べて約740万円、年金払いの3,003万円（パターン2）よりも約660万円少なくなっている。個人型確定拠出年金への拠出額は非課税になるものの上限が年間18万円にすぎないため、60歳時点の受取額は2,741万円とまだかなり低い（パターン4）⁽⁴⁾。

退職給付と給与の相違は退職給付を定年後の再雇用の際に「後払い」した場合にも問題になる。最近では企業が60歳以降の従業員に対して雇用延長をする際に、最終的に退職する際の退職給付を削減し、その分を60歳以降の給与として支給することがある。これは給与所得として課税されるため、税引後の受取額が減る。ところが、雇用延長する企業でも従業員の定年時に一旦一時金を支払い、嘱託などの身分で再雇用することがある。この場合には働き続けるのに「退職」所得控除が適用される。

図表 - 2 受給形態別の税引後受取額の比較

(万円)		
パターン1	税額	128
定年まで勤続して退職一時金として受給	税引後受取額	3,075
パターン2	税額	200
定年まで勤続して企業年金として受給	税引後受取額	3,003
パターン3	税額	710
定年まで勤続して給与として受給	税引後受取額	2,340
パターン4	税額	373
定年まで勤続して前払い給与を個人型の確定拠出年金として拠出（所得控除）	税引後受取額	2,741

全て60歳時点の価値。

どのケースも、企業が負担する退職給付総額は60歳時点の価値で3,203万円

（大卒38年勤続の定年退職金の平均）とし、

支給方法を変えた場合の従業員の税引後受取額をシミュレーションし、

60歳時点の価値に直した（利率は2%とする）。

詳細は補論2を参照されたい。

パターン3、4で税額と税引後受取額の合計が3,203万円より小さい部分は課税により得られなかった機会利息分にあたる。

(3) 生活ニーズへの配慮の不足

第三に控除額水準の根拠が曖昧である。例えば、退職所得控除は老後の生活の糧であることを理由に創設されており、公的年金を補完しているように見える。しかし、後述するように、これ

⁽³⁾ 上乗せ金額は元々の年収に対する割合が一定となるように決めた。

⁽⁴⁾ 他に個人年金の保険料が年間10万円まで所得控除できるものの、やはり税引後受取額に大きな改善はない。

は平均的な支給額をカバーするように決められており、実際の生活実態からみて妥当かどうかを明示的に考慮したものではない。

3．制度創設時からの問題

では、各々の税制はどのような経緯で創設されたのか。その経緯をみると、これらの問題は当初から存在していたようである。

(1) 退職所得控除

戦中、分離課税されていた退職一時金は、1950年のシャープ税制で15%を控除して総合課税することとなった。しかし、負担軽減の要望があり、1952年には一律15万円を控除した後の1/2を課税所得として、他の所得と分離課税することになった。控除額が勤続年数と無関係な点を除くと、現在に近い税制である。

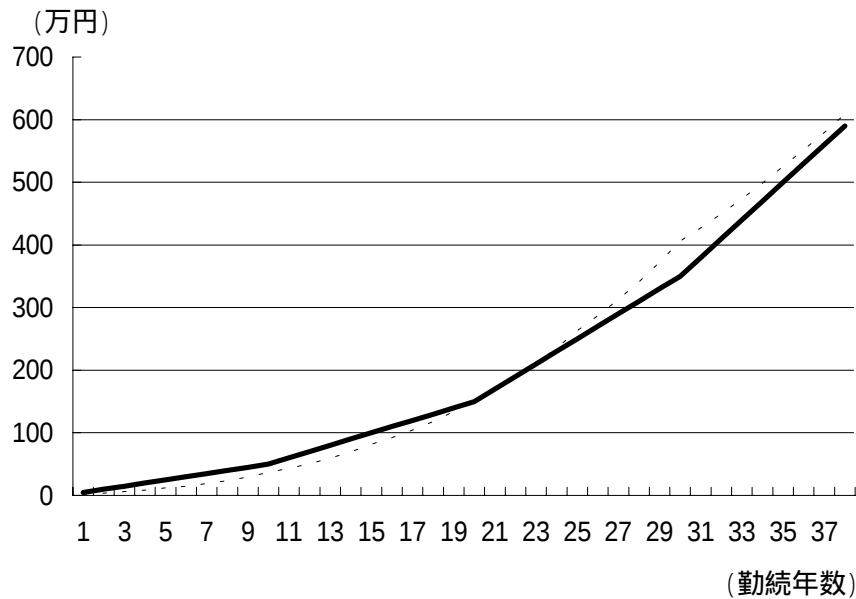
退職一時金に給与の性格があるとしても、一体どれだけ支払われるかは退職するまでは明確でない。したがって、毎年の勤務に対応する部分を給与に上乗せして課税することはできず、退職時に課税する他ない。その場合、金額が大きくなるために累進課税により税率が高くなる。そこで課税所得を平準化したのが1/2課税、分離課税措置であると説明された。

一方、控除額を勤続年数の倍数とする仕組みが取り入れられたのは1954年であった。その後曲折があったものの、1967年からは控除額を勤続年数に応じて増やす方式が定着している。その時の控除額は、勤続10年目まで1年につき5万円、以降20年まで10万円、同30年まで20万円、それ以降30万円であった。

1966年の政府税制調査会の答申では、退職金について「給与所得の変形と考えられるものであるが、それが一時に支給される点や担税力の弱さを考慮し」、「給与所得とは別個に退職所得として、特別の軽減の方途を講じている」とした。その上で、「退職所得は老後の生活保障的な最後の所得であることにかんがみ、その担税力は外の所得に比べてかなり低く」、「できるだけ早い機会にその控除額を定年退職者の平均的な退職所得の水準まで思い切って引き上げることが望ましい」としている。

1967年当時の退職金水準（会社都合）と控除額を比較すると、驚くほど一致している（図表-3）。老後の生活保障であることを理由としつつも、まず支給額をカバーするような退職所得控除額を設定してきたのである。その後も、経済成長や物価上昇により実際の支給額が伸びると、それに合わせて控除額も引き上げられ、1989年には勤続年数20年目まで40万円、21年目以降70万円となった。

図表 - 3 1967 年の退職所得控除額とモデル退職金額



(注) 実線が退職所得控除額

点線が高卒会社都合のモデル退職金額 (中労委調べ)

(資料) 中央労働委員会「退職金、年金及び定年制事情調査」より作成

(2) 公的年金等控除

次に公的年金等控除についてみる。厚生年金や企業年金の給付は雑所得・一時所得とされていたが、1957 年の税制改正で給与所得あるいは退職所得に分類された。実質的に給与の後払いだという理由である。その後、1973 年に厚生年金で 5 万円年金が実現した。その際に新設されたのが老年者年金特別控除である。課税所得が 500 万円以下の者に 60 万円の控除が認められた。公的年金等が経済力の減退した老人等に支給され、本人の意思によっては増減できず、担税力に乏しいという理由であった。60 万円の控除額は標準的な公的年金給付額、5 万円×12 ヶ月、という計算から来ている。

その後、1987 年の税制改正で、公的年金は勤務関係にともなう所得と言い難いという理由で、給与所得から雑所得へと再度分類されることになった。しかし、「経済力が減退した老人への配慮が必要である」という趣旨から、老齢年金への控除は引き続き公的年金等控除として存続した⁽⁵⁾。

この際、税制調査会の年金税制に関する研究会では「老齢年金を受給する者について、少なくともこの標準的な年金額までは実質的に課税されないように措置すべき」としている。実際にもその後 1989 年に公的年金が増額されると、控除額や最低保障額も引き上げられた。

⁽⁵⁾ 改正前の、給与所得控除、老年者年金特別控除、老年者控除、の合計が改正後の、公的年金等控除、老年者控除、の合計にほぼ匹敵するように調整された。

(3) 特別法人税

2002 年度まで凍結措置が取られているものの、適格退職年金、新しい確定給付企業年金法による年金、確定拠出年金のいずれも特別法人税を課される。

1961 年に適格退職年金が創設された経緯をみると、特別法人税の趣旨は以下の通りである。企業による拠出は一種の報酬であり、各従業員の所得として課税されるべきである。しかし、確定給付年金の掛け金は、誰の所得か確定できない。そのため、支給時に課税するしかない。ただ、支給時課税になると、その間利子課税が繰り延べられるため、税収が減ってしまう。それを相殺するために特別法人税を課すという。

1.0%の税率は

(個人所得税の平均的な限界税率 12% + 住民税の限界税率 5%) × (日歩 2 銭を年利換算した 7%) × 1/1.173 (法人税・住民税合計の内、法人税への配分) 1.0%、から計算されている⁽⁶⁾。

これに対し、厚生年金基金では資産が代行部分の 2.7 倍 (当時の国家公務員共済年金の水準) に達するまでは、特別法人税が免除されている。給付内容が充実しており、代行部分とともに厚生省の監督を受け公的な性格を持つことがその理由だという⁽⁷⁾。

給付内容とは、給付の少なくとも 5 割を終身年金として提供するという厚生年金基金の給付設計を指す。実際、1993 年に厚生年金基金同様に税の繰り延べ (特別法人税の非課税) が認められた特例適格退職年金⁽⁸⁾でも、同じ内容の給付がその認可の条件とされた。

しかし、こうした説明と現実との間には食い違いもある。第一に厚生年金基金では他の確定給付年金同様に、一時金が年金か、受給形態を加入者が選択することを認めている。実際にも多くの加入者は一時金での受給を選択している。そうであれば、適格退職年金との間の実質的な違いは小さい。

第二に厚生年金基金と認められるためには終身年金を支給するだけでなく、国の厚生年金の一部を代行しなくてはならない。しかし、代行するかどうかと終身年金を支給するかどうかとは直接の関係はない。

このように、厚生年金基金と他の確定給付年金の給付内容との間にそれほど大きな差がなかったり、逆に特別法人税を課されないためには、代行という給付内容以外の条件がついていたりしている。

(4) 確定拠出年金の拠出上限

最後に企業型確定拠出年金の拠出上限が年間 43 万 2,000 円になった理由を説明しておこう。結論から言えば、この額は厚生年金基金の上乗せ部分で特別法人税がかからない範囲、つまり代行

⁽⁶⁾ 課税の際には、これに特別住民税 0.173% が上乗せされる。

⁽⁷⁾ 当時法案の立案を担当した吉牟田勲氏。出所は増井 [1997] 及び吉牟田 [1985]

⁽⁸⁾ 厚生年金基金を設立するための最低限の加入者数に達していないものの、厚生年金基金なみの給付設計を定めることで、特別法人税を適用されない適格退職年金制度 (代行はしない)。

の2.7倍（上乗せ部分だけなら $2.7 - 1.0 = 1.7$ 倍）の年金を支給するために支払う掛け金額である。確定拠出年金にも、厚生年金基金と同じ額の拠出を認める趣旨だったのである。

次に確定給付年金を持っている場合の確定拠出年金の拠出上限は、年間21万6,000円である。この21万6,000円は厚生年金基金の平均的な上乗せ給付を賄うための掛け金と同じである。厚生年金基金（確定給付年金）から21万6,000円、確定拠出年金から21万6,000円、両方の合計で確定給付年金の上限と同じ43万2,000円の掛け金拠出を認めたと説明されてきた。

しかし、43万2,000円までの掛け金なら厚生年金基金では特別法人税がかからないのに対し、確定拠出年金には特別法人税がかかる。そうであれば、特別法人税のかかる適格退職年金と同じように拠出上限をなくしていてもよかった。

以上をまとめると 各々の税制が別々に決められており重複・アンバランスがある、 長期雇用者以外の働き方への配慮が少ない、 控除額などを決める際に高齢者の生活ニーズが明示的には考慮されていない、などの問題は、各制度が創設された際から見られている。

Ⅲ．税理論から見たわが国の税制の評価と今後

では、税理論から見てわが国の税制はどう評価できるか。今後どのような方向があり得るか。

1．一時金課税（退職所得控除他）

わが国の退職一時金課税は、 控除後の1/2を課税所得とする、 退職所得控除がある、 その上で他の所得と分離課税する、という3点を特徴としている。

について言うと、退職一時金は報酬の一つであり、本来、給与所得として課税すべきである。しかし、数十年にわたる勤続によって得られた一時金は額が大きく、累進課税により税率が上昇する。そのため総額の1/5について税額を計算し、それを5倍する5分5乗方式、あるいは10分10乗方式によって課税所得を平準する扱いが是認されてきた。

1/2 課税もこの一つの方法である。ただ、1/2 課税では高額な退職給付まで税額を半分に以下にしてしまう。調整をするには、わが国で他の税制にも例のある5分5乗程度が妥当ではないか。

一方、 控除は一時金が老後の生活の糧であり、担税力が低いという理由で説明されてきた。ただ、他の報酬課税との間にはアンバランスがある。また、老後の準備に必要という理由なら、それに相応しい方法もある。例えば、受給者の年齢に着目して、中高年（41歳あるいは46歳）から、通常の退職年齢（60歳ないし65歳）まで控除を適用し、その際にあまりに高額な退職一時金への適用を制限する意味から控除額に上限を設けるべき、という意見がある⁽⁹⁾。あるいは老後の準備をする勘定を設け、そこに拠出した場合だけを控除する方法もある。

退職一時金も報酬である以上、できるだけ給与と同じように課税すべきである。老後の生活の糧

⁽⁹⁾ 佐藤（2000）。

であるため担税力がないとしても、課税軽減措置は必要最小限に止めるべきである。

の分離課税は、もしも合算課税するとその年の給与水準によって一時金への課税額が変わるため、それを防ぐ意味で妥当であろう。

2．年金課税

社外に積立資産を保有する企業年金制度の税制には、大きく二つある。一つが拠出時の掛け金、運用時の運用収益に課税し、支給時には課税しない扱いであり、もう一つが拠出時、運用時の課税は繰り延べ、支給時に初めて課税する扱いである。前者はT T E (taxed taxed exempt) 後者はE E T (exempt exempt taxed) と呼ぶ。図表 - 4 のように実際の課税額をみると、E E T の方がT T E よりも少ない。

ここで言えることは、E E T であれT T E であれ、少なくとも一度は課税されることである。わが国の厚生年金基金の課税は、拠出時に非課税、運用時にも非課税、支給時には退職所得控除や公的年金等控除により課税されないというE E E に近い。しかし、一度は課税すべきであろう。

理論的には、T T E は消費だけでなく資産の増加も全て課税対象の所得とする「包括所得税」の考えに立ち、E E T は消費時点で課税する「消費税」の考えに立つ。ここで、図表 - 4 のように税率を 30%、利子率を 10%として 100 の所得があったとする。所得を得た時点で消費するとどちらの税制でもその金額は税引後所得の 70 である。しかし、貯蓄した場合の 2 年後の消費額はT T E では 80.14 であり、これを 10%の金利で現在価値に割り引くと 66.23 と 70 より少なくなる。他方、E E T であれば 2 年後に消費できる額は 84.7 であり、その現在価値は 70 である。現在の消費と将来の消費の選択にとっては、E E T の方が中立となる。

また、名目金利には期待インフレ率に対応する部分が含まれており、T T E ではその期待インフレ率部分にまで課税される。そのため、インフレ率が高い場合には、貯蓄して老後に消費するという選択がT T E 課税によって特に不利になる。

なお、この他の税制として、拠出時・運用時課税、支給時非課税のT E E、拠出時非課税、運用時・支給時課税のE T T という税制もありうる。図表 - 4 にあるように将来の消費額をみると、E E T とT E E、T T E とE T T が各々同じ結果となる。

海外の税制をみると貯蓄に関しては所得税の立場からT T E を原則としつつも、多くの国が年金を例外としてE E T の税制をとっている（補論 1 参照）。その理由とは、私的年金が公的年金を補完・代替し、社会保障経費が節約できる点にある。私的年金が十分でないと、その人々の老後の生活は結局、公的年金など国による社会保障の費用負担（モラル・ハザード）につながる可能性がある、というのである。その点を考えると、わが国でもE E T やT E E の税制もしくは直接、税額控除したり補助金を出すといった優遇策を講じていくべきであろう。

図表 - 4 課税方式の相異による受取額の変化

金利（運用利回り）=10%、税率=30%とする

時点		拠出時点		1年後		2年後	
		税引前 所得 (課税額)	税引後 所得	税引前 資産額 (課税額)	税引後 資産額	税引前 資産額 (課税額)	税引後 資産額
税の扱い							
毎年課税	(TTE)	100.00 (30.00)	70.00	77.00 (2.10)	74.90	82.39 (2.25)	80.14
完全繰り延べ	(EET)	100.00 (0.00)	100.00	110.00 (0.00)	110.00	121.00 (36.30)	84.70
利息について課税	(ETT)	100.00 (0.00)	100.00	110.00 (3.00)	107.00	117.70 (37.56) *	80.14
利息のみ課税繰り延べ	(TEE)	100.00 (30.00)	70.00	77.00 (0.00)	77.00	84.70 (0.00)	84.70

*利息分3.21（10.7の3割）に元本分34.35（114.49の3割）を加えたもの

3. 一時金への控除と年金への控除

わが国では一時金と企業年金に別々の控除枠が設けられている。これについて、例えば、1988年の税制調査会「税制の抜本的見直しについての答申」では企業年金、退職金について「それぞれの所得の性格に着目した課税方式が採られることが適当である」として別々の取り扱いを是認している。

確かに所得の性格が違えば、課税方式を変えるべきである。しかし、両者はどちらも退職給付（報酬）に対して、老後の生活の糧という理由で設けられた控除である。それにもかかわらず、別々の制度となっている。そのため、企業年金制度の加入者は退職所得控除の枠の上限まで一時金で受け取り、残りを年金で受け取ることで2回の控除を受けることができる。ところが、企業年金に加入していないと、退職所得控除しか受けられない。

この問題は、EETかTTEのどちらでも課税ルールを徹底すれば解決できる。年金制度からの給付は、事前に積み立てられた資産から支払われるので支給時の扱いとなり、EETなら課税、TTEなら非課税である。それは支払われ方が一括（一時金）か分割（年金）かには関係がない⁽¹⁰⁾。

一方、積立のない引当金制度からの給付は、給与と同じように課税することになる。ただし、その給付から改めて老後のために積み立てた部分は拠出時の扱いとなるので、EETがルールなら課税を繰り延べる（非課税）、TTEがルールなら課税する。

⁽¹⁰⁾ 例えば、支給を2回に分けた場合、3回に分けた場合に一時金か年金のどちらに該当するかを考えると、一括か分割も経済的には同じであり、所得分類を変えることが不合理であるのがわかるだろう。

Ⅳ．これからの税制

１．あるべき税制の原則

ここまでの考察を踏まえて、で述べた課題に応えるために今後のわが国の税制はどうあるべきか、具体的な検討を加えていきたい。

第一に老後のための準備への税制優遇は必要である。財政の現状を考えると、公的年金でカバーできる範囲はこれから狭まっていく。必要最小限を越える老後の準備は企業や個人に委ねざるを得ない。その部分について、税制優遇によりインセンティブを与え、必要な貯蓄額を確実に達成できるようにすることには意味がある。

第二に優遇の目的が老後の準備にインセンティブを与えることである点をはっきりさせ、その機能を持ちさえすれば、あらゆる制度を同じように優遇するべきである。それにより、異なる制度の間で資産を移しても、引き続き同じ優遇措置を利用できるはずである。

第三に雇用や報酬の多様化に対応し、働き方に中立的な税制を作るべきである。雇用形態が多様化し、私的な老後準備の中で企業の支援策の割合が縮小する傾向にあることを考えると、退職給付のない企業の従業員、パート労働者や転職者さらに自営業者、の自助努力による老後準備を税制優遇できるようにするべきである。

第四に国の財政状況に鑑みると、できるかぎり税収には中立の改革とすべきである。そのためには、税制優遇の範囲はできるだけ限定すべきである。そのためにも拠出時・運用時の課税を繰り延べるのであれば、支給時には必ず課税すべきである。

２．具体的な提案

これら四つの条件を満たす税制上の支援策として、拠出・運用時の非課税（課税繰り延べ）とする（EET）、拠出に対して何らかの補助金を与える、運用・支給時の課税を免除する（TEE）の三つが考えられる。

(1) 選択肢Ⅰ＝EETによる支援

第一が私的な老後準備に共通な非課税拠出枠を設ける方法である。拠出が限度額以内なら毎年の課税所得から控除し、その資金については運用収益への課税を繰り延べ、支給時に初めて課税する。これは、確定給付年金、確定拠出年金、個人年金を統合した拠出枠となる。企業年金の拠出は確定給付年金、確定拠出年金とも企業が拠出した掛け金を各個人に振り分け、それが拠出枠の範囲であれば非課税とする。確定給付年金の拠出金については、一年間働いたことで増加した年金額（発生給付額）をもとにした、一定のフォーミュラで各個人に振りわけ、年間の拠出枠から企業年金による拠出分を控除しても枠に余裕があれば、個人の給与から非課税で拠出できる。

一方、退職所得控除を廃止し、支給時に課税する。公的年金等控除は企業年金だけでなく、公的年金の税制にも関わる。ただ、拠出段階で社会保険料控除の適用を受けていること、現役世代との間の世代間不公平を招き、年金受給世代内では高額受給者ほど控除額が大きい点で逆進

性を持っていること、などから、やはり廃止すべきであろう。

ただし、拠出枠を使い切らなかった場合には、その部分の翌年以降への繰り越しを認める。これにより、多額の退職一時金を受け取った場合にも、それを非課税のまま拠出することができる。たとえば、年間 50 万円が拠出上限として、20 歳で入社し 60 歳で退職するまで、企業も自分も拠出枠を全く使っていなければ、60 歳で支給された退職一時金を 2,000 万円(=50 万円×40)まで課税されずにこの勘定に拠出できる。

60 歳以前の途中引き出しは原則として認めない。60 歳以降も資金が一時の消費に充てられないように、年間の引き出し割合に制限を設ける。ただし、確定給付年金、確定拠出年金、個人勘定の間での資産の移換を認める。また、病気・失業などやむを得ない場合、非課税利息分の払い戻しなどペナルティを払った場合、には引き出しを認めて良い。

退職一時金はこの拠出枠を使えば、実質的に退職所得控除が存続したのと同じような控除を受けることができる。しかし、引き出しの制限を嫌ってこの枠を使わないと、課税される。ただし、退職一時金への分離課税は残し、5 分 5 乗方式を適用する。

なお、拠出枠の管理には現在の個人型確定拠出年金と同じように基礎年金番号を使う。

こうしたあらゆる制度に共通な E E T の拠出枠を設けている海外の例に、カナダの Registered Retirement Saving Plan (R R S P、＜補論 1＞- 2 参照)がある。

(2) 選択肢Ⅱ＝国による補助金（マッチング）

第 2 案が国による補助金（マッチング）である。やはり、私的な老後準備に共通した勘定を設け、その勘定への拠出に補助金（マッチング）を与える。これは税額控除を設け、課税最低限以下の層にも広げるのと同じ効果を持つ。

ただし、選択肢Ⅰと同じく補助の対象となる拠出金の枠を設ける。枠を使い切らなかった場合はその分を翌年以降に繰り越すことを認める。

たとえば、年間 40 万円までの拠出に 2 割補助するルールであれば、40 万円の拠出には 8 万円の補助金がつき、合計で 48 万円の拠出となる。勤続 40 年での退職者がそれまで全く拠出していなかった場合、退職一時金を 1,600 万円拠出すれば 320 万円の補助金が得られる。選択肢Ⅰと同じく目的は老後のための準備であるので、やむを得ない事情がある場合以外に 60 歳以前の途中引き出しをすると、補助金を返却しなくてはならない。

税制に関しては他の貯蓄と同様に企業・個人による拠出時及び運用時に課税し、支給時には課税しない T T E とする。退職所得控除は廃止する。また、引当金制度からの一時金支払いは拠出時にあたるので課税するが、分離課税、5 分 5 乗方式をとることとする。

(3) 選択肢Ⅲ = T E E による優遇

選択肢Ⅲは拠出時に課税する一方、運用時及び支給時に課税しないT E E方式である。かつてのマル優と似ており、現在では米国のロス I R Aがこの方式である。やはり老後準備のための共通の拠出枠を決め、その上限内の拠出であれば資産からの収益への課税を繰り延べる。この場合も、やむを得ない事情がないのに途中引き出しをする際には、非課税となっていた運用収益にかかるはずの税金を国に返却させるなど、何らかのペナルティを課すべきであろう。

3. 3案の比較

3案を中立・公平・簡素の観点から比べてみよう(図表-5)。まず、働き方の違いや異なる制度の間での税制上の差は、3選択肢とも小さくなっている。その差をできるだけ小さくすることが、本稿の提案の目的だからである。どれも中小企業の従業員やパート労働者にも優遇策が利用できるようにし、あらゆる制度を通じての拠出上限を決めている。

図表-5 3案の比較

	選択肢 (E E T)	選択肢 補助金・マッチング方式 (T T E + 補助金)	選択肢 ロス I R A方式 (T E E)
中立	消費のタイミングに中立。確定給付年金も拠出枠を统一的に管理。	確定給付年金の掛け金にも補助金支給すれば、制度の選択には中立(消費のタイミングには中立でない)。	消費のタイミングに中立。制度の選択に中立。
公平	逆進的。	累進的。	累進的。
簡素(わかりやすさ)	他の控除と重複、限界税率により複雑。	わかりやすい。	わかりやすい。
インセンティブ	目に見えるインセンティブになる。 ただし公的年金等控除の廃止に抵抗あり。	目に見えるインセンティブになる。 ただし、補助金には抵抗あり。	低金利のため低い。

公平性からみると、選択肢Ⅲの拠出時非課税は、課税所得・限界税率が高い人ほどメリットが大きい点で逆進的である。選択肢Ⅲも多額の拠出ができる人、つまり所得の高い人ほどメリットが大きくなる。しかし、選択肢Ⅲは補助率を一定にすれば逆進的にならない。さらに50万円までは2割、50万円から100万円までは1割というように、低い拠出額ほど高い補助率にすることもできる。

簡素かどうかをみると、確定給付年金の拠出額を決めるフォーミュラは、どの選択肢も少し複雑にならざるを得ない。特に、選択肢Ⅲは課税所得や税率により控除のメリットが変わるため、税の計算が複雑になる。

また、選択肢Ⅲでは公的年金等控除を廃止することへの抵抗があるだろう。しかし、それ以外の点では、企業年金や一時金に関する従来の税体系をあまり変えずに済む。一方、選択肢Ⅲでは公的

年金等控除が存続するかとは関係なく、他の貯蓄と同様に支給時を非課税とすることができる。ただ、税額控除と実質的には同じであるものの、貯蓄に補助金を与えるという考え方が実務には馴染みにくいかもしれない。

最後にインセンティブとしての効果をみると、選択肢Ⅰでは支給時まで元本への非課税の効果を実感できない。また、運用収益への課税が繰り延べられても、金利が低い現在ではそれほど魅力的ではない。さらに政策変更によって支給時に課税されるリスクを負うことになる。これらのため、選択肢Ⅱは拠出・貯蓄のインセンティブとしての効果に疑問が残る。そこで以下では、選択肢Ⅱについて検討を進める。いま一度、選択肢Ⅱの内容を図表 - 6 に整理しておく。

図表 - 6 選択肢Ⅰ及びⅡの内容

		選択肢Ⅰ (EET)	選択肢Ⅱ (TTE + 補助金)
内容		●雇用者を対象とする（退職給付制度のない中小企業の従業員やパート労働者を含む。自営業者を対象とすることも検討） ●企業拠出、個人拠出に関わらず、確定給付年金、確定拠出年金を通じての統一的な拠出枠を持つ。 ●老後準備のための個人勘定を設ける。 ●未使用の拠出枠は翌年以降への繰り越し可。	●拠出枠の範囲内で、拠出額に応じて補助金（マッチング）を支給。 ●拠出時、運用時ともに課税するが、支給時は非課税。
受取方法 別にみた 現行制度 との主な 相違点	一時金	●中途退職して受給した退職一時金も、拠出枠の範囲で支給時まで課税繰り延べが可能。	●中途退職して受給した退職一時金も、老後準備のための勘定に拠出でき、拠出枠の範囲内で補助金あり。 ●中途退職時の退職一時金に支給時点で課税し、さらに勘定に拠出した後の運用収益にも課税。
	企業年金	●支給時の退職所得控除は廃止。ただし、分離課税は残し、5分5乗方式を採用。	●引当金から支給される退職一時金については同左。 ●企業年金から支給される退職一時金については非課税（拠出時・運用時に課税するため）
	前払い給与からの拠出	●企業拠出も拠出枠に含める。企業拠出分を控除しても拠出枠に余裕があれば個人で拠出可。 ●運用時は非課税（特別法人税は廃止） ●支給時は課税（公的年金等控除は廃止）	●企業拠出も老後準備のための勘定への拠出金としてカウントし、補助金を支給。企業拠出分を控除しても拠出枠に余裕があれば個人で拠出可。 ●企業が勘定に拠出した時点で課税。 ●運用時も課税。 ●支給時は非課税（実質的に公的年金等控除存置）
		●拠出枠の範囲での拠出は所得控除（支給時まで課税繰り延べ） ●個人型確定拠出年金に対する拠出も拠出枠の範囲として一括管理。 ●支給時に課税。	●課税後給与から拠出（拠出時課税）。ただし、拠出に対して補助金あり。 ●個人型確定拠出年金に対する拠出は課税後給与からとし、拠出枠の範囲として一括管理（補助金の対象） ●運用時も課税。 ●支給時は非課税。

4．拠出額と税収

では拠出に税制上の優遇を与える場合、上限額はどのくらいが適当か。

(1) 必要拠出額の試算

老後の準備を支援する場合、その範囲が問題になる。ここでは最低限の生活は公的年金の責任とし、それを上回る部分、すなわち引退した世帯が平均的な生活を送る費用を準備するための拠出を税制優遇の対象と考えたい。そこで「全国消費実態調査」(総務省)により、主に公的年金等で暮らしている高齢者世帯の状況を見ると、衣食住、医療費だけでなく、交通費や教養娯楽費を含めた一ヶ月の消費支出は平均 26 万 4000 円、夫婦だけの世帯では 25 万 6000 円である。家計調査や国民生活基礎調査など他の統計でもほぼ同じ水準となっている。

そこで、選択肢 (EET) を前提に、2. で述べた税制シミュレーション・モデルを使って必要な拠出額を計算してみた。すなわち、60 歳から夫婦ともに他界するまでの生活費(夫婦で月 26 万円、妻 1 人になってからは月 13 万円⁽¹¹⁾)をまず厚生年金で賄い、不足部分を私的年金(企業年金または個人年金)で補うとして、優遇の対象となる老後準備のための必要拠出額を試算した。その際の運用利回り(金利)は 2%、物価上昇率はゼロとしている。

まず、厚生年金は 2000 年改正が完了した姿、すなわち、65 歳支給開始、改正前の給付水準を 5%カットする前提(ケース A)で試算した。その結果が図表 - 7 である。60 歳時点でおよそ 6,100 万円の貯蓄が必要であり、この内、3,400 万円は公的年金から支給される。足りない 2,700 万円を積み立てるためには大卒 22 歳から 59 歳まで毎年 50 万 9,000 円の拠出が必要になる。

ただ、2004 年に予定されている公的年金の制度改正の結果如何では、厚生年金の給付水準がさらに削減される可能性がある。そこで報酬比例部分の水準をさらに 1 割下げて試算してみると(ケース B)、必要拠出額は年間 55 万 2,000 円、報酬比例部分をさらに 2 割カットし、想定利回りを 2%から 1%に下げると(ケース C) 78 万 2,000 円になった。

厚生年金の 2000 年改正による水準⁽¹²⁾を前提にすると年間 51 万円、厚生年金の水準が 2000 年改正レベルからさらに 2 割下がり、しかも 1%の金利が続くという、相当に悪化した状況でも 78 万円の拠出があれば老後の平均的な生活を送ることができる。いいかえると米国の 401k プランのような 1 万ドル(120 万円)⁽¹³⁾以上の拠出枠は必要ない。

(11) 75 歳以上の無職女性単身世帯の平均消費支出額は月 12 万 7,812 円である。

(12) 2025 年から支給開始年齢が 65 歳になるため、60 歳～65 歳のつなぎ年金の必要性も考慮している。

(13) 米国の 401k プランの拠出上限は 1 万 1,000 ドル(2001 年)、他の適格年金制度への労使拠出合計で 4 万ドルまたは年収の 25%(低い方)であるのに対し、ドイツの補足的老後保障の拠出上限は 2,100 ユーロまたは所得の 4%の低い方(2008 年)である。

図表 - 7 平均的な老後の生活費を確保するための拠出額

前 提			60歳での必要積立額			を積み立てる のに必要な拠出 額
	公的年金水準	金利	老後の生活に必 要な額 (60歳での現在 価値)	公 的 年 金 額	60 歳 での 必 要 積 立 額 (= -)	
ケース A	2000 年 改 正 完 了 後 (2025 年 時 点)	2%	6,137 万円	3,419 万円	2,718 万円	50 万 9 千 円
ケース B	ケース A から さらに 報酬比例部分を 1 割 削減	2%	6,137 万円	3,189 万円	2,948 万円	55 万 2 千 円
ケース C	ケース A から 報酬比 例部分を 2 割削減	1%	6,896 万円	3,495 万円	3,401 万円	78 万 2 千 円

(注) 拠出時・運用時非課税、支出時課税の制度によるシミュレーションを行った。
その他の前提については補論を参照されたい

(2) 税収への影響—選択肢 のケース

次に選択肢 (EET) の場合の税収への影響を試算してみよう。

現在の税制では企業年金等への拠出が非課税となり、運用収益にも課税されていない。支給時にも退職所得控除や公的年金等控除などにより課税されない部分がある。これが選択肢 のような EET の税制に変わると、拠出や運用収益への非課税措置が企業年金だけでなく、個人年金を含めたあらゆる老後準備に広がる。一方、退職所得控除や公的年金等控除は廃止され、一時金は 5 分 5 乗され、年金は課税される。前者が税の減収要因であり、後者が増収要因である。

この両者の影響を測るには、現在どれだけの人が拠出枠をどの程度利用しているかを把握し、選択肢 の税制ではそれらの数字がどう変わるかを予測しなくてはならない。しかし、今回はそれらを推計する十分な材料が得られなかった⁽¹⁴⁾。

その代替策としてシミュレーションに使った標準的な世帯 (モデル・ケース) について、
イ. 全て課税所得に含めていた掛け金拠出や運用収益を非課税にした際の 60 歳までの税収減、
ロ. 年金制度での公的年金等控除を廃止して支給時に課税した際の 60 歳以降の税収増、
を前述(1)のケース A・B・C について測ることにした。

結果は図表 - 8 の通りである。60 歳時点での価値 (金利 2 % の現価、終価) に換算して、ケース A ではイ. の税収減が 607 万円、ロ. の税収増が 536 万円であった。両者を差し引くとネット税収減が 71 万円である。また、ケース B でネット税収減が 124 万円、ケース C で 197 万円となった。

⁽¹⁴⁾ 政府税制調査会の資料によると企業年金への非課税措置による減収が 1 兆円、公的年金等控除による減収が 1 兆円としている (1997 年度)。しかし、その計算根拠が明らかでない。また、退職所得控除の実態については把握できる資料が見当たらない。

図表 - 8 選択肢 I の税制の税収への影響（夫婦の一方だけが有職者の場合）

	所得控除創設・利子 非課税による減収	公的年金等控除廃 止による増収	ネット税収
	イ.	ロ.	イ + ロ
ケース A	▲ 607万円	536万円	▲ 71万円
ケース B	▲ 660万円	536万円	▲ 124万円
ケース C	▲ 797万円	600万円	▲ 197万円

現在、わが国の雇用者は合計 5,300 万人であり、25 歳～55 歳では、各年齢におよそ 130 万人が働いている（「労働力調査特別報告」（総務省））。この 130 万人全員が一生涯にわたりフルに拠出枠を使えば、年間のネット税収ロスはケース A でおおよそ年間 9,200 億円（71 万円×130 万人）、ケース B で同 1 兆 6,000 億円、ケース C で同 2 兆 6,000 億円となる。ただ、前述したとおり、現在の税制でもすでに企業年金への拠出は非課税となっている。したがって、実際の税収減はこのシミュレーションによる計算ほど大きくはない。その一方で年金支給額が低く、公的年金等控除をフルに適用されていない世帯も多い。そのため、廃止による税収増もこの計算ほど大きくはない。

他方、この税収ロスがゼロとなる拠出額を計算するとケース A で 41 万円、ケース B で 37 万 5000 円であった。これらの拠出額なら、これまで企業年金に加入していなかった標準的なモデルの世帯で、税収の増減がちょうど相殺し合うのである。

拠出枠の最低ラインはこの 40 万円前後の数字になる。その上で、拠出枠を増やすことでの税収ロス、拠出枠を利用する世帯の割合や実際の拠出額、従来の税制優遇措置が廃止されることによる税収増、などを考慮しながら、ケース A の 51 万円、ケース B の 55 万円を目途に調整していくことになる。

(3) 選択肢 での補助率

では、選択肢 の場合はどの程度の補助が妥当か。

(1) で述べたケース A、B、C の拠出額の 38 年分、各々 1,938 万円、2,090 万円、2,964 万円が 60 歳時点で補助金を得られる累積拠出額とする。

雇用主からこの額の一時金が支給された場合、従来の税制では退職所得控除が適用された。選択肢 ではこれが廃止されるため、増税となる。5 分 5 乗課税を適用すると増税額は累積拠出額の 18.9%～19.6% になる（図表 - 9）。この考え方に立つと、従来の税制とバランスをとるとしても、拠出額の 20% の補助率は許容されよう。

図表 - 9 退職所得控除を廃止し、5分5乗とした場合の増税額

(万円)			
	ケース A	ケース B	ケース C
拠出額	51	55	78
60歳での累積拠出額（38年分）	1938	2090	2964
退職所得控除あり			
所得税	0.0	1.5	57.4
住民税	0.0	0.8	35.2
合計	0.0	2.3	92.6
退職所得控除なし・5分5乗課税			
所得税	222.5	253.0	428.0
住民税	144.0	159.0	246.5
合計	366.5	412.0	674.5
増税額（＝ 60歳時での累積拠出額に対する割合）	366.5 18.9%	409.7 19.6%	581.9 19.6%

5. 有力な ． ． の組み合わせ

以上、選択肢 ． ． の2案を主に検討した。制度や働き方への中立性の点で双方に優劣はない。ただ、前者は逆進性の点でやや問題があり、後者は補助金を与えるという考え方に説得性がないという問題がある。

しかし、この2案は決して排他的なものではない。例えば、2001年の年金制度改革によりドイツでは、企業年金や個人年金の支援策として、補助金、拠出分への所得控除（課税繰り延べ）が併用されている（補論1参照）。拠出に一定の補助金を与える一方で、拠出額を所得控除することで減税される額が補助金額より大きい場合には、補助金額との差を還付する仕組みである。所得が高く限界税率が高い層では、補助金を受け取らずに拠出額を所得控除することになる。

これは実質的には、あらゆる層に拠出の所得控除による減税を与え、減税額が大きい低所得層にだけ補助金を与えているのと同じである。そうであれば、選択肢 ． を原則としつつ、補助金つまり選択肢 ． を併用してその逆進性を修正しているのに他ならない。税の還付と補助金の合計額の拠出総額や所得に対する比率をみると、特に子供のいる場合は所得の低い層ほど高くなっている（補図表 - 4）。わが国でもこうした併用策が十分に検討に値する。

V. むすび

以上、雇用慣行が変化し、退職給付制度が多様化し、企業や個人による老後準備の役割が大きくなる状況の中で、わが国の退職給付税制がどうあるべきかについて論じてきた。ここでの主張をまとめておく。第一に退職一時金、確定給付年金、確定拠出年金、個人年金を通じた老後準備のための優遇税制を一つにまとめるべきであり、それは技術的にも可能である。

第二に大企業の長期雇用者を念頭においた税制優遇から、中小企業従業員やパート労働者も利用できる優遇制度に代えるべきである。それにより正社員とパート、長期雇用者と転職者といった働き方

の違いに中立な税制が実現できる。

第三に実際の老後の生活ニーズからみると、未使用枠の繰り越しさえ認められるのであれば、拠出枠は年間 40 万円～55 万円程度で十分である。現在の確定拠出年金の 43 万 2000 円は決して過小とはいえない。また、未使用枠の繰り越しは、退職所得控除を廃止する際の代償にもなる。

もちろん、本稿で十分には議論できなかった課題もある。一つは公的年金との関係である。公的年金の補完であればそれに相応しい給付内容が求められる。そのため終身年金やインフレ・スライドを義務づけるかどうかも論点になる。 . 2 . では資産の年間引き出し割合を制限すれば足りるとした。しかし、終身年金を組み込むことを条件にしないと、経済的には単なる貯蓄になってしまうという主張もある。

これはそもそも税制優遇が必要かつ有効かという論点にも関連してくる。老後への不安から貯蓄率が高まっている状況では、働く世代が自ら準備をするので優遇は必要ないという意見もあろう。しかし、相対的に所得の低い層では自ら老後の準備をする余裕がなくなっているのではないか。厚生年金の脱退や国民年金の未納・未加入問題はそうした実態を反映している可能性がある。そうだとするならば、公的な支援により老後の準備をさせることに意味がある。

逆に意味があるのなら、税の優遇ではなく強制すべきではないか、という議論もあろう。強制が有力な選択肢であるのは間違いない。しかし、ここでの税制優遇は、最低限の生活レベルではなく、平均的な高齢者世帯並みの生活ができるようにすることを目的としている。そのレベルの貯蓄まで強制するのは無理があるだろう。

導入の手順や経過措置も課題となる。公的年金等控除も退職所得控除も既得権となっており、一部について経過措置を検討せざるを得ないだろう。

この他、夫婦の一方だけが有職者である場合に、無職の配偶者の老後準備についても有職者の税制で優遇するかどうかが問題になる。これはわが国の税制が世帯単位から個人単位に移行するかどうかと密接に関係している。

これらの課題を含めて、本稿が制度や雇用慣行に中立で老後保障に役立つ退職給付税制の早期導入について議論する一つのきっかけとなれば幸いである。