

保険・年金 フォーカス

年金改革ウォッチ 2019年5月号

～ポイント解説：老後準備支援の包括化

年金総合リサーチセンター 主任研究員 中嶋 邦夫
(03)3512-1859 nakasima@nli-research.co.jp

1 —— 先月までの動き

働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会では、前回までのヒアリングの結果を踏まえ、今後の適用拡大には十分な検討が必要などの意見が寄せられた。企業年金・個人年金部会では、企業年金のあり方についての総論から、拠出限度額を万円単位にして分かりやすくすべきなどの各論まで、幅広い意見交換が行われた。

○社会保障制度の新たな展開を図る政策対話（社会保障担当参事官室）

4月15日（第3回） 金融関係についてのヒアリング

URL https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000093476_00003.html（資料）

○働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会（年金局）

4月16日（第5回） 関係団体に対するヒアリング結果等、その他

URL https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000208525_00009.html（資料）

○社会保障審議会 企業年金・個人年金部会

4月22日（第4回） ヒアリング等における主な意見、拠出時・給付時の仕組み

URL https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204064_00008.html（資料）

また、4月16日に、年金広報検討会で紹介された公的年金に関するポータルサイトが開設された。年金の仕組みや手続きについて調べるための入口として活用できるサイト、となっている。

「わたしとみんなの年金ポータル」 <https://www.mhlw.go.jp/nenkinportal/>

2 —— ポイント解説：老後準備支援の包括化

先月の企業年金・個人年金部会では、厚生労働省年金局が所管する私的年金制度の拠出時・給付時の仕組みについて、2018年10月の政府税制調査会での議論も踏まえながら、広範な議論が行われた。本稿では、議論の背景や今後の課題を確認する。

1 | 背景：私的年金の役割の変化と支援制度の分立

従来の公的年金制度は基本的に給付水準を維持する仕組みであり、私的年金はゆとりある老後のための上乗せと位置づけられる傾向があった。しかし、公的年金は2004年改正でマクロ経済スライドが導入されて給付水準が低下する仕組みとなったため、現在ではこの低下を補う役割も期待されている*1。

その一方で、私的年金などの老後準備を支援する制度は分立しており（図表1）、利便性の悪さだけでなく、個人の働き方や勤務先で享受できる支援が異なることが問題視されている。

2 | 当面の課題：企業年金がない会社員への支援充実など

当面の大きな課題は、企業年金がない会社員への支援充実である。勤め先が確定給付型の企業年金を実施していない場合、企業が確定拠出年金を実施する際の拠出限度額は年66万円なのに対して、従業員が個人型の確定拠出年金(iDeCo)に加入する際の拠出限度額は年27.6万円になっている*2。このため、企業年金がない分を自助努力で補おうとする人に対して支援が見劣りする点が、問題視されている。

また、勤め先に確定給付型の企業年金がある場合でも、その企業年金の給付水準と関係なく一律に確定拠出年金の拠出限度額が決まっている点も問題視されている。

3 | 将来の課題：包括的な税制優遇枠と退職一時金への課税方法

将来的な課題は、拠出者が企業か個人かを問わず、かつ確定給付か確定拠出かも問わない、包括的な税制優遇枠の導入である。企業年金がなかったり少なかったりする分

を自助努力で補うという機会の公平性の観点をさらに拡大したものであり、カナダと英国で実施中で、日本でも以前から提案されてきた*3。導入への主な課題は、拠出に上限がない確定給付企業年金を取り込むには寛大な優遇枠が必要になるが、寛大な優遇枠はいわゆる「金持ち優遇」になる点である*4。

また、退職一時金*5への課税方法も課題である。退職一時金への課税を優遇する根拠は累進課税だが、現行制度の導入時(1959年)等と比べて所得税の累進度は大きく下がっている*5。人々の人生設計に組み込まれているという理由で温存されてきたが、上記の包括的な枠組みとも関係する課題である。

図表1 老後準備支援の諸制度

	制度名	対象者	創設年
退職一時金	中小企業退職金共済	中小企業従業員	1959年
	特定退職金共済	中小企業従業員	1959年
	小規模企業共済	小企業役員・自営	1965年
企業年金	厚生年金基金	企業従業員・役員	1966年
	確定給付企業年金	企業従業員・役員	2002年
	確定拠出年金(企業型)	企業従業員・役員	2001年
個人年金・貯蓄・投資	国民年金基金	自営業等	1969年
	確定拠出年金(個人型・iDeCo)	個人全般	2001年
	個人年金保険(税制非適格)	個人全般	1960年
	個人年金保険(税制適格)	個人全般	1985年
	財形年金貯蓄	個人全般	1971年
	NISA(少額投資非課税制度)	個人全般	2014年

図表2 厚労省年金局が所管する制度の拠出限度額

個人の属性	拠出限度額(年額)				
	企業年金		確定給付型の企業年金	確定拠出年金(企業型)	確定拠出年金(個人型(iDeCo))
自営等	なし	なし	→	-	81.6万
専業主婦	なし	なし	→	-	27.6万
会社員	なし	なし	→	-	27.6万
	なし	あり	→	-	66.0万
	あり	なし	→	上限なし	14.4万
	あり	あり	→	上限なし	33.0万

(注) 確定拠出年金の企業型を実施し同個人型の加入も認める場合等は割愛。

*1 社会保障制度改革国民会議報告書(2013年8月6日)p. 42。

*2 拠出限度額の水準に関する制度創設時の考え方は、企業型では当時の確定給付型の企業年金(厚生年金基金の上乗せ部分)の望ましい水準を達成できる水準、個人型では厚生年金基金の上乗せ部分に対する企業の実際の拠出額の概ね9割をカバーする水準、であった(企業年金研究会(2008. 6. 27)資料1参考資料)。その後、個人型の拠出限度額は、確定給付企業年金や企業型確定拠出年金も含めた拠出額の概ね9割をカバーする水準に変更(引上げ)された。

*3 例えば、白杵政治・松浦民恵(2002)「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—」『ニッセイ基礎研所報』Vol. 25, pp. 62-97 (※これまでは補論等が欠けたPDF(p. 84まで)を弊社ホームページに掲載していましたが、2019年4月24日より補論等を含む全体版(p. 97まで)を掲載しています)。

*4 この課題への対応の1つとして、ドイツや英国における補助金や給付付き税額控除のような方法が提案されている。

*5 例えば宮島(2016)は、1/2課税と分離課税を廃止し、退職所得控除での平均課税(総合課税)を提案している。