

REPORT III

老後準備に統一的な税制を - カナダRRSPのケースを参考に -

金融研究部門 年金フォーラム 臼杵 政治

はじめに

税制の抜本改革について議論が進み始めた。所得税の課税最低限や人的控除、法人税の租税特別措置見直しなど課題が山積している。その中で決して軽視できないのが退職金・年金税制である。雇用慣行の変化や働き方の多様化への対応、公的年金を補完する老後のための保険・貯蓄の促進、貯蓄商品・年金制度ごとの中立性確保、などの諸課題を解決するためには税制が大きな鍵となっている。

1. 変化に追いつけない「退職所得」控除

リストラによる離職者が増加する一方、公的年金の支給開始年齢の引き上げに対応した雇用延長がみられるなど、雇用・賃金体系が急速に変化している。

ところが、退職金・年金税制がこの変化に対応できていない。わが国の退職金・年金は税制上、賃金や賞与など報酬一般とは異なる扱いを受けている。すなわち、図表 - 1 のとおり、退職一時金（年金制度から一時金を受け取る場合

図表 - 1 退職所得及び老後貯蓄（保険）に関する現行税制

一時金	企業年金 (厚生年金基金・適格退職年金・新しい確定給付年金・企業型確定拠出年金)			個人年金 (生命保険・確定拠出年金)
	拠出時	運用時	支給時 ³	
・支給時に退職所得控除を適用 収入金額から控除金額を差し引いた額 × 1/2に課税 控除金額 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	・企業拠出は損金算入 ¹ ・個人拠出は厚生年金基金なら社会保険料控除、その他の確定給付年金では生命保険料控除	・厚生年金基金であれば非課税 ² ・その他の企業年金は特別法人税を課税(ただし2002年度末まで凍結中)	・年金は雑所得として公的年金等控除他(表2参照) ・一時金であれば退職所得控除を適用	・生命保険による個人年金では拠出時に年間10万円まで所得控除 ・個人型確定拠出年金では拠出時に年間18万円まで所得控除

* 1 確定給付年金では上限なし。企業型確定拠出年金では他に確定給付企業年金があれば21万6,000円、なければ43万2,000円

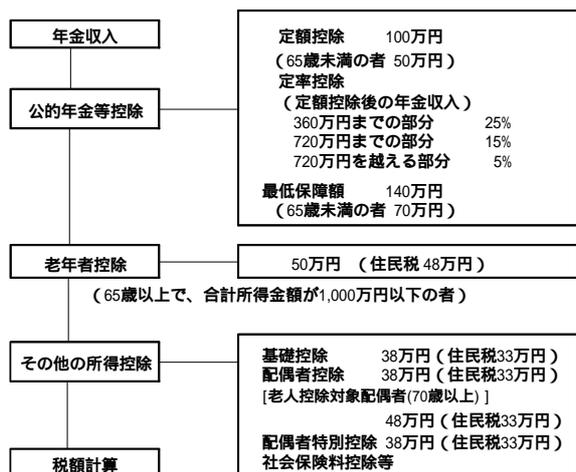
* 2 ただし、非課税は代行給付相当分の2.7倍に達するまでの資産残高

* 3 国民年金基金も本人拠出、運用収益は非課税で給付に公的年金等控除が適用される

も含む)には退職所得控除が適用される。一方、年金制度の場合には厚生年金基金では企業の掛け金拠出が課税所得から控除され、運用収益にも課税されない。これに対し、適格退職年金や確定拠出年金(個人掛け金も含む)では拠出への所得控除が認められているものの、現在凍結されているとはいえ、運用収益には特別法人税がかかる。

さらに年金の受け取り時には、公的年金等控除が適用される。そのため、老年者控除など他の控除も適用すると、二人とも65歳以上の夫婦世帯で他に所得がなければ、年間349万円まで年金への所得税がかからない(図表-2)。

図表 - 2 年金給付への課税関係



(資料) 政府税制調査会資料

(参考) 課税最低限の比較

	独身	夫婦	
		老人配偶者なし	老人配偶者あり
公的年金受給者 (65歳以上)	234.2	334.6	348.8
公的年金受給者 (65歳未満)	111.0	213.7	227.9
給与所得者	110.7	209.5	

このように所得形態の区別に拘泥しているため、以下のような不都合が生じている。

第一が賃金と退職金の区別のため、退職金の前払いや60歳以降の雇用延長の際の後払いで齟齬が生じている。まず退職金なら退職所得控除があるが、給与として前払いされると給与所得

として課税される。そのため、退職金前払い制を導入しても、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が多い。

次に雇用延長とともに退職金を削減して、その分を60歳以降の賃金として支給する場合には、給与所得として課税対象になるため、手取り額が減る。一方、雇用延長制度を導入しつつも60歳定年時に一旦、退職金を支払う企業もある。この場合には働き続けるのにもかかわらず「退職」所得控除が適用される。しかし、両者の差はタイミングだけであり、課税上の扱いを変えるほどの違いではない。企業・従業員としては、退職所得控除と給与所得控除の上限を睨みながら、もっとも税負担が軽くなるように報酬を配分する行動に出ると考えられる。

第二に確定給付企業年金の掛け金は全額損金算入されるのに対し、企業型であっても確定拠出年金掛け金の損金算入には上限がある。また、個人で年金や個人型確定拠出年金に拠出すれば所得控除されるものの、各々の上限は年間10万円、18万円とわずかである。

第三に資産所得にも不公平がある。特別法人税が凍結されている現在、全ての企業年金の運用益は課税されない。ところが、リストラにより早期退職した場合などに退職一時金や企業年金の脱退一時金を受け取り、それを老後のために貯蓄した場合、その運用益は課税される。

今回の確定拠出年金法では企業が確定給付年金から確定拠出年金に資産を移換することを認めた。企業が資産を移換した後に従業員個人が転職しても、転職先の企業型や国民年金基金連合会の個人型に資産を移換できるので、運用益には課税されない。

ところが、同じ人が確定給付年金のある企業から中途退職して一時金を受け取っても、それ

を確定拠出年金に拠出することはできない。退職前の企業ぐるみなら移換できて、退職時の個人が移換できないのではバランスを欠く。

また、確定給付企業年金法により導入が認められたキャッシュバランスプランは、個人ごとの勘定で残高が把握でき、いま辞めるといくら貰えるかが分かるという、確定拠出年金と同じ特徴を持つ。ところが、この制度の下にある従業員が転職して一時金を受け取っても、確定拠出年金に持ち込む（移換する）ことができない。

齟齬が生じたのは「賃金」か「退職金」か、あるいは「企業年金」か「個人年金」かのいずれに当たるかにより、税制上の扱いが異なるためである。しかし、企業が従業員のために資産を積み立てて退職金や年金を払っても、賃金を支払って従業員が自分で貯蓄しても結果は同じはずである。それにもかかわらず、支払形態で課税方法を変えていると勤続や報酬について労使の自由な決定を妨げることになる。企業経営

者の意識は、名目上の分類ではなく、人件費全体（「総報酬」）に向いている。

2. 繰り越しにより統一的税制優遇を

この問題の簡単な解決策は退職金も年金掛け金も全て従業員の所得として課税することである。しかし、これでは年金・退職金税制へのもう一つの課題に応えられない。それは自助努力による老後の準備を助けることである。民間企業の退職金・年金は財政難の公的年金に代わることができる。これらが充実すれば、老後への不安が解消される上に公的年金の負担が軽減される。そこで、欧米諸国でもある程度の優遇を認めている。拠出時・運用時非課税、支給時課税（いわゆるEET、Exempt-Exempt-Taxedの仕組み）による課税繰り延べが普通となっている（図表 - 3）

図表 - 3 先進各国の退職給付税制

国名	税体系	内容
アメリカ	EET	掛け金には非課税枠あり。また、確定給付年金の従業員拠出分は課税される（実際はほとんど拠出されない）。
イギリス	EET	確定給付年金の掛け金は完全に非課税。確定拠出年金の掛け金は非課税上限あり。給付は非課税一時金を除き課税。
ドイツ*	TET	事業主掛け金は賃金として課税、従業員掛け金は非課税。給付は利子部分のみに低率課税。（引当金制度では、事業主掛け金は非課税、給付は通常税率で課税。）
カナダ	EET	掛け金の非課税枠が1991年の税制改正で、引下げられた。
スウェーデン	ETT	給付は低率で課税。
フランス	E-T	掛け金には非課税枠あり。賦課方式のため積立金がない。
オーストラリア	TTT	拠出、運用益、支給額ともに課税される。ただし、全て控除や軽減税率の適用あり。
日本	E--	従業員拠出掛け金の非課税枠は極めて小さい（適格退職年金の場合）。運用益にも原則課税（厚生年金基金には非課税枠あり）。給付は退職所得控除と公的年金等控除。

*ドイツでは社外積立の年金基金や直接保険制度の税制はTETに近い。

しかし、社内引当制度の税制は必ずしもTETとはいえない。

（資料）Davis, E.P. [1995], *Pension Funds*, Clarendon Press

厚生年金基金連合会編 [1999] 『海外の年金制度』 東洋経済新報社、に一部加筆。

税理論からいえば、EETは資産が増加した時点でその増分にすべて課税する包括所得税ではなく、消費時点で初めて課税する消費税の考えに立つことになる。年金拠出・資産に関しては、将来の受給額に不確実性がある、本人ではなく事業主が拠出することも多い、などを考えると、EETのような消費税の考えが当てはまりやすい。

したがって、EETを適用すると同時に制度ごとの齟齬を解消するために、準備の原資や貯蓄対象にかかわらず、拠出・運用時の優遇措置を一つにすべきである。既存の税制優遇制度の一本化である。他方、支給時に課税するため、退職所得控除は廃止し、公的年金等控除も適用しない。

具体的には、65歳までの毎年、老後準備のために拠出できる非課税枠の設定を提言したい。原資が賃金・退職金・掛け金のどれでも、また企業あるいは個人が何に拠出しようと、この枠の範囲内で所得控除や損金算入を認める。さらに国民年金基金、個人年金さらに個人型確定拠出年金もこの制度に吸収する。ただし、確定給付・拠出を問わず、企業年金への企業拠出分はこの枠から控除する。例えば、年間50万円が拠出枠で、企業が確定給付年金に30万円を拠出する場合、個人では残りの20万円を上限に拠出できることになる。

もう一つのポイントは、使い残した枠の繰り越しを認めることである。これがあれば定年時まで全く拠出枠を使っていない場合、定年退職金からそれまでの勤続年数である30年、40年分の拠出ができる。その他にも確定給付年金の脱退一時金や早期退職金の受け皿にもなる。また、失業や休職・休暇により一時的に拠出を止めても、再就職して収入を得た時点で追加拠出ができる。さらに住宅の取得や教育費など、一時的

な資金ニーズにも柔軟に対応できる。退職所得控除を廃止しても、退職目前の層にとって大きな不利にはならない。

それでも、公的年金等控除の廃止には抵抗が残るだろう。そもそもこの制度は1973年に老人福祉の充実のために創設され（当初の控除額が60万円）、年金所得の課税上の分類が、1987年に給与から雑所得に変更された後も維持されている。その理由は、年金が経済力の減退した老人層に支給され、しかも、個人の意思では支給額を増減できないからだという。

しかし、老人の経済力は年金だけで決まるものではない。また、実際には経済力のある富裕な高齢者ほど、この制度の恩恵を受けているのも周知の通りである。

老人の経済力減退に対応するのであれば、老年者控除（現在の上限が50万円）で十分である。見直しの時期が来ているのは確かであり、政治的な抵抗が強いのであれば、一定の年齢以下の層にだけ、新しい拠出枠を適用する見返りに公的年金等控除を廃止してはどうであろう。

3. カナダのRRSPを参考に

海外を見ると、これに似たモデルにカナダのRRSP（Registered Retirement Saving Plan）がある。個人の老後準備について毎年13,500ドルあるいは前年所得の18%の低い方までの拠出が所得控除され、運用益への課税が繰り延べられる。また、使い残した枠は何年でも繰り越すことができる。他方、確定給付・確定拠出を問わず、企業年金への拠出はペンション・アジャストメント（PA）として控除される。RRSPへの拠出の期限は69歳であり、それ以降は分割あるいは一括して引き出すことになり、その受取額には課税される（図表 - 4）。

一方、有名な米国のIRA (Individual Retirement Account) は、他の税制適格な年金制度から受け取った一時金を拠出できるものの、それ以外の場合は企業年金とは完全に別の税制であるため、企業年金のある企業に勤めていけば、毎年両方の非課税枠を重複して使うことができる。加えて老後への関心が低い若い間に拠出枠を使い残し、引退間近になるまで十分な準備をしようとしないう問題もある。ただ、2001年の税制改正では50歳以上の人に限り少額とはいえ、追加拠出が認められた。50歳でも準備不足の人への救済であり、繰り越しと同様の効果がある。

4. 拠出枠はまず年44万円から

わが国でこうした税制の統合が実現していないのには技術的な理由もある。一つは非課税拠出枠を管理するための名寄せが難しかったことがある。これには確定拠出年金と同様に基礎年金番号を使えばよい。もちろん納税者番号がで

きれば問題はない。もう一つは企業が確定給付年金に拠出した資金の各加入者への配分である。本来は毎年の勤務により発生した年金給付の現在価値で、その年の企業拠出額を按分すべきであろう。ただ、厳密な計算は難しい。カナダでは近似的に年金月額その年の増分の9倍から600ドルを控除した額としている。いずれにせよ、ある程度便宜的な方法を使わざるを得ない。

最後の問題は、拠出・運用時の非課税という優遇をどのような条件で認めるか、である。まず、わが国の確定給付年金は積立不足のため給付が保全されない可能性がある。それでは優遇の意味がない。そこで積立不足のある間は運用収益に課税するべきである。

ただ、わが国の退職金・年金には功労報奨の性質もある。2001年6月に制定された確定給付企業年金法の積立基準を現状のまま適用すべきではない。当面5年程度の移行期間中は同法でも認められた給付切り下げにより積立不足を解消することを認めるべきである。

図表 - 4 カナダのRRSP (Registered Retirement Saving Plan)の概要

有資格者	・69歳未満で所得のある人	
非課税拠出上限	・13,500ドルまたは前年所得の18%の内、低い額(ただし使い残した枠は繰り越しや、先払いを認める)	
	・超過積み立ては控除できず2,000ドル以上超過すると罰則課税	
	・下記の企業年金への拠出額をペンション・アジャストメント(PA)として差し引く	
	制度名	PA額
	利益分配制度 (Deferred Profit Sharing Plan)	企業の実際の拠出額
	企業型確定拠出年金 (Money Purchase Provision)	企業及び従業員の実際の拠出額に剰余の分配を加えた額
	確定給付年金 (Defined Benefit Provision)	(当年末の年金月額 - 前年末の年金月額) × 9 - 600ドル
老齢での引出	・69歳到達時点までに年金が一括かで引き出しを開始する	
途中引出	・住宅購入のため2万ドルまで借入れ可能(15年以内に返済)	
配偶者RRSP	・配偶者の勤定にも拠出可能(ただし、拠出上限は一人分)	

また、公的年金に代わるものとするれば、長生きのリスクをヘッジするための終身年金が理想である。しかし、今般成立した確定給付企業年金法では、終身年金でない有期年金や一時金でも税制優遇を認めている。終身年金化を義務づけると、高齢時に自由に引き出せなくなり、制度の利用をかえって妨げかねない。また終身年金には、健康な人ほど積極的に加入するという逆選択があるため、保険料が高くなる可能性がある。

現在の厚生年金の水準から見れば、企業年金や個人年金を終身年金にする必要はないだろう。今後、財政バランス改善のために公的年金の給付合理化があった場合には、この勘定への拠出を強制し、公的年金同様の終身年金の購入を義務づければよい。給付合理化により公的年金の社会保険料額とその控除が少なくなる分は、拠出枠を引き上げても税収減にはならない。

問題は拠出上限である。13,500カナダドルは100万円以上に相当する。しかし、わが国で繰り越しを認めるなら確定拠出年金の上限である年44万円が目安となろう。44万円をフルに活用した場合、2%で運用できれば60歳で2,500万円の積立残高となり、平均的な定年退職金を十分カバーできる。

就業者6,000万人全員がこの枠をフルに利用すると年間拠出額は25兆円である。限界税率を20%とすれば、所得税は5兆円の減収になる。しかし、実際には雇用者全員が44万円の枠を100%利用するとは考えられない。また、最終的に運用収益も含めて課税されるのだから、支給時の税収は現在価値で見れば5兆円のはずである。たとえその際の限界税率が10%に低下していても、2兆5,000億円の税収がある。

しかも、現在、税収減を招いている様々な制度（図表 - 5）がこれに吸収される。一つは現

在約1兆円の税収減を招いている企業年金への拠出である。もう一つ、やはり1兆円の減収要因である公的年金等控除も廃止される。これに退職所得控除や老後の準備のための諸控除がなくなることを考えると、新制度は税収にはほぼ中立のはずである。

図表 - 5 各種の控除措置による税の減収分
公的年金等控除 約1兆円
企業年金掛け金額 1.0兆円

	＜内訳＞ (兆円)		
	雇用主負担分	従業員負担分	合計
厚生年金基金	0.4	0.1	0.5
適格退職年金	0.4	0	0.4
確定給付年金合計	0.8	0.1	0.9
確定拠出年金	0.1	なし	0.1
総計	0.9	0.1	1.0

確定給付年金については1997年度の数値からの推計
（資料）政府税制調査会資料