

確定拠出年金法のポイント（２）－税制の概要

確定拠出年金法案のポイントが税制措置にあるのはいうまでもない。低い拠出枠や特別法人税課税など、予定される税制には失望する声強い。しかし、そうした制約があっても、さまざまな工夫を凝らすことで、導入を図ろうという企業の動きがみられる。

米国で 401k プランが普及した理由の一つが、所得税の課税繰り延べ措置である。すなわち、拠出・運用時非課税、給付時課税のルールにより、①拠出掛け金は個人所得からの控除及び企業の損金算入を認める、②運用収益に所得税を課さない、③支給される給付にまとめて所得税を課す、ことになっている。しかも、拠出額の上限が、従業員個人分だけで 1 万 500 ドル（2000 年）、従業員の有税拠出や企業拠出分を合計して、3 万ドルまたは従業員給与の 25%の少ない方の額とかなり高い。

本来の所得税では、拠出も利息（運用収益）も毎年、発生した時点で課税されることになっている。それが支給時まで繰り延べられる間に、非課税となった部分が新たな利息を生む。さらに、給付時点での課税所得が拠出時点より小さいため、税率も低くなることが多い。これらの効果で、課税繰延によって支給額が大きくなる。繰延は、実質的には税制優遇措置にあたる。

わが国の確定拠出年金法案も、拠出の所得課税を繰り延べる優遇措置を認めている。ただ、その内容をみると（詳細は政令に委ねられているものの、自民党の平成 12 年度税制改正大綱などによると）、拠出限度額が低い（表 1 参照）。すなわち、企業型では、他に企業年金を実施している場合で年 21 万 6,000 円、実施していない場合には同 43 万 2,000 円である。個人型では自営業者が年 81 万 6,000 円、企業の従業員が年 18 万円である。自営業者を除くと、401k プランよりかなり低い。しかも、運用収益への所得課税は繰り延べられるものの、運用資産残高に対して 1%（住民税を含めると 1.173%）の特別法人税が原則として課される（ただし、特別法人税は 2001 年度まで凍結）。

表 1：日本版確定拠出年金に関する税制優遇措置（平成12年度）

対象	企業拠出型		個人拠出型	
	他に企業年金のある企業の従業員	企業年金のない企業の従業員	従業員個人	自営業者
掛け金拠出	企業	企業	従業員個人	個人
非課税拠出の上限	年21.6万円	年43.2万円	年18万円	年81.6万円
運用時の課税	積み立て資産に年率1.173%の特別法人税を課税（平成12年度まで凍結）			
給付時の課税	一時金への退職所得控除、または年金への公的年金等控除			

このように拠出枠が小さくなったのは、税制優遇措置を現在の企業年金（主に厚生年金基金）に認められている範囲に止めるためである。たとえば、厚生年金基金が特別法人税を課税されずに積み立てられる資産は、代行部分の1.7倍までである。そこで、代行部分保険料の最高額を1.7倍すると43万2,000円になるのでそれを上限としたという。もっとも、代行の1.7倍までの資産には、厚生年金基金では特別法人税が課されない。これに対して、確定拠出年金には特別法人税が課される。今回の上限額決定の論理は、完全に一貫しているとはいえない面があるかもしれない。

いずれにせよ、低い拠出上限には失望させられたという声が強い。しかし、確定拠出年金の導入に税制のメリットがなくなったわけではない。第一には、自己都合退職金額の40%だった法人税法上の退職給与引当金上限額が、1998年度から徐々に縮小され、2003年度には20%になる。導入により、その引当枠の減少を補うことができる。第二に支給時の課税に関しては、一時金であれば退職所得控除が適用され、年金であれば雑所得として公的年金等控除や給与所得と共通の老年者控除などの対象となる。そのため、支給時まで繰り延べられたはずの課税が、実質的に軽減あるいは免除されているのに等しい。

他方、企業の拠出上限が43万2,000円にすぎないため、退職金の代わりにはならないという批判もある。なるほど、わが国の大企業正社員では、定年間際の給与が入社時の3~4倍である。したがって、給与比例の拠出額が3%程度で運用できたとしても、定年時の積立額は約2,000万円にすぎず、平均的な退職金額（大卒で約3,000万円）に達しない。

しかし、この問題も工夫次第で克服できる。たとえば、若年時の拠出を増やし、その分を賃金から差し引いてしまえば、賃金・退職金のトータルを変えずに従来の退職金と同じだけの額を準備できる。この場合の拠出額は、確定拠出法案4条に示されている二つの方法—給与比例と定額の間になろう。あるいは企業拠出を上乗せするか、賃金で受け取るかを従業員に選択させる方法も考えられる。あるいは、一時金の一部を確定拠出年金に移行するなどにより、導入できないかを検討している企業も少なくない。

なお、企業型の課税の細目について述べると、まず、厚生年金基金があれば企業独自の上乗せ部分が薄い代行型であっても、上限は21万6,000円である。逆に企業年金類似の他の制度、たとえば中小企業退職金共済などを利用していても、上限は43万2,000円である。また、厚生年金基金や適格退職年金があっても、一部の従業員について掛け金拠出を止めた場合や、新人だけを確定拠出年金の加入者に行っているなどの場合、それらの従業員について企業拠出の上限は年43万2,000円となる。

確定拠出年金「制度」といわれるのは、以上のような税制措置による。これらの適用を受けない非適格制度であれば、労使合意でどのようにでも制度を作ることができる。しかし、税制優遇を求めるのなら、拠出上限や拠出方法などの税制上の制約を受け、拠出金カーブの設計にも影響を受けることになる。確定拠出年金法案が示した税制優遇の要件の中で、いかに使い勝手を良くしていくか、企業や金融機関の工夫が問われている。