

キャリアの多様化と退職金・年金税制

今年6月の政府税制調査会の中期答申では、勤続20年目まで年40万円、21年目から年70万円になる現在の退職所得控除について、支給形態や労働市場の変化への対応を検討する、とした。

退職金・年金の具体的な変化として第1に、65歳までの雇用が義務付けられて以降、キャリア後半で退職金額の上昇が抑えられつつある。第2にIT分野などでは、中途採用した即戦力にそのまま活躍してもらう例が増えている。その場合には年功よりも能力と働きを反映した報酬が支払われる。退職金があったとしても、本人の選択により、報酬の一部を後払いするのが実態だ。第3に中小企業では賃金水準を維持しながら、総人件費の負担を軽減するため、退職金・年金制度を廃止する例がある。第4に退職金や企業年金がほとんどない非正規労働者が被用者の4割を占めるようになってきている。

キャリアの多様化とともに、労使が、いつ、どのくらいの資金を私的な老後準備に拠出するか、その選択が多様化してきた。今後の退職金（年金）税制では、例えば(1)個人ごとに生涯の控除枠を与え、(2)その範囲であれば事業主の支給する退職金（年金原資）だけでなく、個人型確定拠出年金のように従業員自らの拠出にも所得控除を認め、(3)取崩しを老後の生活費や住宅取得等一定の目的に限る、など柔軟な仕組みを用意する必要があるだろう。

《目次》

- ・ (ESG投資)：気候変動リスクと株式の評価
- ・ (資産運用)：日本株の“伸びしろ”
- ・ (資産運用)：ホテル売上高が増え投資需要は旺盛も、費用増や需要減退には注意