

保険・年金 フォーカス

年金が機能を発揮するには

～日本の企業年金は、ほとんど年金でないかもしれない～

年金総合リサーチセンター 年金研究部長 徳島 勝幸
(03)3512-1845 k-toku@nli-research.co.jp

1—はじめに

日本の企業年金の実情について海外の業界関係者に向かって話す際に、実は、その特殊性を説明しないと、十分に課題を理解してもらえないことが少なくない。例えば、年金受給権の保護が弱く労使等の合意を経て給付を削減することが可能であったり、また、給付の終身払いがほとんど見られなくなっていること、給付金額の物価連動性が設けられていないこと等も他の先進国の企業年金においては、必ずしも一般的ではない。そういう意味で、企業年金を *corporate pension* と訳し、*corporate annuity* と訳さないのは、状況を端的に表しているようにも見える。代表的な英英辞書の一つである *Longman Dictionary of Contemporary English* の語釈を見ると、*pension* とは、“an amount of money paid regularly by the government or company to someone who does not work anymore, for example because they have reached the age when people stop working or because they are ill”であり、一方、*annuity* は “a fixed amount of money that is paid each year to someone, usually until they die” なのである（下線は筆者）¹。本稿では、「日本の企業年金は、実は、ほとんど年金でないかもしれない」という観点から、日本の企業年金に関する問題点の一つを指摘してみたい。

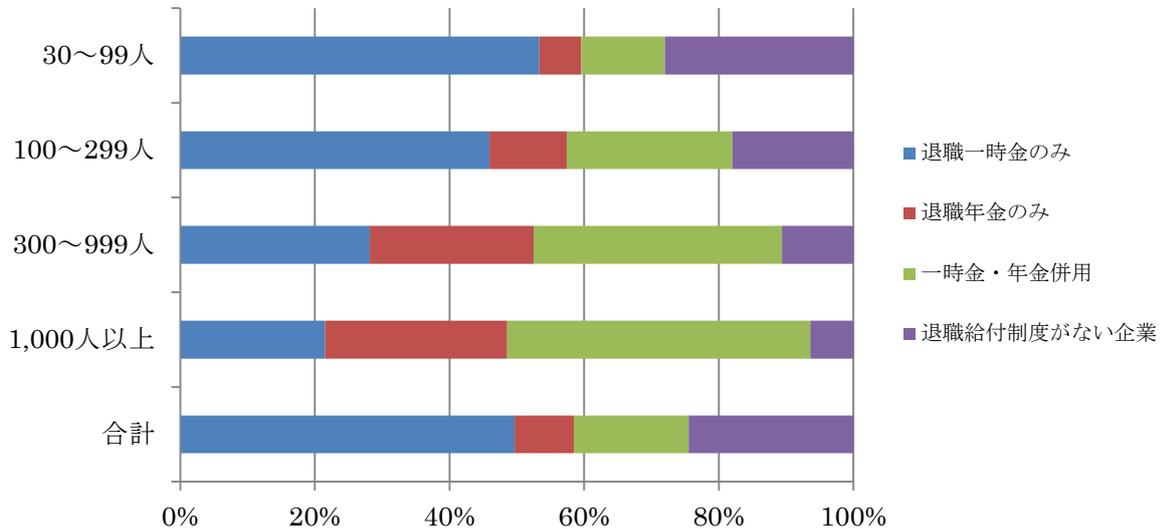
2—企業年金の普及はあくまでも大企業中心

日本の企業年金は、歴史的には、退職一時金の繰延べ支払いとして理解されてきた。一方、少子高齢化が他の先進国を上回るペースで進む中で、退職後の生活原資を公的年金制度からの給付に多く頼ることが出来なくなっている現状では、より企業年金をはじめとする民間年金制度の重要性が増している。しかし、日本の企業年金の普及は大企業中心であって、企業規模が小さくなるほど、退職一時金しかない企業の比率が高くなっている。全体で見ると企業年金を有する企業は25.8%となり、従業員1,000人以上の企業では72%に上るのに対し、30～99人といった規模の企業では18.6%にしかないのである。他の統計を見ても、何らかの企業年金に加入している民間サラリーマンの数は、全

¹ 更に興味のある読者は、国際アクチュアリー会のサイト (<http://www.actuaries.org/>) に掲載されている Henk Langhorst 教授（蘭）による “The difference between a Pension and an Annuity” を参照されたい。

体の約4割にしか達していないのである。適格退職年金制度の廃止や厚生年金基金の廃止への方向性打ち出しといった制度的な要因を指摘することも可能であるが、企業側に事務的な負担や投資教育のみを求めているだけの確定拠出企業年金を含めても、これだけの普及状況でしかないのである。

図表1： 退職給付制度の普及状況(従業員規模別)



出所：厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」

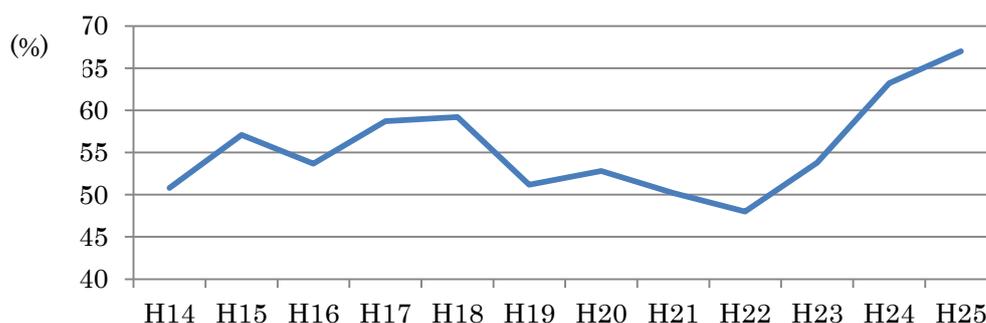
企業年金の加入者である従業員の側から見たらどうだろうか。そもそも、終身雇用がほぼ所与とされて来た日本の雇用慣行の中で、就職時に退職一時金や退職年金の説明を受けることは珍しかったのである。勤続中の従業員にとって、退職時以降の給付に関しては「遠い約束」でしかない。春闘等においても、当面のベアが争われることがあっても年金に関して議論されたことは少なかったのではなかろうか。バブル経済崩壊以降の“失われた20年”において、企業経営の環境悪化から将来の給付カットや年金の給付方法の見直し等に、企業は率先して動いて来た。退職給付会計の改正によって、従業員に対する退職給付債務が財務諸表に影響するようになったことも大きな要因であった。従業員が「遠い約束」に淡い期待を抱いて日々の稼ぎに追われている間に、企業側は確定拠出企業年金への切替え、終身給付を廃止しての有期年金化等着実に制度の見直しを進めたのである。

3—退職時の一時金ニーズは強い

企業に退職年金制度が導入されていたとしても、従業員側に一時金ニーズが根強く残っている。図表1に見られるように、年金のみの企業は8.8%にしか過ぎないのである。退職一時金制度を有する企業の比率は全体で66.7%であって、従業員1,000人以上の企業でも66.5%とほぼ遜色ない水準なのである。日本の企業年金のほとんどが、実は、年金ではないかもしれないというのが、日本の企業年金における給付の受け取り方の問題である。幾つかの断片的であるが事実を提示しよう。

- ・厚生年金基金においては、制度設計上、終身年金とすることが義務付けられている。ところが、受取り時の実態は、ほぼ半数以上の加入者が年金ではなく、一時金として給付を受取っている。

図表2： 厚生年金基金受取りにおける一時金選択率の推移



出所：企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料平成 26 年 12 月」

- ・ 確定給付企業年金においては、2013 年度の実績で老齢給付年金の受給者数が約 118 万人である一方、一時金の支給件数は約 15 万件である。（企業年金連合会）
- ・ 確定給付企業年金において、新規受給者のうち一時金受取のみを選択した者は 72%に上る。（厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査」）
- ・ 確定拠出企業年金においては、2014 年度に約 5 万件の老齢給付金を支払ったうち、約 4 万件が一時金での支払いである。（運営管理機関連絡協議会）

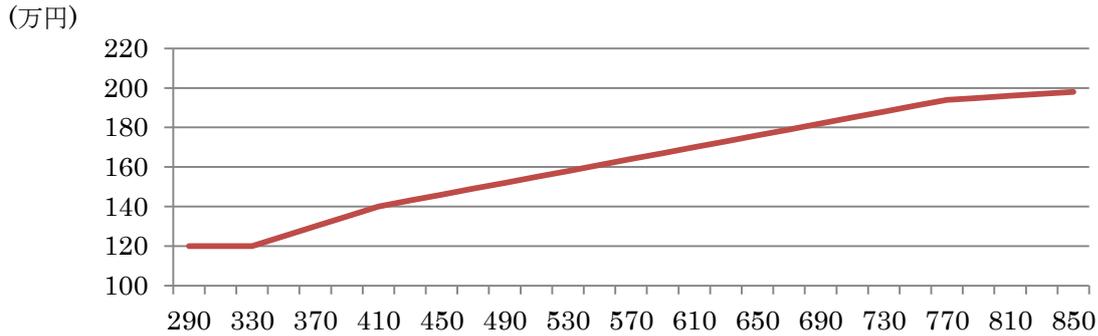
このような事実を重ね合わせると、どんなに企業が努力をして企業年金制度を導入しても、従業員の多くは給付を受ける段階で一時金を選択してしまっていることがわかる。従業員が一時金を選好する背景には、退職金で住宅ローンを一括返済することや、在職時には出来なかったバカンス等に用いるといった実際の資金需要もあり、他にも受給者の行動バイアスが存在すると考えられる。制度としての企業年金の多くが、実際の給付の場面においては一時金という形で受取られている現状を見ると、これら以外の大きな要因があるものと推測できる。実は、企業年金の年金としての機能を損なっているのは、年金と一時金に対する課税の差異によるものと考えられるのである。

4——年金と一時金に対する課税の差異

本項では 2014 年に有効な税制に基づく一般的なモデル世帯に対する所得税で、年金と一時金との受取りによる課税の差を比較してみる。なお、社会保険料控除等による所得控除はないものとする。

年金：企業年金の給付は、他の公的年金等からの給付と合算され、雑所得として総合課税の対象となる。その際に、収入金額から公的年金等控除額を控除することができる。公的年金等控除額は受給者の年末時点での年齢と収入金額に応じて定められる。まず、公的年金の給付は、2014 年の財政検証で提示されているモデル世帯の場合、受取額が月額 21.8 万円であり、年間で約 262 万円を基礎年金及び厚生年金として受取る。一方、2014 年の企業年金連合会調査では、確定給付企業年金の受給者の平均年金月額が約 7.5 万円であり、年間の給付受取額は約 90 万円と試算できる。他に年金受取りがない場合には、公的年金等の収入金額は年間合計で約 352 万円となり、65 歳以上の場合の控除額は約 125 万円（＝収入金額×25%+37.5 万円）となる。したがって、雑所得として課税される対象は約 226 万円で、配偶者控除及び基礎控除を適用し他に所得がないとすると、約 7.7 万円弱の所得税（復興特別所得税込み）が毎年課される。

図表3： 公的年金等控除額の速算値(65歳以上の場合)



出所：所得税法等に基づき筆者作成（横軸が収入金額で縦軸が控除額）

一時金：企業年金を一時金として受取った場合には、退職所得として課税される。65歳から受取る予定の20年有期年金月額7.5万円の年金原資を、退職一時金として受取ったとして、生保標準生命表2007年金開始後用の死亡率と割引率2%で計算すると約1,309万円になる。退職所得の算式は(収入金額－退職所得控除額)×1/2であり、勤続20年超の退職所得控除額は、800万円+70万円×(勤続年数－20)として計算される。勤続40年を仮定すると、退職取得控除額は2,200万円となる。したがって、収入金額が退職所得控除額に満たないので、年金の一括受取りを選択して生じた所得に対しては退職所得として課税されない。一方、基礎年金及び厚生年金については年金の例と同様に受給するので、毎年の課税は公的年金等の収入金額約262万円から控除額120万円を除いた約142万円が雑所得となる。配偶者控除及び基礎控除を適用し他に所得がないと仮定すると、復興特別所得税込みの所得税は約3.3万円と年金受取りに対して半分以下の水準で毎年課されるものと計算できる。

このように課税状況を比較すると、一時金受取りを選択した場合、退職所得に対する申告分離課税と控除額の効果から一時金が課税されないのに対し、年金受取りを選択した場合には、平均的な世帯を想定しても一時金受取りの倍以上の所得税が毎年課されてしまうのである²。こうした税制の差によって、加入者が退職時に一時金受取りを選好するよう誘導されてしまっている。

5—おわりに

今後の高齢化の更なる進行を考えると、公的年金による老齢給付に多くを期待できないことは自明の理である。したがって、自助努力を含めて老後生活を真剣に考え、自ら取組むよう導くためには、退職所得の相対的に優遇されている課税を見直し、年金受取りが進むようにすべきであろう。一時金で受取った後、それを受給者が自ら運用して利殖し老後の生活を豊かにすると考えるのは、幾多の投資詐欺事件等を見ても困難であることは明らかである。一時金に対するニーズがあることを否定はしないが、少なくとも年金受取りと一時金受取りが同等に課税されるようにしないと、日本の企業年金は、いつまでもほとんど年金としての機能を果たさないままに終わってしまうのではなかろうか。

² 本例はいずれも源泉徴収されるが、年金からの収入金額計が400万円を越える等なら、確定申告が必要になる。