

年金フォーラムでは、年金改革を当面の主たるテーマに検討を進めておりますが、第16回(前半)は、臼杵委員から、「退職給付税制改革に関する試論」について、ご報告いただきました。以下は、臼杵委員の講演概要です。

### 「退職給付税制改革に関する試論」

臼杵政治委員

ニッセイ基礎研究所「第16回年金フォーラム」(2002.10.4)講演要旨

#### 《ポイント》

- ・現在の退職給付税制は、雇用・報酬体系によって不公平な制度になっている。
- ・また、現行制度は支給実態をもとに決められており必要性の面から決められていない。
- ・具体的な優遇策として、(1)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、(2)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2つが考えられる。
- ・いずれの税制をとる場合も、老後のためのあらゆる貯蓄制度に共通した年間の拠出枠を設ける。企業年金の掛け金もこの枠に算入する。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、退職所得控除や公的年金等控除の廃止による不利を軽減する。
- ・老後に必要な積立水準から考えると、(1)案の場合には拠出限度額を50万円程度、(2)案の場合には補助率を20%程度にすればよい。
- ・また、(1)案と補助金の組み合わせも考えられる。

#### 1. 雇用・報酬形態による不公平

本日は、「退職給付税制改革に関する試論」についてご報告します。本稿では、まず、退職給付税制改革について世間で言われている様々なことが本当かどうか、シミュレーションを行って確かめています。なお、退職給付とは、退職一時金と企業年金の両方を総称しています。

世間で言われていることのひとつは、一時金について、退職所得控除の額が勤続1年あたり20年目まで40万円で21年目から70万円になる現行制度が、長期雇用者に対する優遇になっている、逆に言うと、労働移動を阻害している可能性があるのではないかという点です。2つ目は、一時金に対する退職所得控除があるために、年金制度の発展が妨げられているのではないかという点です。3点目は、最近少し出てきています退職金の前払いの場合に、給与所得課税されるために税制上不利ではないかという点です。

そこで、受給形態を一時金、年金、前払い、さらに確定拠出年金の掛け金の4つとして、

各々でシミュレーションを行ないました（図表1）。パターン1と2は72万円しか変わらず、世間で言われているほどの大きな差はないようです。もっとも、金利が上がると少し差が開きますが、それでも世間で想像されているほどではないと思います。ただ、パターン3の前払いの場合は相当違いが出ます。また、パターン4では、確定拠出年金の個人型の拠出限度額が18万円ですので、やはりある程度の差が出るのがわかりました。それから、ここには書いていませんが、途中で転職して一時金を2度受け取った場合には2800万円ぐらいいました。

この結果から、特にパターン1および2と、3および4との差が問題になると思います。同じ金額を報酬としてもらったとしても、退職金・年金のあるなしで結構違いがあるということがひとつの問題意識です。

もうひとつは、優遇税制が制度ごとに細かくなっていて、たとえば同じ年金制度であっても、一括で受け取ると退職所得控除が適用になり企業年金で受け取ると公的年金等控除になるという違いがあります。もっと大きな違いは、たとえば適格退職年金制度（適年）などは実質的に一時金の代替としてつくられていますが、退職所得控除の上限額まで一時金で受け取り、残りは年金で受け取ることで退職所得控除と公的年金等控除とをダブルで受けることができます。一方で会社が年金制度を持っていないと、同じ額を受け取っても一時金でしか受け取れないので、退職所得控除しか受けられません。このように、制度ごとに重複やアンバランス、あるいは不公平とも言える違いがあります。

また、ポータビリティが問題なので確定拠出年金をつくったとよく言われていますが、確定拠出年金のポータビリティは確定拠出年金の間でしか存在しません。たとえば、個人が適年の解散で脱退一時金をもらっても、これは確定拠出年金に入れられません。一方、企業は一時金や確定給付年金から確定拠出年金に資産を移換できます。このような問題もあります。

## 2. 現行の控除制度には疑問が多い

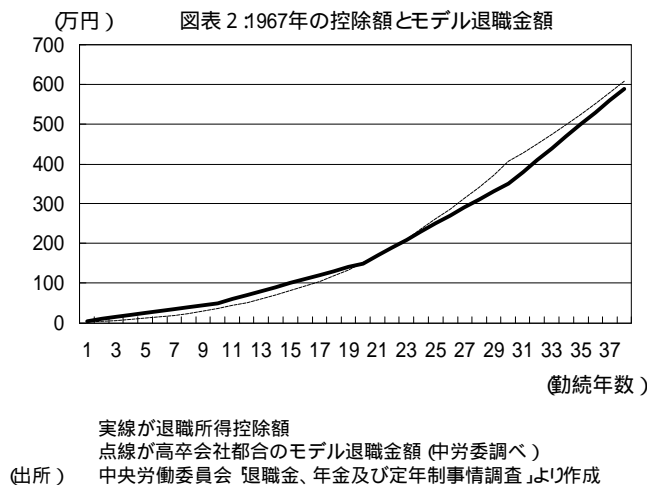
では、なぜ今、こういう税制になっているのでしょうか。まず退職所得控除ですが、これはいろいろと紆余曲折があって今の状況になったようで、シャープ税制では総合課税だったものが段々と控除を認めるようになり、さらに分離課税を認めるようになりました。なぜ優遇課税をしてきたかについては、1966年の政府税制調査会の答申では、「給与所得の

図表1 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	3,074
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3203万円（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3203万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。

変形であるけれども担税力が弱い」こと、「老後の生活保障的な最後の所得である」ことから、「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」としています。図表2には当時の高卒の会社都合のモデル退職金が点線で示されていますが、ほとんど実線の退職所得控除額で隠れてしまっています。はじめに退職金ありきで、控除が本当に必要なのかどうかはあまり考えていなかったということが、これを見ておわかりいただけるかと思います。



次に公的年金等控除は、最初は雑所得・一時所得とされていたのが、いったん給与所得になり、その間に老年者年金特別控除ができたようです。昭和48年に厚生年金で5万円年金ができたときに、せっかく月5万円にしたのに税金を取るのはいくもないということだったようです。5万円という額は、一応、生活に必要な額を考慮してできたとしても、それでもやはり、先に給付金額があってあとから控除が決まっているということのようです。その後、もう一回、給与所得から雑所得に分類し直されたのですが、老年者年金特別控除は公的年金等控除ということで存続しています。

それから特別法人税です。確定給付年金では、本来は企業が掛け金を拠出した時点で各従業員の個人個人に給与と同じように課税すべきだという考えがありますが、実際は掛け金を個人ごとに分けられないため、受給時まで課税を繰り延べるしかありません。ただ、繰り延べてしまうと、その間の利子課税分の税収が減ってしまうので、これを相殺するために特別法人税を課すと言われていました。ただ、厚生年金基金だけは、給付内容が充実していること、代行部分とともに厚生省の監督を受けて公的な性格を持つということで、特別法人税をかけないことになったようです。ただ、給付が充実しているといっても、上乘せに関しては一時金での支給も認められています。また、公的制度を代行するかどうかと、税金をかけるかどうかには本当に関係があるのかも問題ではないかと思います。

また、確定拠出年金の拠出上限が43万2,000円に決まった理由は、先ほど申し上げた厚生年金基金に対する特別法人税の非課税範囲を掛け金に直すとこのくらいだということが、当時、計算されたためです。厚生年金基金などの確定給付年金がある場合に拠出上限が21万6,000円となるのは、厚生年金基金の上乗せ部分の平均的な掛け金が21万6,000円なので、43万2,000円から21万6,000円を引いて21万6,000円となるためです。これらは、厚生年金基金でも優遇しているからその部分くらいはいいだろうという考え方ですが、よく考えると、厚生年金基金は特別法人税がかかりませんが、確定拠出年金は特別法人税がかかりますので、同じ土俵で比べていいのだろうかという疑問があります。特別法人税がかかる

適格退職年金では拠出上限はないわけですから、特別法人税がかかるのであれば拠出上限が必要なかどうか疑問が残ります。

### 3. 今後のあるべき方向性

次に、今後どういう方向で行くのが望ましいのかをお話します。まず一時金の課税については、現状では、勤務期間1年あたり40万円、70万円の控除額があり、それを控除したあと、2分の1にして分離課税することになっています。2分の1分離課税とすることによって、非常に大きな退職金をもらった場合でもかなり税額が低くなるため、少し優遇しすぎではないか思います。むしろ、たとえば5分5乗とか10分10乗という方向を考えています。これは海外でも一般的にありますし、日本でも他の所得に関して5分5乗を使っている例があります。なお分離課税については、その年の給料と合算してしまうと、1月に退職した人と12月に退職した人とで税額がかなり変わってしまいますので、分離課税は仕方がないと考えています。

年金課税については、拠出、運用、支給の3時点が問題になります。拠出・運用時に非課税で支給時に課税するのをEET、逆に拠出・運用時に課税し支給時には課税しないのをTTEと呼びます。貯蓄に関してはTTEが一般的です。これは所得税の考え方に立って、お金を給料で稼いだときとそれを運用した利子には課税して、あとでもらうときには課税しないというものです。TTEとEETを比べると、図表3にありますように、EETのほうが少し税が少なくなって、最終的には手取りが多くなります。年金に関しては、海外を見るとだいたいEETを採っているようです。これは、長期にわたる貯蓄であること、私的年金を優遇することによって政府の負担がある程度軽減されることが理由のようです。日本でもEETないしはそれと同じ効果のあるTEEといった税制、ないしはそれに代わる税額控除とか補助金を導入してもいいのではないかと考えています。

図表3 課税方式の相異による受取額の変化

時点	拠出時点		金利(運用利回り)=10%、税率=30%とする			
	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(所得税) (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(支出税) (EET)	100.00 (0.00)	-	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番目として、報酬の形態を問わず、老後の準備であれば包括的に控除を認めるような方向で考えていくべきではないかと思えます。退職所得控除については、老後の準備であり老後に使われるから担税力がないため控除しているという説明なのですが、そうであれば退職金だけに控除を適用するのはおかしい話です。一時金と年金というのは、結局は企

業から見れば同じ報酬の負担で支払い形態が異なるだけです。ですから、先ほど申し上げたような、企業年金制度に入っていると退職所得控除と公的年金等控除と両方受けることができる状況は、おかしいのではないかと思います。そこで、EETかTTEのどちらかにして、それを徹底すればいいのではないかと考えています。一時金で受け取る場合は、むしろEETやTTEの「支給時」と考えられるかもしれませんが、逆に給与の一形態とすれば「拠出時」あるいは「積立時」と考えることもできます。そこで、EETの場合であれば一時金を何か別の勘定に拠出することで所得控除を受ける形はできないのだろうか、むしろそのほうがすっきりするのではないかと考えました。

#### 4. 具体的な提案内容

これらを踏まえて、具体的には3つの選択肢が考えられるのではないかと思います。1つは、すべてEETにしてあらゆる制度に統一した優遇勘定のようなものを設ける方法です。これを選択肢1とします。この勘定には、アメリカの401kのように自分で税引前所得から拠出することも、会社が拠出することも可能とします。また、確定給付年金と確定拠出年金とで同じ枠を使います。確定給付に関しては、掛け金を個人ごとに分けられないという考え方もあるのですが、カナダの制度などと同様、その年に働いたことで給付が増えた部分、すなわち発生給付を現在価値に直したものを、拠出枠から使ったと考えます。たとえば年間50万円の枠がある状況で、確定給付で30万円が使われたとすると、50万円から30万円を引いた残りの20万円については自分で所得控除を受けて拠出できるという形になります。

また、未使用の拠出枠は翌年以降への繰越を認めることを考えています。これは、過去勤務部分を制度に拠出できる確定給付年金と、確定拠出とを公平にするための方策です。同時に、一時金への対応という意味合いもあります。一時金で受け取った場合には本来は5分5乗を使って支給時の扱いで課税することを考えているのですが、たとえば非課税拠出枠を年間50万円として40年分すると2,000万円になります。それまでこの拠出枠を全く使っていない人は、この勘定に一時金を入れることで2,000万円までの所得控除を認めます。私たちの試案では退職所得控除の廃止を考えていますので、今までの税制と比べて相当不利になる人が出てきます。しかし、この繰越を認めることである程度救うことができます。ですから、一時金を、これは老人のものだからかわいそうだとまってまると控除してあげるよりは、老後の準備としてその勘定に入れれば控除するというように修正することになります。冒頭にお話した適年の解散時の一時金もこの勘定に入れることができようになります。

企業年金に対しては、EETということで、拠出分は非課税で運用時も非課税で支給時に課税します。したがって、公的年金等控除は廃止、見直しということになります。また、前払い給与から個人で出した場合も、この勘定の範囲で控除される、非課税ということで、どういう形でもらっても、その勘定に入れれば全部、課税されないということになります。

「老後の貯蓄」ということが大きなポイントですので、貯蓄にどのような条件をつけるかが問題になります。つまり、インフレスライドをつけるかとか、終身年金にしなければいけないというようにするかということです。難しい問題ですが、インフレスライドはちょっと難しいだろうと思われれます。それから終身年金も、完全に終身年金でなければいけないというようにしなくてもいいのではないかと、たとえば60歳だったら20分の1までは毎年引き出せるとか、そういうことでやっていってもいいのではないかとこのように思っています。

選択肢2は、課税はTTEにして補助金をつけるという案です。先ほどのEETですと、どうしても金持ち優遇という批判があがりがちです。所得控除ですから、税率が高い高所得者ほど優遇する形になりがちということです。そこで、補助金をつける形にしてはどうかと思っています。ですからこの選択肢2は、特別な勘定を設けるということでは選択肢1と同じです。ただ、その拠出枠の範囲の中で1割とか2割とかを国が上乘せする。ただし、個人で拠出する分は当然ながら税引後所得から拠出し、運用についても課税することです。

一時金に関しては、この選択肢2でも補助金枠の繰り越しを認めます。たとえば退職時に2,000万円を拠出すれば、1割とすれば200万円の補助金が出ます。企業年金に関しては、確定給付であろうと確定拠出であろうと統一的に考えますので、それについて補助金が出てくるということになります。また、年金に関しては支給時については非課税になりますので、公的年金等控除については廃止するか廃止しないかという問題はここでは関係なくなってきました。前払い給与から拠出した場合も補助金が出るということになります。

選択肢3としては、EETと同じ経済効果のあるTEEがあります。これはアメリカで言うロスIRAが同じような制度です。ただ、TEEでは税金が最初に引かれてしまうので、わざわざこの勘定に入れる必要もないとも考えられます。また運用時の非課税も、今のように金利が低いと意味がなくなってきました。加えて、政策変更が起こって、あとで課税されてしまうリスクもありますので、この案は現実的でないかもしれません。そのためこの選択肢3は分析の対象としていません。

これらの選択肢を比較しますと(図表4)消費のタイミングに対する中立性の面では、TTEとEETではTTEのほうが中立でないと言われています。図表3に戻りますが、EETの欄を見ていただくと、もともと100万円の所得がある場合、2年後には84万7,000円使えます。84万7,000円を10%で割り引いた現在価値は70万円ですので、今使っても2年後に使っても現在価値にすると同じになります。これがTTEですと、税金が早くかかるために2年後には80万1,400円になり、今消費したほうが得ということで、中立でないことになります。

ただ、公平性の点からいくと、先ほど申し上げたように、所得控除(EET)では逆進的になります。ですから選択肢1を採る場合でも、やはり、控除額の上限を決めるときに、現行のようなはじめに支給額ありきではなく、老後の必要生活費から計算したほうがよい

図表 4 : 三案の比較

	選択肢 1 (EET)	選択肢 2 補助金・マッチング方式 (TTE+補助金)	選択肢 3 ロスRA方式 (TEE)
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(公的年金等控除の廃止に抵抗あり)	累進的にできる	累進的にできる
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。ただし補助金には抵抗あり。	わかりやすいが、低金利では魅力が小さい
費用対効果	目に見えるインセンティブになる	目に見えるインセンティブになる	低金利のため低い。

いずれも中途解約はペナルティ付きで認めるべき

と考えています。

## 5. 必要拠出額の試算と財政への影響

そこで、シミュレーション・モデルを用いて必要拠出額の試算を行っています。まず、全国消費実態調査を使って、60歳以上の高齢者についてどのくらい生活費がかかっているかを見ますと、夫婦で月額26万、75歳以上の無職女性単身では13万円となっています。それに平均余命等を加味して試算すると、金利が2%の場合で、60歳のときに6,137万円が必要ということになります。一方で、将来の公的年金の60歳時点での価値を考えると3,419万円になります。なお、ここでは、公的年金は2025年以降の姿、すなわち支給開始が65歳完全に移行した状態を想定しています。よって、必要額6,137万円のうち公的年金から3,419万円が補われますので、残りの2,718万円を自分で積み立る必要が出てきます。これを働いている期間の拠出額に割り引いて計算すると、毎年50万9,000円となります。

以上がケースAですが、ケースBでは報酬比例部分が今から1割カットされた状態を想定しています。この場合、公的年金が3,189万円になりますので、必要積立額は2,948万円、これを必要拠出額に直すと55万2,000円となります。ケースCでは、ドラスティックに、報酬比例部分を今の制度から2割削減するというもので、金利についても低めの1%で行ったところ、60歳での必要な積立額が3,400万円、拠出額は毎年78万円になりました。このように前提をどう置くかによってかなり変わってきますが、拠出額は50万円ぐらいのところではなんとかなるのではないかと、よほど状況が悪くなくても78万円ぐらいあれば足りるのではないかとということがわかりました。

次に、これによって税収がどのくらい影響されるかを計算しています。しかし、特に退職所得控除については実際にどのくらい適用されているかというデータがあまりないので、今の制度と比べて本当にどのくらいの税収増減があるかがわからないという問題があります。そこで、次の2つの代替策を考えました。1つ目の(イ)は、60歳までについて、TTEからEETに変えて掛け金を課税控除したときに税収がどれくらい減るかを計算したものです。2つ目の(ロ)は、逆に公的年金等控除を廃止した場合に税収がどのくらい増えるかを計算したものです。つまり、イとロは60歳より前と後で税収増減がどうなるかを

それぞれ計ったものです。

その結果が図表5で、上述したケースA～Cに分かれているのですが、世帯あたりでこのような税収のロスが発生するということです。ここで、税収ロスが発生しないようにして拠出上限を決めていくと、ケースAで41万円、ケースBで37.5万円になりました。だいたい40万円ぐらいにすれば税収ロスがなくなることがわかりました。以上が選択肢1の場合にどのぐらい拠出が必要で、どのぐらいの税収ロスがあるかというシミュレーションです。

図表5 選択肢1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

選択肢2の場合は、どのぐらい補助金を上乘せするかが問題になるでしょうが、この案では退職所得控除が完全になくなるわけですから、その退職所得控除と見合う部分ぐらいは補助金を出してもいいのではないかと考えました。そこで、退職所得控除を廃止して5分5乗課税にした場合に、どのぐらい税金が増えるかを計算してみました。ケースA～Cについて計算すると、それぞれ367万円、410万円、582万円になります。これを60歳までの拠出額の合計で割るとだいたい120%弱になりますので、20%ぐらいの補助をつけてあげてもいいのではないかと考えています。

このように選択肢1と2というものが考えられるわけですが、実は両者の組み合わせもあるのではないかとということで検討しています。実はドイツが今年の年金改正で導入したのがこの組み合わせにかなり近く、全部EETにしてあとは補助金を乗せるという方法を採用しています。これは、先程来申し上げているように、ただのEETですと逆進性があるので補助金を入れているということです。もう少しきっちり、どう組み合わせるとどのぐらい補助金を出すかというのを検討していかなくてはなりません。補助金とEETで組み合わせる方法も考えられると思います。

以上、私からの説明を終わります。

---

・本稿は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。  
・なお、講演者、ニッセイ基礎研究所の同意なしに本論を複写、引用、配布することを禁じます。