

国民の老後保障に関する研究  
～個人退職勘定制度及び日本版 IRA の可能性を探る～

研究報告書

平成 25 (2013) 年 1 月

公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル

TEL: 03-5793-9411

FAX: 03-5793-9413

URL: <http://www.nensoken.or.jp>



国民の老後保障に関する研究  
～個人退職勘定制度及び日本版 IRA の可能性を探る～

研究報告書

平成 25 (2013) 年 1 月

公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル

TEL: 03-5793-9411

FAX: 03-5793-9413

URL: <http://www.nensoken.or.jp>



## はじめに

わが国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付水準の適正化や支給開始年齢の段階的引き上げが実施され、その機能は縮小しつつある。そのため、公的年金を補完すべき企業年金の役割は今後増すこととなる。企業年金制度は厚生年金基金の代行返上や適格退職年金の廃止が進み、平成 24 年 3 月末にひとつの節目を迎えた。公的年金を補完すべき企業年金を推進するための方策として、先行研究である「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」（平成 21～22 年度）において、企業年金法制の基本構造と問題点を明らかにし、4 つの「フェーズ」分けをした段階的な規制枠組みによる「企業年金の新たな枠組み」の提示を行った。また、その中で企業年金がない被用者や非正規雇用者に対する老後所得保障機能の必要性を指摘した。本研究では、先行研究で指摘した企業年金がない被用者や非正規雇用者に対する老後所得保障機能の拡充策についての検討を行ったものである。

公的年金と企業年金の役割が縮小していく中、これらを補完する個人の自助努力による新たな老後所得保障機能の仕組み作りが必要となってきた。本研究は、国民の老後所得保障の観点から、現在のわが国の企業年金や個人型確定拠出年金などの課題を探り、国民全体の老後所得保障として個人の自助努力による新たな政策の枠組みの可能性を検討することを目指したものである。

わが国の企業年金の性格は「①企業が任意で行う制度である」ということと、「②出発点はあくまで会社退職一時金である」という二つの性格を有するため、企業年金を強制するような国の政策が取られない限り、この性格を変えることは困難である。また、現状の企業年金は正社員のみを加入対象とするものが多く、個人型確定拠出年金においても加入資格の制限があり、企業年金や個人型確定拠出年金には加入したくても加入できない人々が存在する。近年、企業年金がない被用者や非正規雇用者が増えており、自助努力による老後所得保障の確保が急務になってきている。本研究では、企業及び雇用形態間での公平性の確保や、既存の企業年金のポータビリティの拡充を行うため、既に諸外国でも導入されている個人の自助努力による「個人退職勘定制度」を参考に、同制度をわが国へ導入する可能性を探る観点から検討を行った。

個人の自助努力を進めるのであれば、税制優遇等による国の支援が必要である。既に諸外国でも導入されている「給付付き税額控除」などの税による直接補助の仕組みについて、今後わが国への導入可能性を検討していく必要がある。

本研究が国民の老後所得保障に関して少しでも有益なものとなれば幸いである。

研究会 座長 森戸 英幸



## 研究概要

### 【研究要旨】

本研究では、老後保障の観点から見て企業年金がない人への老後保障をどうすべきかという点に着目し、国民の老後保障に資する新たな政策の枠組みを検討することを目的とする。

わが国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、その機能は縮小しつつある。さらに、公的年金の補完機能を果たすべき企業年金も経済環境の低迷による企業業績の悪化や運用環境の低迷により、企業年金の数も加入者数も減少傾向にある。このような状況下の中で、第3の柱(Third Pillar)としての個人の自助努力が必要な時代になりつつある。

本研究では、国民の老後所得保障の観点から、現状の企業年金や個人型DCなどの課題を探り、国民の老後保障の柱として個人の自助努力による、個人別税制優遇等による新たな政策の枠組みの可能性の検討を行うことを目的とする。

現状の企業年金や個人型DCについては、加入資格の制限や、ポータビリティなどの面で制約があり、加入できない人々が存在する。企業年金がない被用者や近年増えつつある非正規雇用者においては、自助努力による老後保障の確保が必要となってきた。企業及び雇用形態間での公平性の確保や、既存のポータビリティの拡充を踏まえ、新たな個人別税制優遇策の可能性を探る。公的年金や企業年金の役割が縮小していく中、個人の自助努力を進めるのであれば、税制面での優遇策が不可欠であり、現状での企業年金税制の課題を再検証したうえで、どのような税制優遇策が考えられるか検討を行ったものである。

税制面での優遇策については、米国のIRAやKeogh Plan、イギリスのAPPやNEST、カナダのRRSP、ドイツのRiester-RenteやRürup-Rente、フランスのPERCO、ニュージーランドのKiwi Saverなどの個人退職勘定制度による国の助成制度（直接補助及び税額控除）を参考に、個人単位での税制優遇策の有用性についての検討を行った。また、国内における個人退職勘定の先行研究<sup>1</sup>を参考に、わが国に即した新たな個人別税制優遇策（日本版IRAなど）の導入の可能性を検討したものである。

また、個人退職勘定制度（日本版IRAなど）を活用した、会社退職一時金や企業年金からの資産の移換による老後所得保障策の検討も併せて行った。

<sup>1</sup> 佐藤(2006)、佐藤(2011)、鳴島(2009)、森信編著(2010)

## A. 研究目的

本研究は、老後保障の観点から見て公的年金と企業年金の機能が縮小していく中、企業年金がない人々への老後保障機能を含め、国民の老後保障に資する新たな私的年金の枠組みの構築を検討することを目的としたものである。

我が国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしていることは言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に、公的年金においては給付水準の適正化や支給開始年齢の段階的な引き上げなどが実施され、老齢基礎年金と老齢厚生年金とを併せた給付水準は従前所得の約5割を目標水準とされている。そのため、公的年金の補完機能を果たすべき企業年金は、今後さらに重要な役割を果たすようになる。当機構では、「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」（平成21～22年度）（厚生労働科学研究費補助事業）において、企業年金制度全体の現状を把握し、国際比較も踏まえて我が国の企業年金法制の基本構造と問題点を明らかにし、特別法人税等の税制優遇要件などの法的な位置付けも含めて、国民の老後保障に資する制度かという観点から、理想的な企業年金に求められる要件の考察を行い、企業年金制度における新たな税制優遇の枠組みを提示した。その中で、企業年金がない被用者や自営業者の老後保障についても政策上無視出来ないものであり、企業年金がない人の老後保障のあり方についても、企業年金のある被用者とのバランスの観点から、年金制度全体の枠組みの中で、税制のあり方を含めて検討を行う必要性を指摘した。企業年金制度が導入されていない企業の被用者や国民年金の第1号被保険者（自営業者や非正規雇用者）の老後保障をどうすべきであるか、税制優遇のあり方を含めて検討を行う必要がある。企業年金がない被用者の退職金については、老後所得として年金化する手段が限られており、どうすれば年金に結び付けられるのか、税制面での課題と併せて考えていく。現状では、既存の企業年金のポータビリティでの制約がある中、ポータビリティの拡充策や、企業の退職一時金を年金化するなどの新たな仕組みも必要である。

一方で、企業年金制度については、厚生年金基金の代行返上、適格退職年金の廃止などにより、企業年金制度の加入者は減少傾向にある。公的年金と企業年金の機能が縮小していく中、これらを補完する第3の年金として、個人の自助努力による老後保障機能が必要と考える。国民の自助努力を推進するには新たな政策の枠組みが必要となろう。本研究では、企業年金における課題などを検討し、米国のIRA（Individual Retirement Account：個人退職勘定）、イギリスのNEST（National Employment Saving Trust：国家雇用貯蓄信託）、カナダのRRSP、ドイツのリースター年金などを参考に、国内における個人退職勘定の先行研究も参考に、個人退職勘定制度による新たな私的年金制度の枠組みとして、個人毎に退職勘定を設定する日本版IRAの導入の可能性を探り、我が国の国民の老後保障制度のあり方について検討を行う。日本版IRAについては、日本における課題と有用性、導入意義を含めて検討を行った。



## B. 研究方法

本研究では、年金制度に詳しい有識者を客員研究員として招聘し、「国民の老後保障に関する研究会」を設置した。研究会の座長には、森戸英幸上智大学法学部教授を招き、研究会メンバーによる3回の研究会を実施し検討を行った。

先行研究である「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」での企業年金に関する課題を基に、各研究員からの「個人退職勘定制度」についての調査報告を行い、海外における個人退職勘定制度を参考に、我が国への日本版IRAの導入の可能性について、税制優遇の在り方も含めて検討を行った。また、日本版IRAの先行研究者である、森信茂樹教授（中央大学法科大学院）を特別講師として研究会に招き、日本版IRAに関する講義を頂いた。

本研究では、昨年度当機構で実施した企業年金がない被用者や第1号被保険者に対する老後の生活に関するアンケート調査結果を基にこれらの人に対する老後所得保障の在り方についての検討も行った。また、諸外国における企業年金がない被用者や自営業者への年金制度への適用状況に関する調査も実施する。これらの結果を踏まえ、企業年金がない被用者や第1号被保険者の老後保障に関する現状分析を行い問題点を明らかにし、税制面での検討と併せて検討も行った。また、現状の企業年金のポータビリティに関する課題（DCの運用指図者になるしかない場合等）やその拡充策を含め、今後の企業年金の課題と対応策についての検討を行った。

## C. 研究結果

本研究の検討結果は以下のとおりである。

### 1. 日本の公的年金および企業年金の課題

#### (1) 平均寿命の伸びと高齢化の進展による社会保障費の増大

わが国の平均寿命と高齢化が進展する中、社会保障給付費<sup>2</sup>は、国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計（平成22年度）」によると、平成22年度(2010)では103兆4,879億円に達しており、対国民所得(National Income)<sup>3</sup>比の29.63%となっている。近年、社会保障費は増大傾向にあり、特に「年金関連」が52兆4,184億円と50.7%を占めている。今後もますます増大していく社会保障費への対応策が急務である。諸外国でも高齢化による財政赤字の拡大に対して、公的年金の機能の一部を私的年金で代替させる対応が進んでいる。

#### (2) 公的年金を補完する企業年金の減少

公的年金の補完をすべき企業年金は、近年、経済環境の悪化、企業業績の悪化、資産運用環境の悪化等による年金積立資産の不足と、新会計基準の導入により、厚生年金基金の代行返上や解散、他の年金制度に移行しない適格退職年金の解約（約33.8%）が進

---

<sup>2</sup> 社会保障給付費とは、ILO（国際労働機関）が定めた基準に基づき、社会保障や社会福祉等の社会保障制度を通じて、1年間に国民に給付される金銭またはサービスの合計額である。

み、企業年金（厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）の実施件数（承認数）は減少してきており、平成 13 年度の 79,955 件から平成 23 年度末には 19,701 件へと▲75.4%ポイントの大幅な減少となっている。また、厚生年金保険の被用者が増えている中、企業年金の加入者数も平成 13 年度の 20,126 千人から平成 23 年度には 16,338 千人へと▲17.4%ポイント減少している。

### (3) 就業形態および企業年金の有無による公平性の課題

総務省統計局「平成 21 年全国消費実態調査」によると、高齢者夫婦世帯（夫 65 歳以上、妻 60 歳以上の夫婦のみの世帯）の消費支出は、65～69 歳で月額 282,079 円となっている。一方、公的年金の給付水準は、公的年金と企業年金で保障すべき望ましい給付水準は退職前給与の 6 割とされている。正規雇用や非正規雇用といった雇用形態や、第 1 号被保険者と第 2 号被保険者での就業形態の違い、第 2 号被保険者での企業年金の有無などにより老後所得保障に差がでないよう、老後所得保障機能の公平な仕組みが必要である。

### (4) 年金税制のあり方

公的年金と企業年金を補完する私的年金を推進していくためには、税制優遇によるインセンティブが不可欠である。現状の年金税制のあり方も含め、退職一時金に対する課税と年金に対する課税、退職所得控除と公的年金等控除との比較など、現役の給与所得者との公平性を含め年金税制のあり方について検討が必要である。非正規雇用者など低賃金による老後の低年金となることが想定される人々に対して老後所得保障機能を拡充するため、給付付き税額控除や直接補助など、低所得者を対象とした税制優遇策の検討が必要である。

### (5) ポータビリティの制約に関する課題

現状の企業年金のポータビリティについては、法令上可能であっても、実際に転職時のポータビリティが十分に確保されているとは言えない状況である。退職一時金を含めた各制度間でシームレスな相互資産移換ができる仕組み作りや、企業年金連合会の通算年金の機能拡充などポータビリティの拡充が必要である。

### (6) 会社退職一時金の活用

企業年金はもともと「会社の退職一時金」という性格を持つ。また、退職一時金については退職後の生活保障の性格も併せ持つものであるが、現状では転職時などでの退職一時金を老後所得保障として年金化する手段は限られている。転職などを複数重ねても、これらの退職金を有効に老後の所得保障機能として使う仕組みが必要である。

---

<sup>3</sup> 国民所得(National Income)とは、国民総生産(GNP)から間接税を除き、補助金を加えた金額である。

#### (7) 確定拠出年金の拠出限度額の使い残しの課題

確定拠出年金においては、毎月の拠出限度額が法令で定められており、この拠出限度額は望ましい給付水準を基に定められている。しかし、企業型確定拠出年金の給付水準は、退職金の給付水準や、企業の人事制度における処遇水準を基に決められており、給付水準は千差万別である。そのため、税制優遇の未使用分について、個人の自助努力のインセンティブとして活用すべきと考える。

#### D. 考察及び結論

現状の企業年金や個人型 DC については、企業業績に影響されたり、加入資格の制限やポータビリティなどの面での制約が存在する。また、これらは加入対象者が制約されており、加入したくても加入できない人々が存在する。わが国の企業年金は「①強制ではなく企業が任意で行う制度」であり、「②企業年金の出発点は会社の退職一時金」であるという二つの性格を有する。そのため、企業年金を強制するような政策が取られない限り、この性格を変えることは困難である。経済環境や雇用環境が低迷する中、企業年金がない被用者が増えており、公的年金や企業年金の役割が縮小していく中、これらを補完する自助努力による老後所得保障の確保が必要である。わが国においても企業及び雇用形態間での公平性の確保や、既存の企業年金のポータビリティの拡充を踏まえ、既に諸外国でも導入されている個人の自助努力による新たな私的年金である「個人退職勘定制度」導入について検討が必要な時代となっている。

公的年金や企業年金の役割が縮小していく中、個人の自助努力を進めるのであれば、税制優遇などによるインセンティブが不可欠であり、現状のわが国の年金税制の課題を再検証したうえで、どのような税制優遇策が有効であるか検討を行う必要がある。税制面での優遇策については、米国の IRA や Keogh Plan、イギリスの APP や NEST、カナダの RRSP、ドイツの Riester-Rente や Rürup-Rente、フランスの PERCO、ニュージーランドの Kiwi Saver などの諸外国で既に実施されている「個人退職勘定制度」による国の助成制度（直接補助及び税額控除）を参考に、個人単位での税制優遇策の有効性について検討を行うことが必要である。国内における個人退職勘定制度の先行研究を参考に、個人の自助努力を推進するために新たな政策の枠組みとして「個人退職勘定制度」などを構築していく必要がある。会社退職一時金や企業年金からの資産の移換（ポータビリティの拡充）も含め、既存の個人資産を取り込むような、老後所得保障の仕組み作りが必要である。

「国民の老後保障に関する研究～個人退職勘定制度及び日本版 IRA の可能性を探る～」  
研究会メンバー

研究代表者（座長）

森戸 英幸 （慶応義塾大学大学院 法務研究科教授）

研究協力者

渡邊 絹子 （東海大学 法学部専任准教授）

佐藤 英明 （慶応義塾大学大学院 法務研究科教授）

清水 信広 （独立行政法人 農業者年金基金 数理・情報技術役）

オブザーバー

臼杵 政治 （名古屋市立大学 経済学研究科教授）

西村 淳 （厚生労働省 統計情報部社会統計課長  
（兼）政策統括官付社会保障担当参事官室 情報連携基盤推進官）

事務局

福山 圭一 （財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 専務理事）

山崎 伸彦 （財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 審議役）

菅谷 和宏 （財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員）

樺山 和也 （財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員）

（注）研究メンバーの所属・役職は平成 24 年 4 月時点のものです。

**【調査報告書執筆担当者】** （敬称略）

はじめに	森戸 英幸
研究概要（本研究の目的・研究方法・研究結果）	菅谷 和宏
第1章 現状の公的年金・企業年金の課題と本研究の目的	菅谷 和宏
第2章 年金税制のあり方について	山崎 伸彦
第3章 日本版個人退職勘定制度（JIRA）構想の方向性について	佐藤 英明
第4章 カナダの個人退職勘定制度の動向とわが国への示唆	清水 信広
第5章 ドイツ・リースター年金の現状とわが国への示唆	渡邊 絹子
資料編 諸外国の個人退職勘定制度	菅谷 和宏

# 目 次

## 第1章 日本の企業年金の課題と本研究の目的

1 はじめに .....	1
2 日本の雇用状況および高齢化の進展について .....	3
3 企業年金を取り巻く課題 .....	8
4 企業年金の課題についてのまとめ .....	33

## 第2章 年金税制の在り方について

1 年金税制の基本的考え方 .....	37
2 老後所得保障政策と年金税制 .....	41
3 望ましい年金税制の在り方をめぐって .....	45

## 第3章 日本版個人退職勘定制度(JIRA)構想の方向性について

1 はじめに——JIRAの構想について .....	47
2 「給付付き税額控除」を加えたJIRAの可能性 .....	51
3 夫婦の取扱い——JIRAの「課税単位」の問題 .....	55
4 JIRAの方向性——「自分年金」の位置付け .....	57

## 第4章 カナダの個人退職年金勘定の動向とわが国への示唆

1 はじめに .....	61
2 個人退職勘定制度を巡る論点 .....	61
3 論点に照らしたカナダの制度の評価 .....	71
4 カナダにおける最近の動き .....	79
5 日本への示唆 .....	81

## 第5章 ドイツ・リースター年金政策からの示唆

1 はじめに .....	85
2 ドイツにおける公的年金制度をめぐる概況 .....	85
3 リースター年金の概要 .....	87
4 リースター年金の普及促進策 .....	90
5 おわりに——日本への示唆—— .....	91

## 【 資 料 編 】

### 資料 諸外国の個人退職勘定制度について

1	アメリカの個人退職勘定制度 .....	1
2	イギリスの個人退職勘定制度 .....	8
3	カナダの個人退職勘定制度 .....	11
4	ドイツの個人退職勘定制度 .....	14
5	フランスの個人退職勘定制度 .....	18
6	ニュージーランドの個人退職勘定制度 .....	20





# 第1章 日本の企業年金の課題と本研究の目的

## 1 はじめに

### 1.1 本研究の目的

わが国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に第1の柱(First Pillar)である公的年金では給付水準の適正化や支給開始年齢の65歳までの段階的引き上げなどが実施され、その機能は縮小しつつある。さらに、公的年金の補完機能を果たすべき第2の柱(Second Pillar)である企業年金等は経済環境の低迷による企業業績や運用環境の悪化により、企業年金の実施数および加入者数は減少傾向にある。このような状況下、公的年金と企業年金等を補完する第3の柱(Third Pillar)として、個人の自助努力による老後所得保障機能が必要な時代になりつつある。本研究は、国民の老後所得保障の観点から、現在のわが国の企業年金や個人型確定拠出年金などの課題を探り、国民の老後所得保障の柱として個人の自助努力による新たな政策の枠組みの可能性を検討することを目的としたものである。

わが国の企業年金の性格は「①企業が任意で行う制度である」ということと、「②出発点はあくまで会社退職一時金である」という二つの性格を有する。そのため、企業年金を強制するような国の政策が取られない限り、この性格を変えることは困難であり、わが国の企業年金を考える際は、常にこの二つの性格を基本に考える必要がある。経済環境や雇用環境が低迷する中、会計基準の変更などにより企業年金の財政状況が企業業績に与える影響が大きくなってきている。また、現状の企業年金は正社員のみを加入対象とするものが多く、個人型確定拠出年金では加入資格の制限があり、企業年金や個人型確定拠出年金に加入したくても加入できない人々が存在する。労働人口における非正規雇用者の割合が増加している中、企業年金の実施件数の減少と相まって、企業年金がない被用者が増えており、自助努力による老後所得保障の確保が必要になってきている。企業及び雇用形態間での公平性の確保や、既存の企業年金のポータビリティの拡充を踏まえ、既に諸外国でも導入されている個人の自助努力による新たな「個人退職勘定制度」のわが国への導入の可能性を探るものである。

公的年金や企業年金の役割が縮小していく中、個人の自助努力を求めるのであれば、何らかのインセンティブが不可欠であり、現状のわが国の年金税制の課題を再検証したうえで、どのような税制優遇策が有効であるか検討を行う。税制面での優遇策については、米国のIRAやKeogh Plan、イギリスのAPPやNEST<sup>1</sup>、カナダのRRSP、ドイツのRiester-Rente<sup>2</sup>や

---

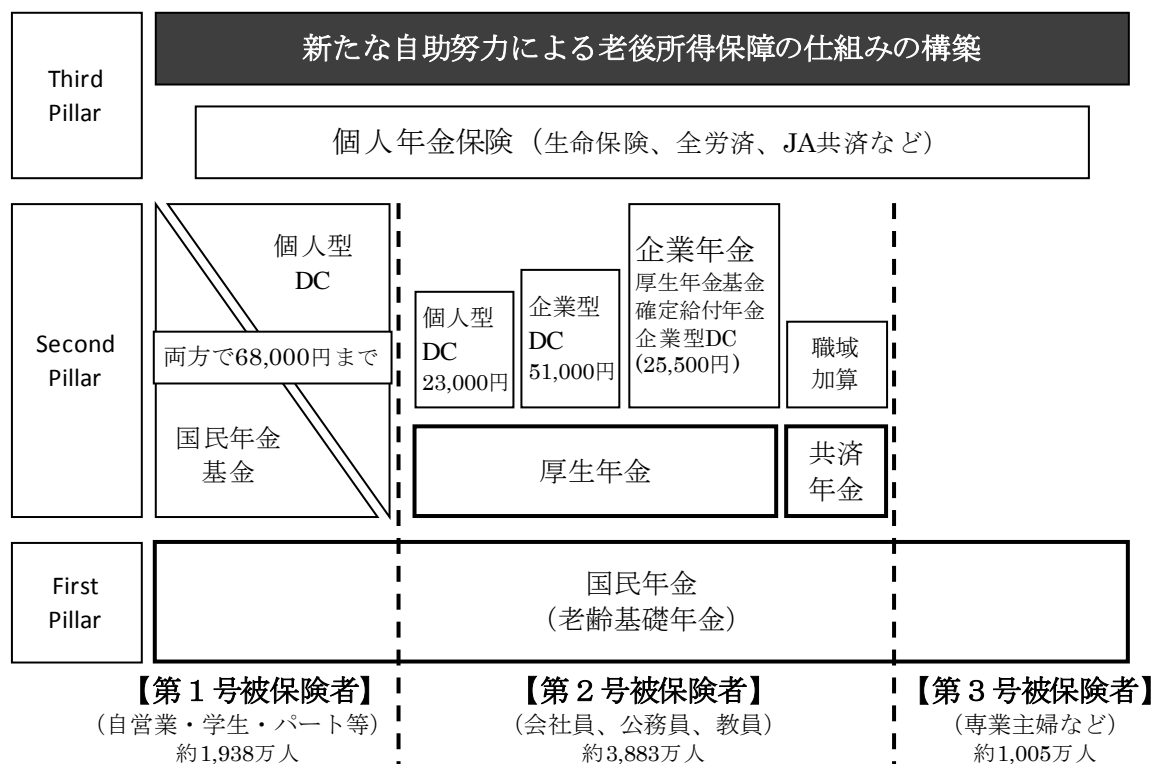
<sup>1</sup> NEST (国家雇用貯蓄信託) は、職域年金未加入者を強制的に加入させることにより、低所得者の老後資金の積み立て促進を目的としたもの。財源は被用者本人と事業主がそれぞれ税引き後所得(年間5,000~3万3,500ポンド)の4%、3%を保険料として負担し、政府が減税措置の形で1%を拠出することで賄われる。杉田浩治「自動加入方式を採用する英国の新個人年金制度」([http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1001\\_01.pdf](http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1001_01.pdf), 2011.12.7).

<sup>2</sup> リースター年金(Riester Rente)は、ドイツの2001年年金改革において公的年金の給付水準の引き下げが行われ、公的年金を補完する目的で2002年1月に任意加入の個人積立勘定(拠出建て)による補足的老後保障制度として導入されたもの。加入者の掛金に対して政府が補助金支給または所得控除(保険料の所

Rürup-Rente、フランスのPERCO、ニュージーランドのKiwi Saverなどの諸外国で既に実施されている「個人退職勘定制度」による国の助成制度（直接補助及び税額控除）を参考に、個人単位での税制優遇策の有効性について検討を行う。

さらに、国内における個人退職勘定制度の先行研究<sup>3</sup>を参考に、わが国における新たな「個人退職勘定制度」の導入可能性を探り、このような「個人退職勘定制度」を活用した、会社退職一時金や企業年金からの資産の移換（ポータビリティの拡充）などについても、既存の個人資産を利用した老後所得保障機能の拡充策として検討を行う。

【図表 1-1】現状の日本の年金制度への新たな自助努力による老後所得保障機能の仕組み作り



出所：被保険者数は厚生労働省『平成 22 年度厚生年金保険・国民年金事業概況』より、確定拠出年金の拠出限度額は厚生労働省『確定拠出年金制度の概要』（H24.3 現在）限度額より筆者作成

得控除）を行う。低所得者ほど政府の補助が手厚くなり、低所得者には補助金支給、高所得者には所得控除が自動的に行われる仕組み。拠出上限（2010 年までに 4%へ段階的に引き上げ）が設定されている。加入対象者は公的年金の強制被保険者であり、任意加入者等は除外となっている。小笠原章・中嶋邦夫「私的年金が強化されるドイツ年金制度」『ニッセイ基礎研 REPORT』2006.12 より抜粋。

(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2006/12/li0612b.pdf>, 2011.12.7).

<sup>3</sup> 佐藤(2006)、佐藤(2011)、鳴島(2009)、森信編著(2010)

## 2 日本の雇用状況および高齢化の進展について

### 2.1 非正規雇用者の割合の増大について

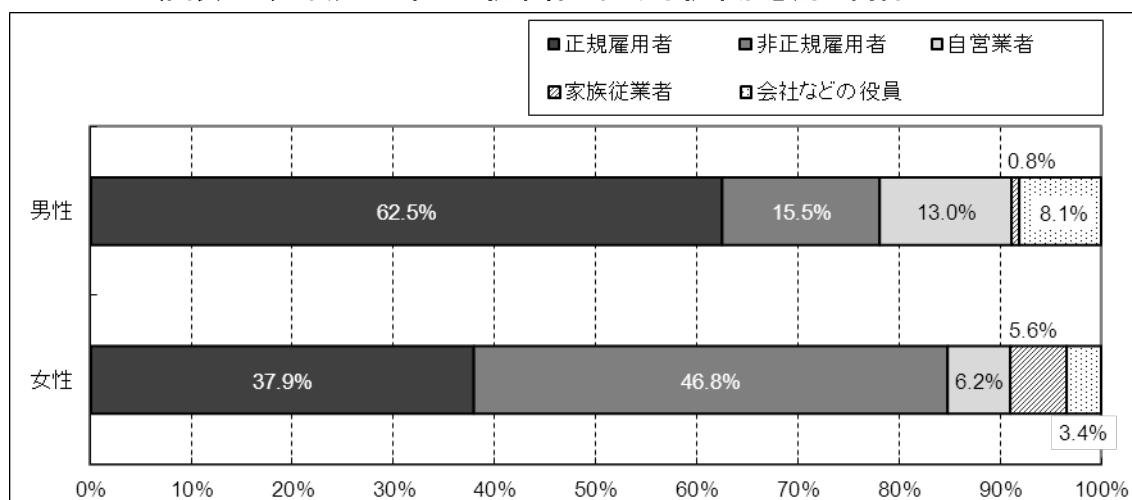
近年、わが国では経済環境の悪化や就業形態の多様化などから、契約社員、派遣社員、パート・アルバイト社員などの非正規雇用という就業形態が増えつつある。非正規雇用者の割合について、総務省統計局の「平成 19 年就業構造基礎調査」<sup>4</sup>によると、全就業者 65,978 千人のうち、正規雇用者が 34,324 人(52.2%)、非正規雇用 18,899 千人(28.7%)、自営業者 6,674 千人(10.1%)、家族従業員 1,876 千人(2.9%)、会社などの役員 4,012 千人(6.1%)となっており、全就業者の約 3 割弱が非正規雇用という状況となっている（図表 1-2、1-3）。

〔図表 1-2〕平成 19 年の就業形態別の就業者数について

雇用形態	正規雇用者	非正規雇用者	自営業者	家族従業員	会社などの役員	(合計)	
男性	23,799 62.5%	5,911 15.5%	4,951 13.0%	311 0.8%	3,079 8.1%	38,175	千人
女性	10,526 37.9%	12,988 46.8%	1,724 6.2%	1,565 5.6%	933 3.4%	27,803	千人
(合計)	34,324	18,899	6,675	1,876	4,012	65,978	千人

出所：総務省統計局「平成 19 年就業構造基本調査」4 頁、10 頁より筆者作成  
(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>, 2012.3.23)。

〔図表 1-3〕平成 19 年の全就業者における就業形態別の割合について

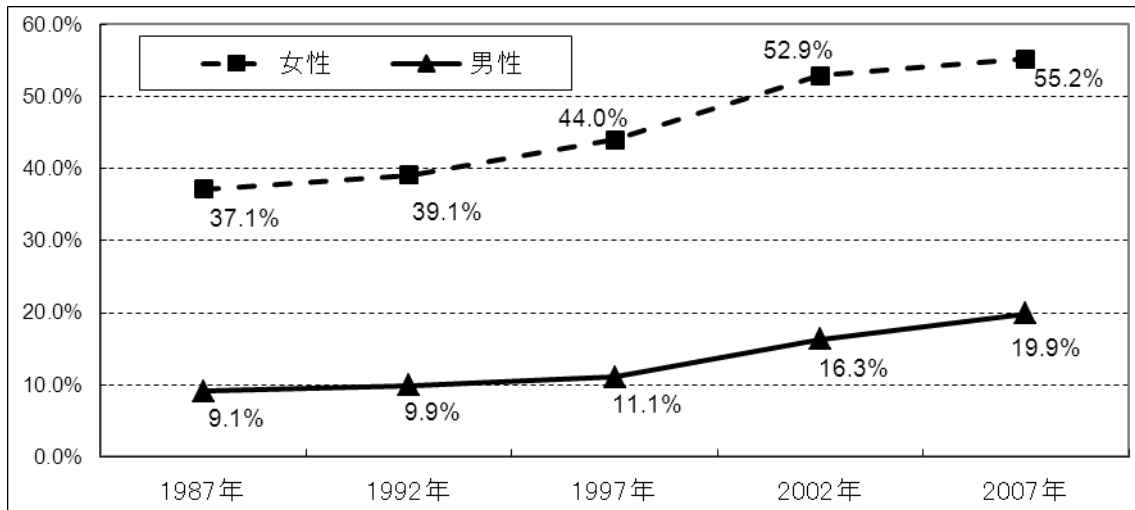


出所：総務省統計局「平成 19 年就業構造基本調査」4 頁、10 頁より筆者作成

また、雇用者に占めるパート・アルバイトなどの非正規雇用者の割合について、総務省統計局「平成 19 年就業構造基礎調査」では、1987 年では男性 9.1%、女性 37.1%であったものが、2007 年には男性 19.9%、女性 55.2%と、男女ともに増加してきていることが分かる（図表 1-4）。

<sup>4</sup> 就業構造基礎調査は、昭和 31 年(1956)から開始された国民の就業実態に関する統計調査で、昭和 56 年(1981)までは概ね 3 年ごと、以降は 5 年ごとに行われている。総務省統計局(2007)「平成 19 年就業構造基本調査」4 頁の表 I-3 及び 10 頁の表 I-7 より抜粋。なお、平成 24 年版は平成 25 年 7 月末頃に公表予定。  
(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>, 2011.3.23)。

〔図表 1-4〕平成 19 年雇用者に占める非正規就業者の割合



出所：総務省統計局「平成 19 年就業構造基本調査」33 頁より筆者作成

非正規雇用者の割合は増加してきており、最近の状況について総務省統計局の「労働力調査（詳細集計）平成 23 年 10～12 月期平均結果概要」<sup>5</sup>によると、雇用者（役員を除く）5,134 万人のうち、非正規雇用者は 1,834 万人で 35.7%まで増加してきている。

非正規雇用という雇用形態は、従来は正規雇用者の配偶者や学生などが、世帯収入の補完的役割を担うケースが多かったが、近年では非正規雇用者が世帯収入の柱として世帯を支える役割を担うケースが増えてきている。

また、従来は世帯収入の補完として一時的に非正規雇用を選択するケースが多かったが、経済環境の悪化による企業の正規採用者数の抑制などから、正規雇用を望みながらも非正規雇用にかざるを得ない者の割合が増えており、従来に比べて初職から非正規雇用で就業する人が増えてきている。総務省統計局の「平成 19 年就業構造基礎調査」によると、初職就業時の雇用形態が非正規雇用である人の割合は、1987 年で男性の 7.0%、女性 19.8%から、2007 年には男性 31.0%、女性 54.3%まで増加してきている（図表 1-5）。新卒での就職が厳しいと言われているが、今やかなりの割合で初職から非正規雇用となる人が増えてきている。

初職から正規雇用に就きたくても就けない非正規雇用者（これをBad Startという）の正規雇用への転換については、30 歳までが大半で、35 歳を超すと転換が難しくなり、その後も正規雇用の期間が短いまたは正規雇用者になれない状態のまま年金受給者になる（これをBad Finishという）確率が高いことが指摘されている（高山，2011）<sup>6</sup>。

また、正規雇用者と、非正規雇用者の生涯賃金について見てみると、非常に大きな格差が存在する。総務省統計局の「平成 19 年就業構造基礎調査」<sup>7</sup>によると、正規雇用者（役員を除く）の所得は 200 万円から 600 万円未満が 72.8%を占めるのに対して、非正規雇用者の所得は 200 万

<sup>5</sup> 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）平成 23 年 10～12 月期平均結果の概要」  
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/index.htm>, 2012.3.23).

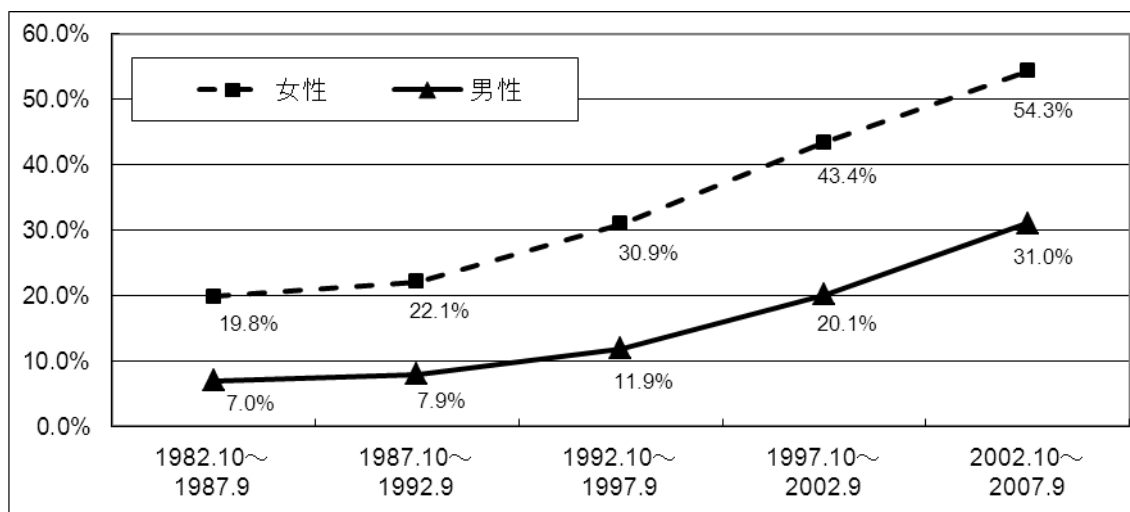
<sup>6</sup> 高山憲之(2011)「若年層非正規雇用の正規への転換減少で過少年金の懸念」『週刊ダイヤモンド』2012.4.21 号: p.24.

<sup>7</sup> 総務省統計局(2007)「平成 19 年就業構造基本調査」23 頁の表 I-18 より抜粋。  
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>, 2011.3.23).

円未満がパートで92.2%、アルバイトで87.8%を占めている状況である（図表1-6）。

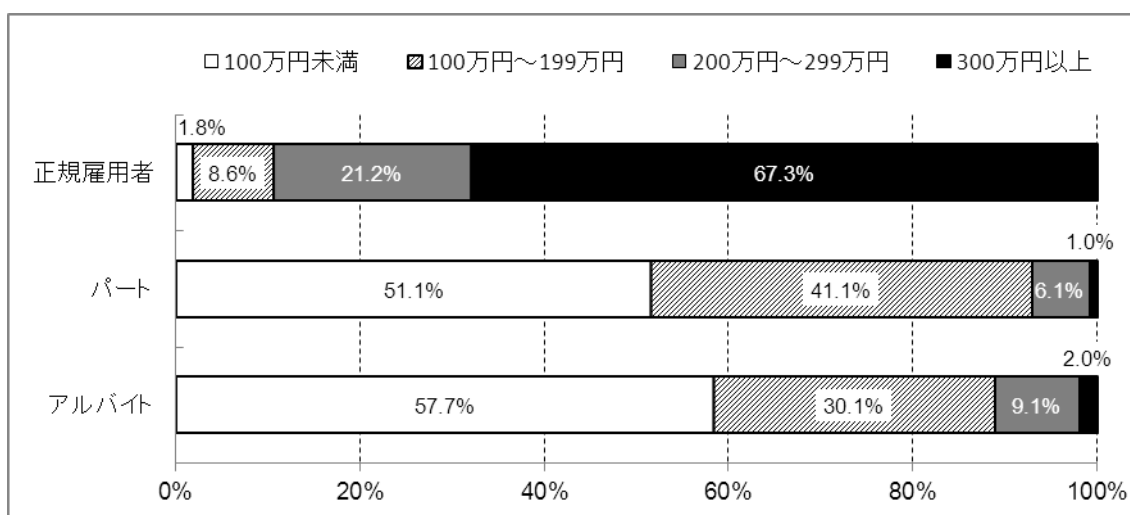
非正規雇用者は、パート・アルバイト社員など厚生年金保険の適用対象外の者や、契約社員、派遣社員など厚生年金保険には加入しているものの、企業年金の加入対象外となっている者が多く、非正規雇用での低所得者は、老後についても低年金となることが予想される。経済環境や雇用環境が厳しい中、今後も増えていくと思われる非正規雇用者に対する老後所得保障について、早急な検討と対応が必要である。

【図表 1-5】雇用者に占める初職非正規雇用者の割合について



出所：総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」45頁より筆者作成

【図表 1-6】所得階級別雇用者（役員を除く）の割合



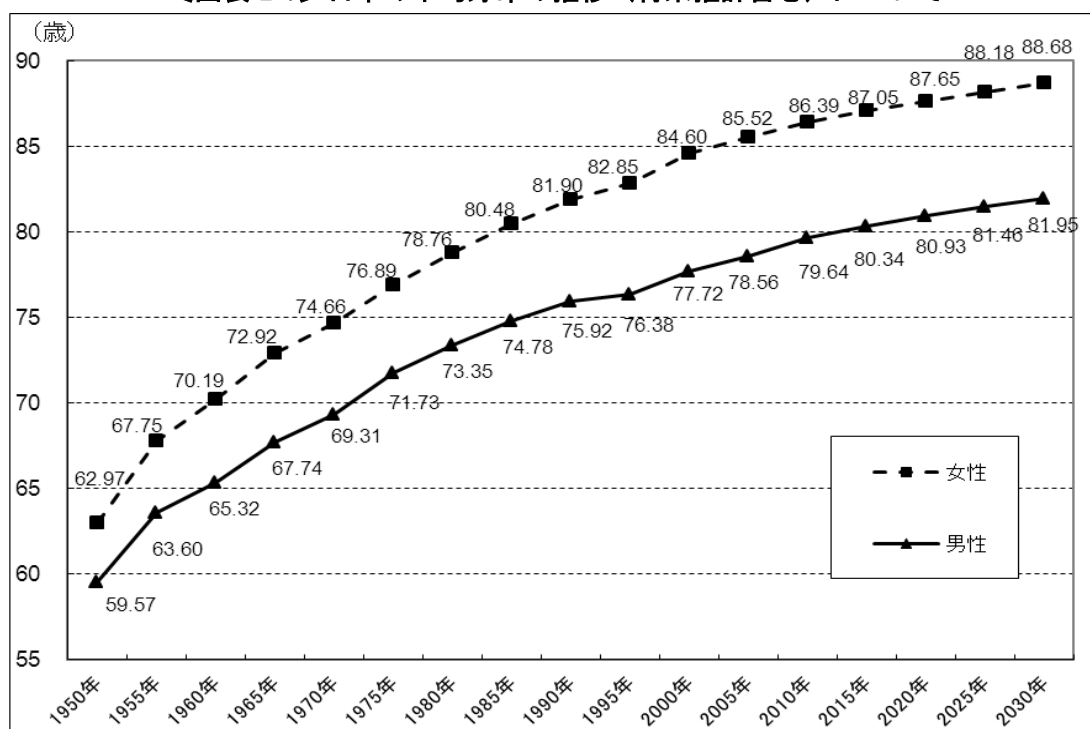
出所：総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」23頁より筆者作成

## 2.2 平均寿命の伸び

世界保健機構(WHO)の発表した、「World Health Statistics 2010 (世界保健統計 2010)」<sup>8</sup>によると、日本の男性の平均寿命は、スウェーデン、イタリア、オーストラリア、カナダ、シンガポール、イスラエルと並んで世界第4位の79歳であり、日本の女性の平均寿命は世界第1位の86歳となっている。厚生労働省の統計資料によると、日本人の平均寿命は1965年に男性で67.74歳、女性で72.92歳であったものが、2009年では男性で79.59歳、女性で86.44歳まで延びている状況である<sup>9</sup>(図表1-7)。また、厚生労働省「平成22年簡易生命表の概況」によると2010年では、男性で79.64歳、女性で86.39歳となっている<sup>10</sup>。さらに、国立社会保障・人口問題研究所による「平成24年1月推計」を加えると、2030年には男性で81.95歳、女性で88.68歳まで寿命が延びていく予想である<sup>11</sup>。

平均寿命が延びるなか、定年退職後の期間も長期化しており、老後所得保障による長生きリスクへの対応がより重要となってきている。

【図表1-7】日本の平均寿命の推移(将来推計含む)について



出所：1950年～2010年実績値は厚生労働省「統計資料」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html>, 2012.3.23)、  
 今後の予想は国立社会保障・人口問題研究所「平成24年1月推計」  
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.asp>, 2012.3.23)より筆者作成

<sup>8</sup> 世界保健機構(WHO)(2010)「World Health Statistics 2010 (世界保健統計 2010)」  
<http://memorva.jp/ranking/unfpa/.html>, 2011.1.27).

<sup>9</sup> 厚生労働省 統計資料(2009)「平成21年簡易生命表の概況について」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html>, 2011.3.23).

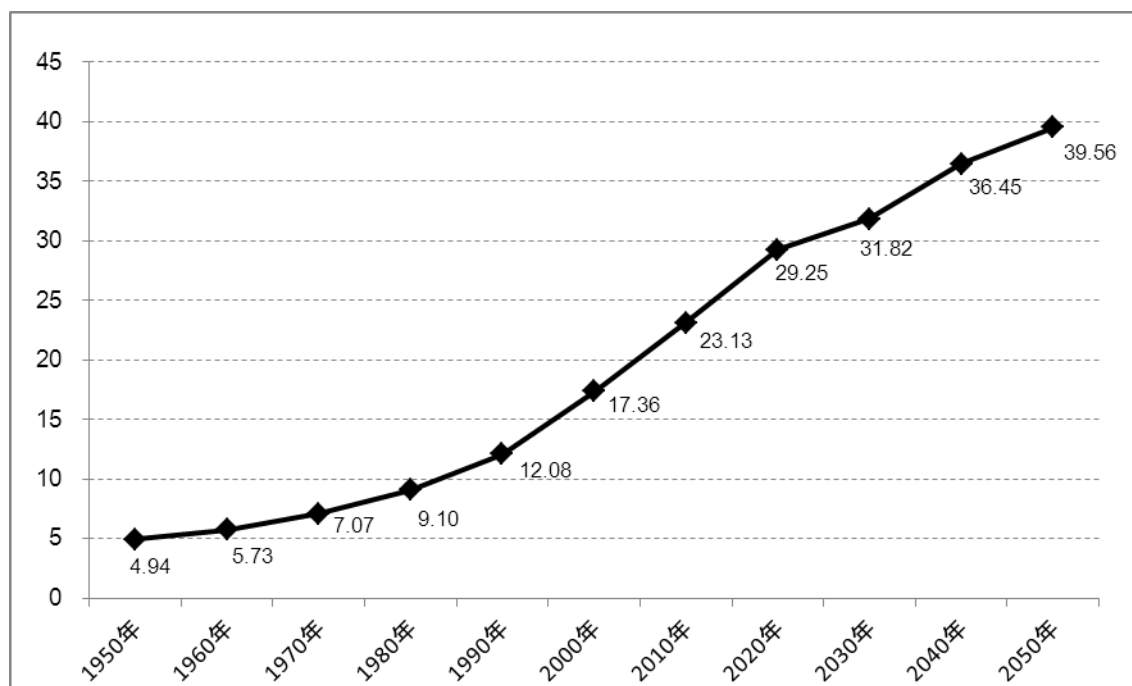
<sup>10</sup> 厚生労働省 統計資料(2010)「平成22年簡易生命表の概況について」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life10/01.html>, 2012.3.23).

<sup>11</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「平成24年1月推計」38頁 表4-2  
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.asp>, 2012.3.23).

## 2.3 高齢化の進展

わが国の高齢化率<sup>12</sup>は、1935年(昭和10年)は4.7%であったものの、1950～1975年になると出生率の低下と死亡率の改善により高齢化が進み、2010年(平成22年)には23.1%となり、世界第1位の高齢化国となっている。わが国は諸外国と比べて人口の高齢化が早く進んでおり、内閣府が発表した「平成23年版高齢社会白書」<sup>13</sup>によると、人口約1億3千万人のうち、65歳以上の人は2,958万人で全体の23.13%を占め、2050年には39.56%に達する見込みである。高齢化率が7%～14%を「高齢化社会」、14%～21%を「高齢社会」、21%以上を「超高齢社会」と呼んでおり、わが国はすでに「超高齢社会」へと突入している。高齢化の速度について、高齢化率が7%を超えた「高齢化社会」から14%の「高齢社会」に達するまでの所要年数を諸外国と比較すると、フランスが115年、スウェーデンが85年、アメリカが70年、イギリスが47年、ドイツが40年掛かっているのに対し、わが国は1970年(昭和45年)に7%を超えると、その24年後の1994年(平成6年)には14%に達し、世界に類をみない速さで高齢化が進んでいる状況である<sup>14</sup>。高齢化が進展し、わが国の社会保障費の増大がより問題となってこよう。

【図表 1-8】 日本の高齢化率の推移について



出所：内閣府(2011)「平成23年版高齢社会白書」より筆者作成  
(<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>, 2012.3.23).

<sup>12</sup> 高齢化率とは、総人口に占める65歳以上の人口の割合を指す。

<sup>13</sup> 内閣府(2011)「平成23年版高齢社会白書」  
(<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>, 2012.3.23).

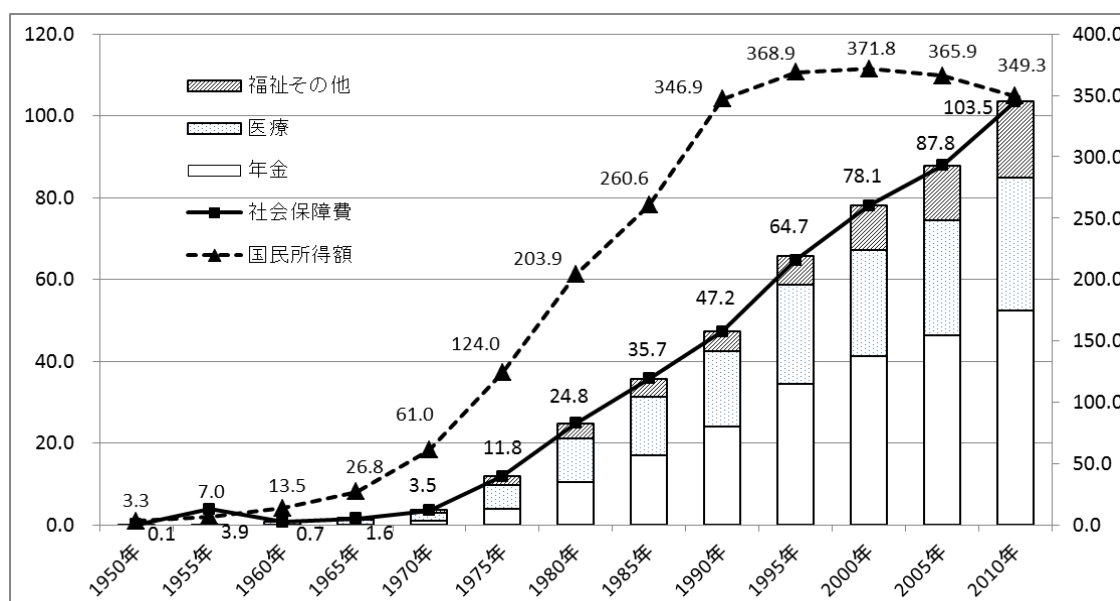
<sup>14</sup> 内閣府(2011)『平成23年版高齢社会白書』「第1章 高齢化の状況」  
(<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2011/zenbun/html/s1-1-5-02.html>, 2012.3.23).

### 3 企業年金を取り巻く課題

#### 3.1 社会保障給付費の増大

高齢化の進展により、わが国の社会保障給付費<sup>15</sup>は、国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計（平成 22 年度）」によると、平成 22 年度(2010)では 103 兆 4,879 億円に達しており、対国民所得(National Income)<sup>16</sup>比の 29.63%となっている。高齢化が進む中、社会保障費は増大傾向にあり、その内訳をみると「年金」が 52 兆 4,184 億円で 50.7%を占めており、年々増加してきている（図表 1-9）<sup>17</sup>。「医療」は 32 兆 3,312 億円(31.2%)、「福祉その他（介護、生活保護等）」は 18 兆 7,384 億円(18.1%)となっている。1961 年に「国民年金法」が制定され、国民皆年金制度が発足し、1973 年改正では年金額が夫婦で 2 万円から 5 万円に増額されるとともに「物価スライド制」<sup>18</sup>が導入された。そして、経済成長の発展と高齢化の進展が進む中、年金給付額は増大の一途を辿ることとなった。1986 年には全国民共通の「老齢基礎年金制度」が導入され、専業主婦（第 3 号被保険者）を含む 20 歳以上 60 歳未満の国民全員が強制適用となり、国民皆年金が達成できた反面、給付費の増大を招く結果となったのである。

〔図表 1-9〕 社会保障費の推移について



出所：国民所得は財務省「財務関係基礎データ（平成 24 年 4 月）」  
[\(http://www.mof.go.jp/budget/fiscal\\_condition/basic\\_data/201104/sy2302n.pdf /, 2012.12.13\)](http://www.mof.go.jp/budget/fiscal_condition/basic_data/201104/sy2302n.pdf/)  
 社会保障費は厚生労働省「平成 22 年版 厚生労働白書」  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/10-2/kousei-data/siryou/sh10010100.html>,  
 2012.3.23)、及び国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計（平成 22 年度）」  
<http://www.ipss.go.jp/ss-cost/j/fsss-h22/1/3.html>,2012.12.13) より筆者作成

<sup>15</sup> 社会保障給付費とは、ILO（国際労働機関）が定めた基準に基づき、社会保障や社会福祉等の社会保障制度を通じて、1 年間に国民に給付される金銭またはサービスの合計額である。

<sup>16</sup> 国民所得(National Income)とは、国民総生産(GNP)から間接税を除き、補助金を加えた金額である。

<sup>17</sup> 厚生労働省「平成 22 年版 厚生労働白書」

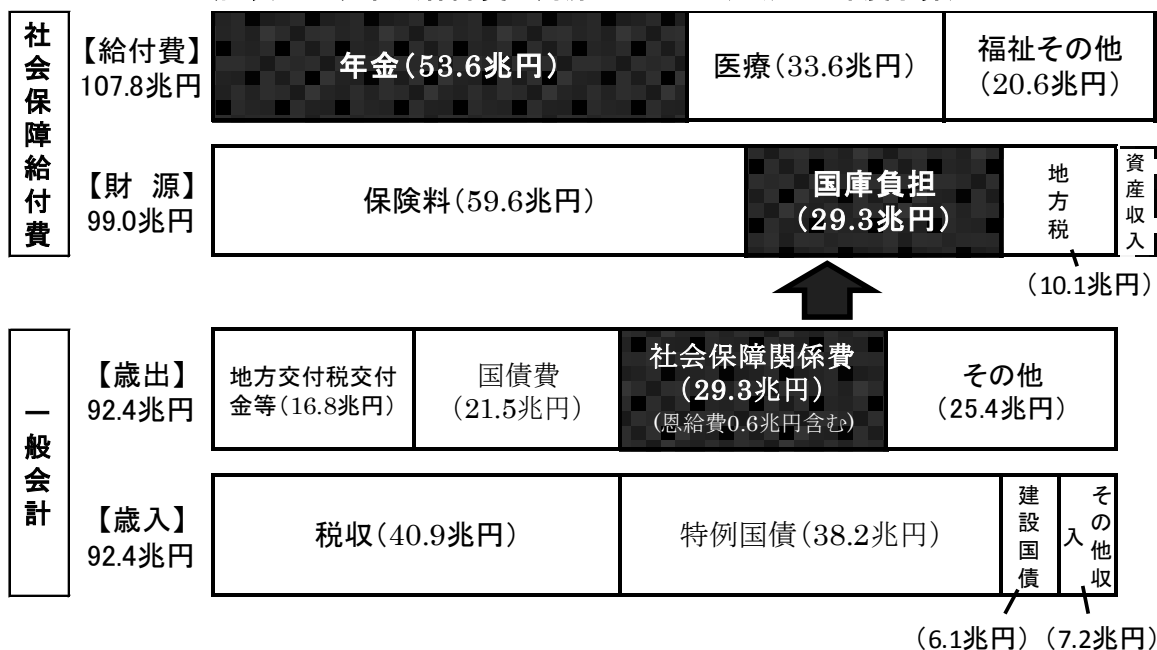
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/10-2/kousei-data/siryou/sh10010100.html>, 2012.3.23).

<sup>18</sup> 物価スライド制とは、全国消費者物価指数が年平均で 5%を超えて変動した場合に、翌年の 4 月から変動率に応じて国民年金、厚生年金保険ともに年金額が改正される仕組みで、昭和 48 年改正において導入された。平成元年改正時には、5%の枠を外し「完全自動物価スライド制」に移行した。



また、財務省の平成 23 年度予算の社会保障給付費は 107.8 兆円で、その内「年金」は 53.6 兆円まで増大している。この財源の内訳は 59.6 兆円が保険料で賄われており、国税負担は 29.3 兆円となっている。平成 23 年度の国の一般会計予算の歳出合計は 92.4 兆円で、社会保障関係費用は 28.7 兆円と 28.7%を占める結果となっている（図表 1-10）。

〔図表 1-10〕 社会保障費の財源について（平成 23 年度予算）



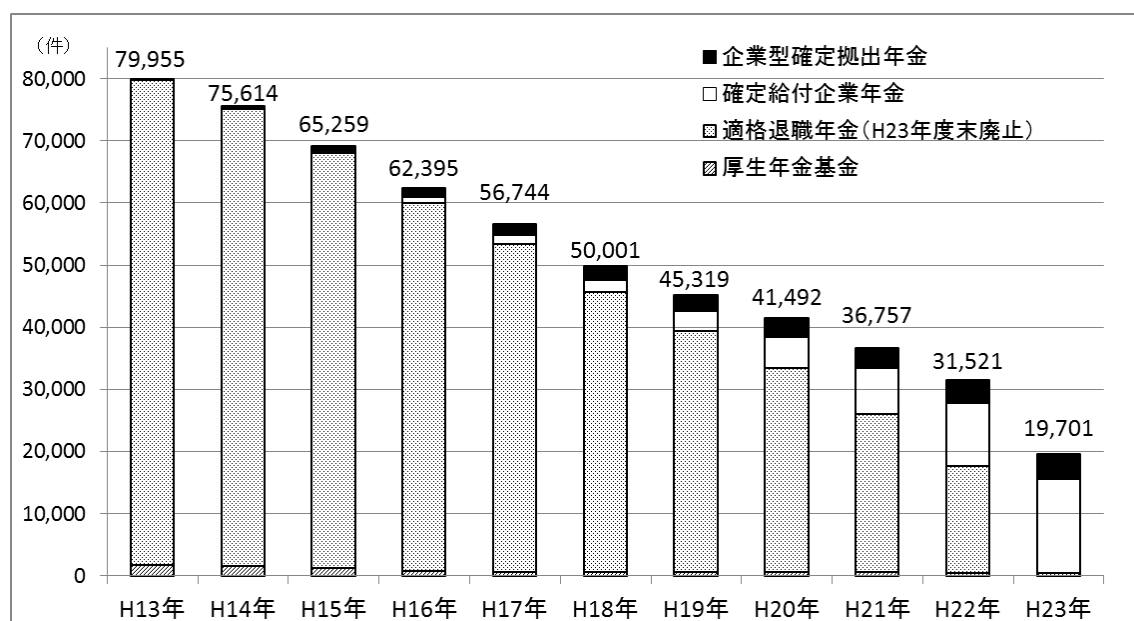
出所：財務省「日本の財政関係資料」（平成 23 年 9 月）より筆者作成  
[http://www.mof.go.jp/budget/fiscal\\_condition/index.html](http://www.mof.go.jp/budget/fiscal_condition/index.html), 2012.3.23).

今後も平均寿命の伸びと高齢化の進展により、社会保障費は増加の一途を辿ることになる。経済成長が鈍化し税収増が望めない中、増大する社会保障費の抑制策が不可欠である。年金給付費の増大への対応としては、収入の増加か給付費の抑制であるが、収入を増やすためには、保険料率の引き上げまたは国庫負担の引き上げとなる。保険料の引き上げについては、平成 29 年までに国民年金保険料を 16,900 円に、厚生年金保険料率を 18.3%に段階的に引き上げることが決まっている。国庫負担の 2 分の 1 への引き上げの財源についても、消費税の引き上げなどの審議が国会でなされているところである。保険料がこれらから段階的に引き上げられる予定であり、更なる引き上げには時間が必要であり、国庫負担のこれ以上の引き上げも当面困難であろう。給付費の抑制策が必要であり、現在、給付の特例水準 2.5%の解消や高所得者の給付抑制についての審議が行われている所ではあるが、更なる給付抑制策が必要かもしれない。諸外国でも高齢化の進展による給付費の抑制策として、すでに 65 歳以上への支給開始年齢の引き上げが行われている国もある。わが国においても支給開始年齢の 65 歳からの更なる引き上げが必要となるかもしれない。高齢化の進展による社会保障費の増大への対応は急務であり、公的年金での給付抑制策が今後議論されることになろう。公的年金の給付抑制への対応として公的年金を補完する、自助努力による老後所得保障機能が必要になってくると考える。

### 3.2 企業年金の減少

公的年金の機能が縮小する中、公的年金の補完をすべき企業年金は、近年、経済環境や資産運用環境の悪化等による年金積立資産の不足と、新会計基準の導入により、厚生年金基金の代行返上や解散、適格退職年金の制度移行をしない解約が進み、企業年金の実施数は減少しており（図表 1-11、1-12）、企業年金（厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）の実施件数（承認数）は、平成 13 年度の 79,955 件から平成 23 年度末には適格退職年金が制度廃止された影響もあり、19,701 件へと▲75.4%ポイントの大幅な減少となった（図表 1-11）。また、厚生年金保険の被用者が増えている中、加入者数は平成 13 年度の 20,126 千人から平成 22 年度には 16,338 千人へと▲17.4%ポイント減少となっている状況である（図表 1-13）。

【図表 1-11】企業年金（厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）件数



出所：企業年金連合会(2012)『企業年金に関する基礎資料』93, 155, 197, 頁  
 適格退職年金は企業年金連合会(2011)『企業年金に関する基礎資料』200 頁より筆者作成

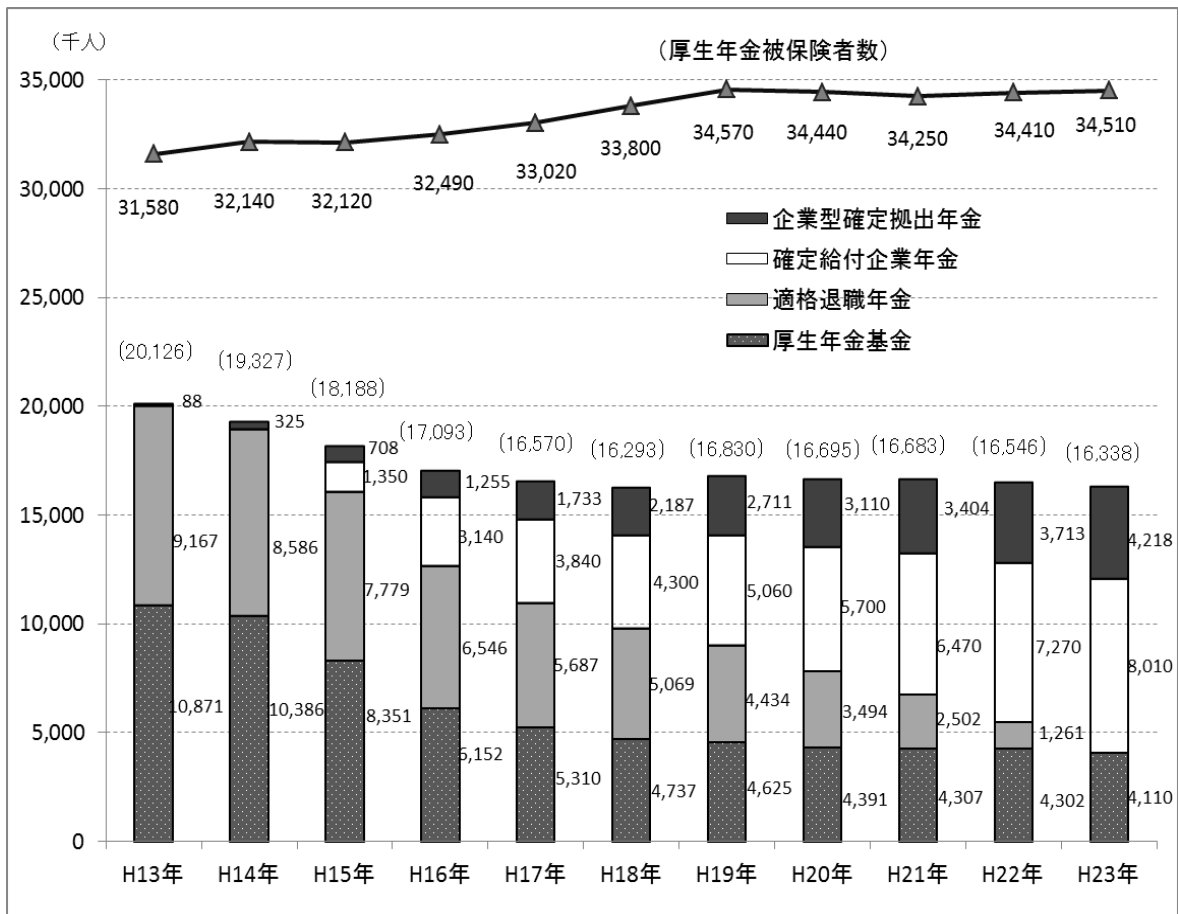
【図表 1-12】企業年金加入者数の推移

加入者数	H13年	H14年	H15年	H16年	H17年	H18年	H19年	H20年	H21年	H22年	H23年
厚生年金基金	10,871	10,386	8,351	6,152	5,310	4,737	4,625	4,391	4,307	4,302	4,110
適格退職年金	9,167	8,586	7,779	6,546	5,687	5,069	4,434	3,494	2,502	1,261	0
確定給付企業年金	0	30	1,350	3,140	3,840	4,300	5,060	5,700	6,470	7,270	8,010
企業型確定拠出年金	88	325	708	1,255	1,733	2,187	2,711	3,110	3,404	3,713	4,218
(合計)	20,126	19,327	18,188	17,093	16,570	16,293	16,830	16,695	16,683	16,546	16,338

(千人)

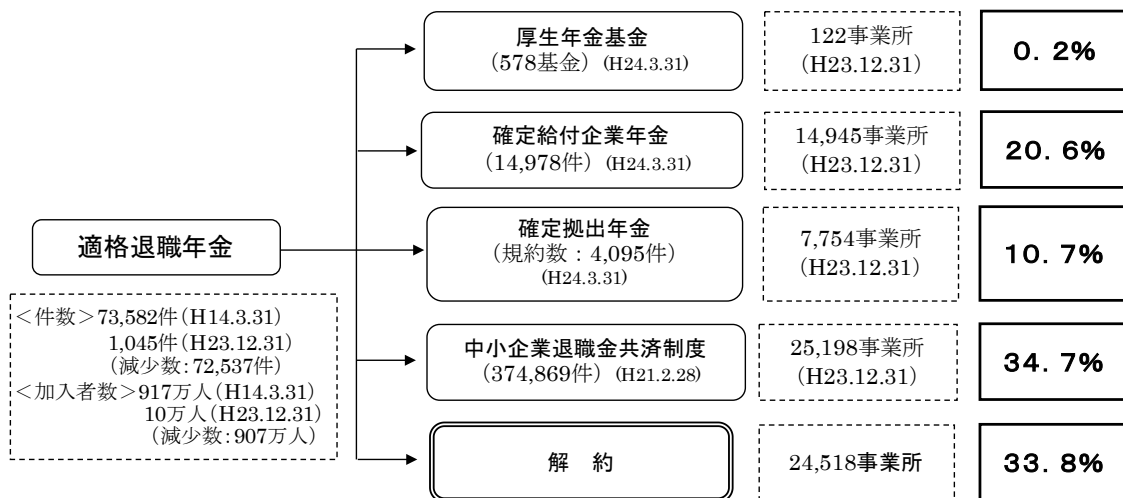
出所：企業年金基金連合会(2012)『企業年金に関する基礎資料』各制度の概況 93, 155, 197 頁  
 適格退職年金は企業年金連合会(2011)『企業年金に関する基礎資料』200 頁より筆者作成

【図表 1-13】企業年金（厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、確定拠出年金）加入者数の推移



出所：企業年金基金連合会(2012)『企業年金に関する基礎資料』各制度の概況 93, 155, 197 頁  
 適格退職年金は企業年金連合会(2011)『企業年金に関する基礎資料』200 頁より筆者作成

【図表 1-14】適格退職年金からの移行状況



出所：厚生労働省「適格退職年金制度の移行状況」より筆者作成  
 ([http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/tekikaku\\_e.html](http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/tekikaku_e.html), 2012.3.23).

国は受給権保護の観点から平成 23 年度末で適格退職年金を廃止するが、確定給付企業年金への移行を想定していたものの、経済環境や企業業績の悪化、新会計基準の導入などにより、他の年金制度に移行せずに解散する適格退職年金の事業所数は、厚生労働省「適格退職年金制度の移行状況」によると約 33.8%<sup>19)</sup>にもなっている状況である（図表 1-14）。経済環境が悪化している中、新会計基準の適用と合わせて、企業が企業年金への財政負担を避けるため、他の年金制度への移行が思うように進まなかったものと思われる。これにより、企業年金がなくなってしまった従業員が少なからず存在していることになる。

一方、厚生年金被保険者数は平成 13 年度の 31,580 千人から平成 23 年度には 34,510 千人へと約 8.5%ポイント増加している（図表 1-15）。厚生年金被保険者が増える一方、企業年金の実施数と加入者数は減少し、企業年金がない被用者が増えており、もともと企業年金の対象となっていない非正規雇用者を含めて、これらの人々に対する老後所得保障機能として、個人の自助努力がより求められる状況となってきた。

【図表 1-15】厚生年金被保険者数の推移

被保険者数	H13年	H14年	H15年	H16年	H17年	H18年	H19年	H20年	H21年	H22年	H23年
適用事業所数	1,650	1,630	1,620	1,630	1,650	1,681	1,716	1,740	1,754	1,749	1,745
男性	21,160	21,480	21,370	21,500	21,740	22,140	22,540	22,380	22,190	22,240	22,240
女性	10,420	10,660	10,750	10,990	11,280	11,660	12,030	12,070	12,050	12,170	12,270
被保険者数	31,580	32,140	32,120	32,490	33,020	33,800	34,570	34,450	34,240	34,410	34,510

（注）厚生年金被保険者男子には、船員・坑内員を含む。

出所：厚生労働省「平成 23 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」（平成 24 年 12 月）  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002quvo-att/2r9852000002quze.pdf>, 2012.12.17)、  
 厚生労働省「平成 22 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」（平成 23 年 12 月）  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/h22a.pdf>, 2012.4.2)、  
 厚生労働省「平成 20 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」（平成 22 年 3 月）  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/h20a.pdf>, 2012.4.2)、  
 社会保険庁「平成 15 年度社会保険事業の概況」（平成 17 年 2 月）  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/h15a.pdf>, 2012.4.2)より  
 筆者作成

### 3.3 企業年金等上乗せ年金の加入状況

#### 3.3.1 第 1 号被保険者と第 2 号被保険者の上乗せ年金への加入状況

国民年金第 2 号被保険者のうち、企業年金等（〔図表 1-16〕に記載した年金制度）に加入している人の状況について、企業年金連合会の「企業年金に関する基礎資料」（平成 24 年 12 月）<sup>20)</sup>によると、重複加入を考慮せずに考えると、共済年金を含む第 2 号被保険者 3,892 万人のうち約 7 割が何らかの企業年金等へ加入をしていることになる。しかし、実際にはひとつの企業で複数の企業年金制度を実施している場合もあり、複数の企業年金制度へ重複加入している加入者が存在するため、実際に企業年金等へ加入している人の割合はもう少し少ない割合と推測される。

<sup>19)</sup> 厚生労働省「適格退職年金制度の移行状況」

[http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/tekikaku\\_e.html](http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/tekikaku_e.html), 2012.3.23).

<sup>20)</sup> 企業年金連合会(2011)『企業年金に関する基礎資料』

【図表 1-16】国民年金第 2 号被保険者の企業年金等への加入状況（H23 年）

制 度	基金・契約数	加入員（者）数
① 共済年金	—	442.0 万人
② 厚生年金基金	577 基金	411.0 万人
③ 確定給付企業年金（基金型）	612 基金	801.0 万人
④ 確定給付企業年金（規約型）	14,377 件	
⑤ 企業型確定拠出年金	4,135 件	421.8 万人
⑥ 個人型確定拠出年金（第 2 号加入者）	—	9.2 万人（第 2 号加入者）
⑦ 中小企業退職金共済	—	442.6 万人
⑧ 特定業種退職金共済（建設業、清酒製造業、林業）	183,701 件	295.7 万人
合 計	—	2,823.3 万人

（注）上記合計欄の数値は単純合計した数値であり、実際には重複加入している場合もある。

適格退職年金は平成 23 年度末で制度廃止されたため含まれない。

出所：企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』（平成 24 年 12 月）より筆者作成

一方、国民年金第 1 号被保険者には企業年金にかわるものとして「国民年金基金」「個人型確定拠出年金(第 1 号加入者)」「付加年金」があり、国民年金保険料完納者はこれらに任意で加入することが可能である。厚生労働省の「平成 23 年度の国民年金の加入・保険料納付状況」によると、平成 23 年度の第 1 号被保険者数（任意加入含む）は 1,904 万人で、このうち任意加入者と保険料納付免除者（全額および一部免除者）を除いた国民年金納者数は 1,257 万人となっている（図表 1-17）。一方、国民年金基金（地域型および職能型）の加入者数は 52 万人、個人型確定拠出年金(第 1 号加入者)の加入者は 4.6 万人、付加年金の加入者は 85 万人で、国民年金第 1 号被保険者で何らかの上乗せ年金制度に加入している人の合計は 141.6 万人（図表 1-18）で、第 1 号被保険納者数の約 1 割でしかなく、第 2 号被保険者が企業年金等に加入している割合と比較すると非常に少ない割合となっている。付加年金については保険料が毎月 400 円と少額の負担で済むものの、40 年間付加保険料を支払ったとしても、受給額では年額でプラス 9 万 6 千円（月額 8,000 円）にしかならず、老後所得保障としては不十分と思われる。

【図表 1-17】国民年金第 1 号被保険者数および保険料納付者数の状況

(万人)

	第1号被保険者 (合計)	第1号被保険者 (①②③除く)	①任意加入者	②全額免除者	③一部免除者
平成18年	2,123	1,507	32	528	56
19年	2,035	1,430	34	517	54
20年	2,001	1,393	35	521	52
21年	1,985	1,369	34	535	47
22年	1,938	1,309	34	551	44
23年	1,904	1,257	33	568	46

出所：厚生労働省の「平成 22・23 年度の国民年金の加入・保険料納付状況」より筆者作成  
[http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/k\\_h22.pdf](http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/k_h22.pdf), 2011.11.4).  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002eiiw-att/2r9852000002einz.pdf>, 2012.12.17).

【図表 1-18】国民年金第 1 号被保険者の上乗せ年金制度への加入状況

制 度	基金数	加入員（者）数
① 国民年金基金（地域型）	47 基金	43 万人
② 国民年金基金（職能型）	25 基金	9 万人
③ 付加年金	—	85 万人
④ 個人型確定拠出年金（第 1 号加入者）	—	4.6 万人（第 1 号加入者）
合 計	—	141.6 万人

出所：企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』（平成 24 年 12 月）より筆者作成

### 3.3.2 企業年金等による第 2 号被保険者に対する目標給付水準

次に、第 1 号被保険者と第 2 号被保険者の上乗せ年金制度の給付水準についてみてみよう。国民年金受給者と厚生年金保険受給者の平均受給額を、厚生労働省「平成 23 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」でみると、国民年金受給者の平成 23 年度の平均受給額は 54,682 円で、厚生年金保険受給者の平均受給額は 152,396 円となっており約 10 万円の差がある（図表 1-19）。

【図表 1-19】国民年金受給者と厚生年金保険受給者の平均受給額

	国民年金受給者の 平均受給額(円)	厚生年金保険受給者の 平均受給額(円)
平成18年	53,249	165,211
19年	53,602	161,059
20年	53,992	158,806
21年	54,320	156,692
22年	54,596	153,344
23年	54,682	152,396

出所：厚生労働省「平成 22・23 年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」表 6、表 17 より筆者作成  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001xz56-att/2r9852000001xz6n.pdf>, 2012.3.23).  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/h23a.pdf>, 2012.12.17).

厚生労働省が提示している平成 12 年改正後の標準世帯（夫婦二人、妻は専業主婦で夫のみ就労、夫の平均標準報酬月額 367,000 円、老齢基礎年金は満額受給の場合）における標準的な年金支給額（老齢基礎年金と老齢厚生年金の合計支給額）は、夫婦合わせて 238,125 円<sup>21</sup>であり、最低日常生活費までを老齢基礎年金と老齢厚生年金で賄える給付水準となっているものである。また、企業年金に加入している人の給付水準は、厚生年金基金が目標とすべきこの給付水準について、厚生年金保険法第 132 条 3 項<sup>22</sup>に規定されている。厚生年金基金が設立された当初は代行部分の 3.0 倍とされていたが、昭和 45 年に 2.7 倍に引き下げられた。平成 12

<sup>21</sup> 厚生労働省が提示するモデル年金額(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-4b27.html>, 2012.3.23).

<sup>22</sup> 厚生年金保険法第 132 条 3（老齢年金給付の基準）基金は、その支給する老齢年金給付の水準が前項に規定する額に 3.23 を乗じて得た額に相当する水準に達するよう努めるものとする。

年の年金改正において、公的年金の給付水準の5%適正化が行われ、公的年金と企業年金で保障すべき望ましい給付水準は退職前給与の6割とされた。公的年金の給付水準が引き下げられた分、厚生年金基金の目標給付水準は5%引き上げられ2.85倍となった。さらに、平成16年の年金改正時には3.23倍<sup>23</sup>に引き上げられた(図表1-20)。

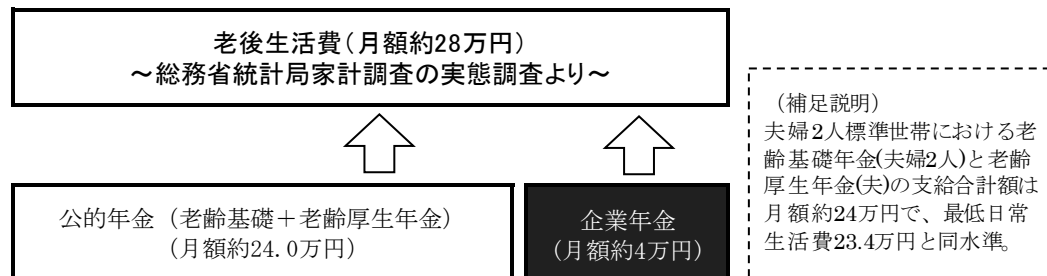
【図表 1-20】 厚生年金基金の目標給付水準の推移

昭和 41 年(1966 年)	厚生年金基金における代行部分の保険料率の 3.0 倍と規定
昭和 45 年(1970 年)	目標給付水準の引き下げ (3.0 倍⇒2.7 倍)
平成 12 年(2000 年)	目標給付水準の引き上げ (2.7 倍⇒2.84 倍)
平成 16 年(2004 年)	目標給付水準の引き上げ (2.84 倍⇒3.23 倍)

出所：筆者作成

厚生年金被保険者世帯の標準的な年金額 238,125 万円を基に、厚生年金基金における目標給付水準(代行部分の 3.23 倍)を計算すると、厚生年金基金からの給付額は 193,800 円となり、これに物価スライドおよび標準報酬の再評価部分と、妻の老齢基礎年金を足すと、おおよそ約 28 万円となり、これが国が考えている厚生年金基金を含めた標準世帯でのモデル年金額になると思われる(図表 1-21)。

【図表 1-21】 夫婦二人世帯における公的年金および厚生年金基金のモデル年金額



出所：厚生労働省「平成 22 年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」8 頁 表 8  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001xz56-att/2r9852000001xz6n.pdf>, 2012.3.23)  
 より引用、厚生年金の平均年金月額は 15 万円、夫婦で月 24 万円として筆者作成

総務省統計局「平成 21 年全国消費実態調査」によれば、高齢者夫婦世帯(夫 65 歳以上、妻 60 歳以上の夫婦のみの世帯)の消費支出は、65~69 歳で月額 282,079 円、70~75 歳で月額 253,314 円、75 歳以上で月額 227,613 円となっている(図表 1-22)<sup>24</sup>。これは、高齢者世帯については年齢が高くなるにつれて食費を中心に支出は減少していく傾向にあり、年齢が高くなるにつれて消費支出が減少しているものである。

<sup>23</sup> 厚生年金本体の 1 年につき 0.5481% (平成 12 年の年金改正による 5%適正化乗率、平成 15 年 3 月以前期間は 0.7125%) という給付水準の 3.23 倍とされた。

<sup>24</sup> 総務省統計局『平成 21 年全国消費実態調査』(平成 22 年 12 月 24 日公表)「IV 高齢者世帯・特定世帯の家計」(<http://www.stat.go.jp/data/zensho/2009/hutari/gai-menu.htm>, 2012.3.23)。

【図表 1-22】 高齢者世帯（夫婦二世帯）の消費支出額 （月額）

	65～69 歳	70～75 歳	75 歳以上
消費支出額	282,079 円	253,314 円	227,613 円

出所：総務省統計局『平成 21 年全国消費実態調査』「IV 高齢者世帯・特定世帯の家計」より筆者作成  
(<http://www.stat.go.jp/data/zensho/2009/hutari/gai-menu.htm>, 2012.3.23).

また、生命保険文化センターが実施した「生活保障に関する調査」（平成 22 年度）の老後の意識調査によると、「老後生活を送る上で必要と考える最低日常生活費（夫婦二人）」は平均 22.3 万円で、「ゆとりのある老後生活を送るために必要な生活費」は平均 36.6 万円となっている（図表 1-23）。これは 2 年前の調査と比べて最低生活費は 23.2 万円からマイナス 0.9 万円、ゆとりある生活費も 38.3 万円からマイナス 1.7 万円と下がってきている。

【図表 1-23】 老後の生活費調査～生命保険文化センター調査より～（夫婦二世帯）

老後の最低日常生活費	約 22.3 万円（月額）
ゆとりのある老後生活費	約 36.6 万円（月額）

出所：生命保険文化センター「生活設計情報」  
(<http://www.jili.or.jp/lifeplan/lifesecurity/oldage/7.html>, 2010.3.1).

### 3.3.3 第 1 号被保険者の上乗せ年金の給付水準

国民年金第 1 号被保険者に対して、国民年金基金や個人型確定拠出年金に加入している場合の給付水準を検証する。国民年金第 1 号被保険者が、国民年金基金や個人型確定拠出年金に加入して毎月 6 万 8 千円の拠出限度額まで掛金を支払った場合についてみる。仮に、ある男性が国民年金基金に 20 歳で加入して毎月 6 万 8 千円の拠出限度額まで、最初の 1 口を A 型<sup>25</sup> (6,350 円) に加入し、2 口目以降も A 型に 19 口 (3,175 円×19 口=60,325 円) を 40 年間支払ったとすると、65 歳から終身で年額で 252 万円（月額 21 万円）の受給ができる<sup>26</sup>。満額の老齢基礎年金 786,500 円（平成 24 年度金額）<sup>27</sup>と合せて、年額で 330 万円（月額 27.5 万円）を受給することができ、前述の厚生年金基金加入者の標準的な年金額の 27 万円と比べても、十分な金額と思われる（図表 1-24）。なお、女性の場合は国民年金基金に 20 歳で加入して毎月 6 万 8 千円の拠出限度額まで、最初の 1 口を A 型 (7,360 円) に加入し、2 口目以降も A 型に 16 口 (3,680 円×16 口=58,880 円) を 40 年間支払ったとすると、65 歳から終身で年額で 216 万円（月額 18 万円）を受給することができ<sup>28</sup>、満額の老齢基礎年金 786,500 円（平成 24 年度金額）<sup>29</sup>と合せて、年額で 294.6 万円（月額 24.5 万円）を受給することができる。第 1 号被保険者については、上乗せ年金と合せると老後所得保障の機能を十分に享受できる水準である。

<sup>25</sup> 国民年金基金には A 型、B 型、I～V 型があり、A 型とは 65 歳から終身で受け取る形式のものである。

<sup>26</sup> 国民年金基金連合会 HP の年金シミュレーション機能を使用して算出。

(<http://www.npfa.or.jp/about/simulation/>, 2012.3.23).

<sup>27</sup> 厚生労働省「報道発表資料」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000021a9c.html>, 2012.3.23).

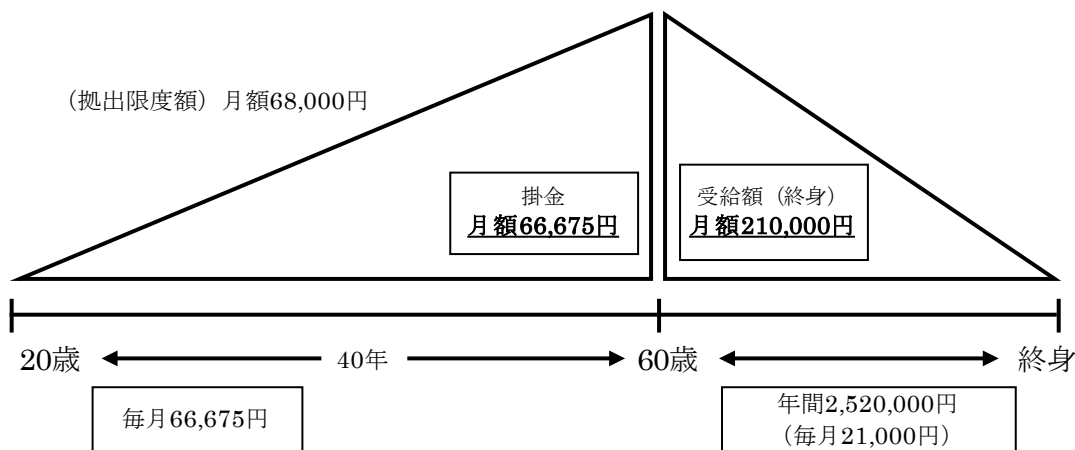
<sup>28</sup> 国民年金基金連合会 HP の年金シミュレーション機能を使用して算出。

(<http://www.npfa.or.jp/about/simulation/>, 2012.3.23).

<sup>29</sup> 厚生労働省「報道発表資料」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000021a9c.html>, 2012.3.23).



〔図表 1-24〕 国民年金基金に 40 年加入した場合の受給額



出所：国民年金基金連合会 HP の年金額シミュレーション機能より筆者作成

また、前述した国民年金基金に 40 年加入して拠出限度額まで掛金を拠出した場合の 27.5 万円に、妻の老齢基礎年金を加えると夫婦二人世帯で月額で 34.1 万円となり、第 2 号被保険者（専業主婦世帯）世帯よりも受給額が多い結果となる（図表 1-25）。

〔図表 1-25〕 第 1 号被保険者と第 2 号被保険者世帯の年金受給額比較

第2号被保険者世帯	(夫)6.5万円 老齢基礎年金	(妻)6.5万円 老齢基礎年金	(夫)11万円 厚生年金	(夫)3万円 厚生年金基金	⇒	(合計) 27万円
第1号被保険者世帯	(夫)6.5万円 老齢基礎年金	(妻)6.5万円 老齢基礎年金	(夫)21万円 国民年金基金		⇒	(合計) 34万円

出所：厚生労働省 HP 「被用者の標準的な年金額」資料Ⅱ-7  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-4b27.html>, 2012.3.23)、  
 および国民年金基金連合会 HP 年金額シミュレーション機能  
<http://www.npfa.or.jp/about/simulation/>, 2012.3.23)より筆者作成

このように、企業年金がない国民年金第 1 号被保険者にも企業年金に代わる十分な老後所得保障があり、その機能は企業年金がある者の老後所得機能と比べても遜色のないものである。企業年金の掛金は企業が負担することが多く、国民年金基金や個人型確定拠出年金のように加入者が負担するのと比較して公平性に欠けると考えるかもしれないが、前述したようにわが国の企業年金は「会社の退職一時金」という性格を有しており、退職金は「賃金後払い説」という考え方に立つならば、企業年金の掛金は賃金の一部であると考え、給与の一部が掛金として拠出されているに過ぎないと考えられる。国民年金基金の掛金は「社会保険料控除」、個人型確定拠出年金の掛金は「小規模企業共済等掛金控除」が適用され、掛金全額が所得控除の対象となり、税の優遇が与えられている。企業規模や企業の業種による賃金額の相違や、自営業者と被用者との賃金差については、そもそもの雇用形態等の違いにより、一概に公平性に欠けるかどうかを議論することは難しいと思われる。

### 3.3.4 正規雇用者と非正規雇用者との給付水準における公平性について

次に、企業年金がない第2号被保険者の老後所得保障に関する公平性の問題について述べる。ここでは、短時間労働問題での厚生年金保険適用の有無については論じないこととし、正規雇用者と非正規雇用者間での企業年金等の適用の有無に関する公平性を検証する。

国民年金第1号被保険者の非正規雇用者は、国民年金の上乗せ年金として、「国民年金基金」「個人型確定拠出年金」「付加年金」に加入することができ、前述したように厚生年金保険での目標給付水準並みの老後所得保障機能を楽しむことが可能である。国民年金基金に加入した場合の給付水準は前述のとおりである。なお、付加年金だけでは老後職保障の機能は小さく、国民年金第1号被保険者で付加保険料を払っている人は、国民年金基金には加入できないが、個人型確定拠出年金には同時に加入することができ、その場合の拠出限度額は68,000円から付加保険料の400円を控除した金額が拠出限度額となり<sup>30</sup>、老後所得保障の機能は備わっていると考えて良い。

国民年金第2号被保険者の非正規雇用者については、厚生年金適用にはなっているものの、企業年金に加入しているケースは少ないと思われる。しかし、この場合でも働いている企業に企業年金がなければ個人型確定拠出年金に加入することができる。企業型確定拠出年金実施事業所において、パート社員であるために厚生年金保険しか加入していない非正規雇用者は個人型確定拠出年金に加入することが可能である<sup>31</sup>。また、他の企業年金を実施している場合でその企業年金の加入対象でない者は、個人型確定拠出年金に加入することができる<sup>32</sup>。企業年金がない事業所の被用者や企業年金はあるが加入対象でない被用者は個人型確定拠出年金に加入することができる。

個人型確定拠出年金における老後所得保障の機能について検証する。現在、拠出限度額は〔図表1-26〕のとおりであるが、この中で拠出限度額が一番少ない「企業型年金加入者や厚生年金基金等の確定給付型の年金を実施していない企業の従業員」については、月額23,000円である。仮に個人型確定拠出年金に20歳から60歳まで40年間、毎月拠出限度額の23,000円を拠出し（年1%複利で運用）、60歳から20年間で（年1%複利で運用しながら）受け取るとした場合、年間拠出額は276,000円で60歳時の積立資産合計額は13,627,555円となり、この60歳からの受給額は月額62,346円となる（図表1-27）。厚生年金被保険者で企業年金がなく個人型確定拠出年金に加入した場合の夫婦二人世帯での受給額は、標準的な厚生年金保険受給額11万円に個人型確定拠出年金6.2万円と、夫婦二人の老齢基礎年金13万円（平成24年度金額）を足すと合計で30.2万円となり、厚生年金基金の標準的な給付水準である約27万円と比べても遜色がない金額となる（図表1-28）。なお、確定拠出年金は終身でないため将来的に長生きをした場合は厚生年金基金の受給額を下回る可能性はある。

<sup>30</sup> 厚生労働省「確定拠出年金 Q&A」No.228

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/kakutei/qa.html>, 2012.3.23).

<sup>31</sup> 厚生労働省「確定拠出年金 Q&A」No.225

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/kakutei/qa.html>, 2012.3.23).

<sup>32</sup> 厚生労働省「確定拠出年金 Q&A」No.230

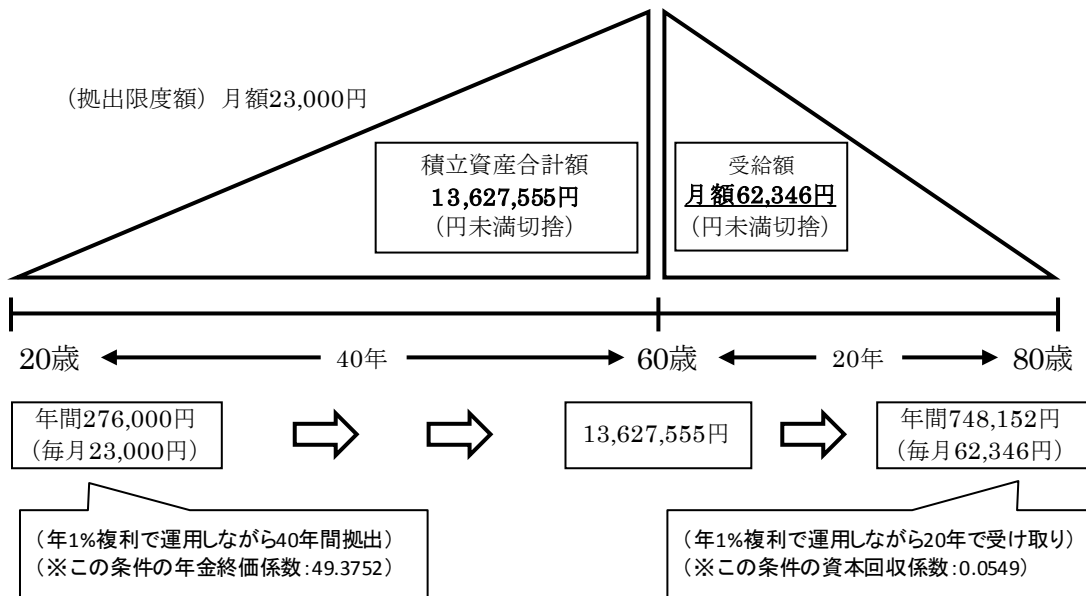
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/kakutei/qa.html>, 2012.3.23).

〔図表 1-26〕 確定拠出年金の拠出限度額

対象者	条件	型	拠出限度額(月額)
第2号被保険者	厚生年金基金等の確定給付型の年金を実施していない場合	企業型	51,000円
	厚生年金基金等の確定給付型の年金を実施している場合	企業型	25,500円
	企業型年金や厚生年金基金等の確定給付型の年金を実施していない企業の従業員	個人型	23,000円
第1号被保険者	自営業者等	個人型	68,000円

出所：厚生労働省「確定拠出年金の概要」より筆者作成  
 (http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/gaiyou.html, 2012.3.23).

〔図表 1-27〕 企業年金がない被用者が個人型確定拠出年金に40年加入した場合の受給額



出所：筆者作成

〔図表 1-28〕 企業年金がある標準世帯と企業年金がない世帯の年金受給額比較

国の目標水準における標準世帯	(夫)6.5万円 老齢基礎年金	(妻)6.5万円 老齢基礎年金	(夫)11万円 厚生年金	(夫)3万円 厚生年金基金	⇒	(合計) 27万円
企業年金なし個人型DC加入世帯	(夫)6.5万円 老齢基礎年金	(妻)6.5万円 老齢基礎年金	(夫)11万円 厚生年金	(夫)6.2万円 個人型DC	⇒	(合計) 30.2万円

出所：厚生労働省「被用者の標準的な年金額」資料Ⅱ-7および〔図表 1-21〕より筆者作成  
 (http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-4b27.html, 2012.3.23).

このように考えると正規雇用者と非正規雇用者との間における老後所得保障機能においては、上乗せ年金制度への適用状況とその給付水準における大きな不公平性はないように

思われる。しかし、正規雇用者が企業年金に加入している場合と、非正規雇用者が個人型確定拠出年金に加入する場合を比較すると、正規雇用者の企業年金への掛金は賃金の一部と考えても、非正規雇用者が自ら掛金を拠出することと比較して、表面上での賃金差以上に賃金格差が存在していることになる。また、確定拠出年金は終身でないため長生きリスクへの対応が十分ではないことにも留意が必要である。

### 3.4 日本の年金税制における問題点と課題認識

#### 3.4.1 わが国の企業年金税制の現状

次に、わが国の年金税制の問題について検証する。諸外国における企業年金に対する税制構造は、「拠出時非課税(E)」、「運用時非課税(E)」、「給付時課税(T)」（いわゆる「EET」）が主流であるが、日本の企業年金に対する税制は、「拠出時非課税(E)」、「運用時課税(T)」、「給付時課税(T)」（いわゆる「ETT」）を原則としている。企業が掛金を拠出した段階で、従業員への給与と同様に従業員は企業から経済的利益を受けたこととなり、本来であれば拠出段階で従業員への給与所得課税が行われるべきであるが、確定給付型の企業年金では拠出時点ではまだ企業が拠出した掛金に対して従業員の受給権が確定できていないため、従業員に対する給与所得課税は行わず、実際に企業年金制度から従業員が給付を受けた時点で課税をしている。言い換えれば、企業が掛金を拠出した時点から、従業員が企業年金制度からの給付を受ける時点まで、課税を繰り延べていることとなっている。また、これは課税の繰り延べという一種の税制優遇措置により公的年金を補完すべき企業年金についての導入の促進にも繋がっている。しかし、他の投資形態に対する課税とのバランスを考慮し、従業員の所得としての課税を給付時まで繰り延べることに對しては、繰延べによる税金の納付を延期する利益に相当するもの、言い換えれば課税の繰延べに対する遅延利息という形で、企業から拠出された掛金（年金積立資産）に對して、「特別法人税」という形で課税がなされる仕組みとしている。

厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金については、企業の拠出金は全額が損金算入として認められている。加入者拠出に対する課税は、厚生年金基金の本人掛金は全額が「社会保険料控除」が適用され、確定給付企業年金の本人掛金は年間4万円<sup>33</sup>までが「生命保険料控除」が適用され、確定拠出年金の本人拠出は全額が「小規模企業共済等掛金控除」が適用される。「生命保険料控除」は昭和26年に長期貯蓄を奨励するために、当初は2,000円の控除限度額として設けられ、翌27年にはより一層の資本の蓄積を目的に4,000円に引き上げられるとともに「社会保険料控除」が全額控除として設けられた<sup>34</sup>。これらの企業年金の年金積立資産の運用時には原則その積立金に對して1.173%（国

<sup>33</sup> 国税庁「No.1140 生命保険料控除」(<http://www.nta.go.jp/taxanswer/shotoku/1140.htm>, 2012.3.23).

平成22年度税制改正により、平成24年度以後は一般の「生命保険料控除」、「個人年金保険料控除」と別枠で、新たに「介護保険料控除」が創設された。平成24年1月1日以降に締結した契約については、控除額の限度額はそれぞれ4万円で合計12万円となる。なお、住民税はそれぞれ2万8千円で合計7万円。

<sup>34</sup> 柏木恵(2003)「退職金（退職一時金・企業年金）に関する税制の見直し」『研究レポート』富士通総研(FRI)経済研究所, No.157: p.13

(<http://jp.fujitsu.com/group/fri/downloads/report/research/2003/report157.pdf>, 2012.3.23).

税 1%、地方税 0.173%) の特別法人税が課税される<sup>35</sup>。なお、厚生年金基金については国の厚生年金の一部を代行しており、国の代行給付という公的な役割を担っていることから公的年金に準じるものとして税制上の優遇措置として、一定水準（代行部分の 3.23 倍）まで特別法人税が非課税となっている。年金支給時については公的年金等控除のうえ雑所得として課税される。退職時の一時金給付については、退職所得控除のうえ退職所得として課税がされる仕組みとなっている。なお、制度廃止や制度解散時に企業年金から加入者に支払われる一時金については一時所得として課税されることになる。このように現在の企業年金に対する年金税制においては、拠出時と給付時の両方で優遇措置が採られ、拠出時には社会保険料控除、生命保険料控除、小規模企業共済等掛金控除として課税対象から除かれ、給付時については公的年金等控除が適用される状況となっている（図表 1-29）。なお、退職所得控除及び公的年金等控除については、退職金及び年金給付が加入者の退職後の生活の糧であり、累進税率の適用を緩和する必要があるとの考えから、給与所得とは別の所得類型とし税負担を軽減する形になっているものである。

〔図表 1-29〕日本の企業年金の税制について

企業年金制度	拠出時	運用時	給付時
①厚生年金基金	〔事業主〕全額損金算入	積立金のうち代行部分の 3.23 倍に相当する水準を超える部分について特別法人税が課税される	〔年金〕雑所得課税 (公的年金等控除)
	〔加入員〕全額社会保険料控除		〔一時金〕退職所得課税 (退職所得控除)
②確定給付企業年金	〔事業主〕全額損金算入	積立金のうち加入者掛金分を控除した部分について特別法人税が課税される	〔年金〕加入者拠出分を除き雑所得課税 (公的年金等控除)
	〔加入者〕生命保険料控除 (年間 5 万円まで、なお H24.1.1 以降の契約は年間 4 万円まで)		〔一時金〕加入者拠出分を除き退職所得課税 (退職所得控除)
③確定拠出年金	〔企業型〕全額損金算入 (拠出限度額あり)	個人別資産管理資産に対して特別法人税が課税される	〔年金〕雑所得課税 (公的年金等控除)
	〔個人型〕小規模企業共済等掛金控除 (拠出限度額あり)		〔一時金〕退職所得課税 (退職所得控除)
④会社退職一時金	〔事業主〕退職給与引当金 退職給与引当金制度は H14 税制改正で廃止され、退職給与引当金は 4 年間、中小法人及び協同組合は 10 年間で取り崩し要	—	〔年金〕雑所得課税 (公的年金等控除)
			〔一時金〕退職所得課税 (退職所得控除)

出所：筆者作成

<sup>35</sup> 特別法人税は租税特別措置法により、平成 11 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月末まで課税が凍結されている。特別法人税は租税特別措置法（退職年金等積立金に対する法人税の課税の停止）第六十八条の四 法人税法第八十四条第一項 に規定する退職年金業務等（同法 附則第二十条第二項 の規定により退職年金業務等とみなされる業務を含む。）を行う法人の平成十一年四月一日から平成二十六年三月三十一日までの間に開始する各事業年度の退職年金等積立金については、同法第八条 又は第十条の二 及び同法 附則第二十条第一項 の規定にかかわらず、退職年金等積立金に対する法人税を課さない。

### 3.4.2 公的年金等控除に関する課題

年金給付に対する税制についてみてみよう。もともと年金給付は給与所得者であった者が過去の勤務に応じた給与の後払い的性格として受け取るものであるとの考え方から、所得分類上は「給与所得」として位置付けられ、昭和 32 年には年金給付は給与所得に算入して給与所得控除の適用を受けるものとされていた。その後、昭和 48 年には公的年金については国民の老後保障として退職後の生活の安定を公的に支援するべきであるとの社会福祉政策的な考え方から、「老年者年金特別控除」が導入され、年間 500 万円以下の所得者に対して標準的な年間受給年金額である 60 万円までが非課税とされた。この「老年者年金特別控除制度」の意義は、①公的年金と他の所得との負担調整を行うもの、②老年者に対する税制上の配慮であった。

昭和 58 年の中期税制答申では、高齢化社会の到来を控え、各種年金所得に対する課税のあり方を本格的に検討する必要があると指摘し、税制調査会や年金税制研究会で公的年金税制のあり方についての議論が重ねられ、昭和 61 年には「税制の抜本的見直しについての答申」及び「公的年金税制のあり方」の提言が発表された。政府税制調査会では、「拠出段階を非課税としたまま給付段階での実質非課税とする現行税制は一貫性を欠いている。高所得者に該当する高齢者まで一律に現役世代と比べて優遇しており、高齢者間だけではなく、世代間でも不公平が生じている。」と指摘し、年金税制の改革を求め、公的年金等控除については老年者控除と趣旨や機能が重複しており、所得の高低に関係なく控除が適用されていることを問題点としてあげ、負担能力に応じた適切な課税に改めることが必要と指摘した。年金税制研究会では「厚生年金における標準的な老齢給付水準は老後の生活維持の基盤を支えるものであり、標準的な老齢給付水準までは実質的に課税されないよう措置すべきである。」と提言された。

昭和 62 年度の所得税改正では、年金給付については給与所得控除の概念としての、①勤務に伴う経費の概算控除、②勤務関係に特有の非独立的役務提供による他の所得との負担調整、については認められず、そもそも年金給付に給与所得控除を適用することは合理的ではないとの考えから、年金給付は給与所得から「雑所得」への種類変更がなされ、併せて「老年者年金特別控除」が廃止された。これは公的年金給付は退職後の老後生活のための所得であることから、累進税率の適用を緩和する必要があると考えられ、給与所得とは別の所得類型とされたものでもあった。一方、年金給付は退職者の生計手段として社会保険制度から給付されるものであることを考慮し、年金額の給付額の増加は年金受給者の意思により図り得ないことから、他の所得との間で負担調整措置が必要であると考えられ、老年者への税制上の配慮も必要であるとのことから、公的年金等の給付の控除水準は従来水準を維持することが適当であるとされ、老年者年金特別控除の廃止のかわりとして、他の所得との負担調整部分として「公的年金等控除」（最低保障額：65 歳未満 60 万円、65 歳以上 120 万円、定額控除：65 歳未満 40 万円、65 歳以上 80 万円）が創設された。また、さらに老年者へ税制上の配慮として、「老年者控除」の 25 万円から 50 万円への引き上げがなされた。

平成 2 年には、消費税導入に伴う公的年金等控除の水準の引き上げが行われ、最低保障額が 65 歳未満で 60 万円から 70 万円へ、65 歳以上で 120 万円から 140 万円へ引き上げ

られ、定額控除が 65 歳未満で 40 万円から 50 万円へ、65 歳以上で 80 万円から 100 万円へそれぞれ引き上げられた。

その後、平成 17 年には、基礎年金の国庫負担引き上げが検討され、必要な財源の一部を確保するために、従来から批判のあった、世代間（給与所得者と年金受給者）の格差と高齢者世代内の所得格差による不公平の是正の観点から、年金税制の適正化が実施され、「老年者控除」の廃止並びに「公的年金等控除」の最低保証額の 140 万円から 120 万円への引き下げがなされた。また、65 歳以上の人の年金収入に適用する公的年金等控除の上乗せ措置(定額控除部分に 50 万円上乗せ、最低保障額に 70 万円上乗せ)が廃止され、原則として 65 歳未満の人と同じ控除額になった。但し、65 歳以上の人の公的年金等控除の最低保障額は 50 万円を加算して、120 万円とする特例措置が講じられた（図表 1-30）。

〔図表 1-30〕 公的年金等控除に係る税制の変遷

昭和 32 年（1957 年）	公的年金給付の給与所得への算入
昭和 48 年（1973 年）	「老年者年金特別控除」の創設
昭和 62 年（1952 年）	公的年金給付の給与所得から雑所得への種類変更 「老年者年金特別控除」の廃止 「公的年金等控除」の創設、 （最低保障額：65 歳未満 60 万円、65 歳以上 120 万円） （定額控除：65 歳未満 40 万円、65 歳以上 80 万円） 「老年者控除」の額の引き上げ（25 万円⇒50 万円）
平成 2 年（1990 年）	「公的年金等控除」の最低保障額、定額控除の引き上げ （最低保障額：65 歳未満 60 万円⇒70 万円、65 歳以上 120 万円⇒140 万円） （定額控除：65 歳未満 40 万円⇒50 万円、65 歳以上 80 万円⇒100 万円）
平成 17 年（2005 年）	「老年者控除」の廃止 「公的年金等控除」の最低保証額の 65 歳以上の引き下げ （最低保障額：65 歳以上 140 万円⇒120 万円）

出所：筆者作成

公的年金等控除については、政府税制調査会での指摘等による世代間格差の是正等がなされてきてはいるが、2 つの問題点があげられる。

ひとつには、「世代間（給与所得者と年金受給者）の格差」である。公的年金等控除は他の所得との間で負担調整措置が必要であること及び老年者への税制上の配慮から創設されたものであるが、給与所得者と年金受給者との課税最低限の乖離が大きいという指摘がされており、現在の負担調整幅が合理的であると考えられる範囲を超えていると考えられる。特に 65 歳以上の年金受給者を優遇する状況になっているのではないだろうか。しかし、給与所得者と年金受給者の世代間の負担調整については、現役世代から年金受給者への所得再配分機能である公的年金制度そのものの機能として考えるべきものであり、公的年金

等控除に求めるべきものではないとも考えられる。

ふたつめは、「世代内（年金受給者間）の所得格差」の問題である。現状では、厚生年金の老齢給付の「標準的な水準までは非課税」という考え方であり、平成 17 年度改正において「老年者控除」の廃止等により高額年金所得層との格差是正は図られて来てはいるものの、昭和 62 年の所得税改正で公的年金給付は退職後の老後生活のための所得であり、累進税率の適用を緩和する必要があるとされたことから、現在の公的年金等控除水準では、低年金所得者層と中年金所得者層では、同程度の控除額が適用され、世代内での所得格差を残している。公的年金給付においても累進税率の緩和を見直し、公的年金等控除額水準の見直しが必要である。

### 3.4.3 退職所得控除に関する課題

退職所得への課税については、他の所得と分離して退職金に対して退職所得控除が適用され、さらに退職所得控除後の金額に対して 2 分の 1 課税という優遇された課税形態となっている。2 分の 1 課税とする理由は、給与は累進税率であるが、30～40 年の間に現役時代の賃金の後払いとして積み立てられた多額な退職金に対して一度に課税すると課税額が多額となるため、長期に積み立てられた退職金に対する調整措置としてなされているものである。

退職所得控除は大正 9 年に創設され、当初は 12,000 円以下は 1/10、6,000 円以下は 2/10 に相当する控除額となっていた。退職所得という所得分類は昭和 15 年にできたものである。昭和 22 年の改正では、国民経済の再建に適切な税制を樹立することを目的に収入金額から 1/2 を控除した金額に変更された。昭和 25 年の「シャープ勧告<sup>36</sup>」では、収入金額の 15% を控除した後、5 年間の平均課税を選択できるようになり、昭和 27 年には 15 万円控除後の 1/2 を分離課税することとなった。退職所得を他の所得と合算して総合課税すると負担感が大きくなるうえ、退職の時期や他の所得の規模により税負担が著しく異なることから分離課税をされたものである。昭和 34 年には老齢で退職する者と若年で退職する者との税の軽減合理化のため、控除額の年齢別累進構造が取り入れられた。その後昭和 42 年、48 年、49 年、50 年と非課税限度額の引き上げがなされ、30 年で 1,500 万円という水準となった<sup>37</sup>。

現在の退職所得控除額は、勤続 20 年（1 年に満たない端数があるときは 1 年に切り上げ）まで年間 40 万円（80 万円未満は 80 万円）、勤続 20 年を超えた期間は年間 70 万円の控除額で（図表 1-31）<sup>38</sup>、仮に大卒で 38 年間勤続し 60 歳で定年退職した場合は、退職所得控除額が 2,060 万円となりこの金額まで退職金が非課税となる。厚生労働省中央労働員会の「平成 23 年賃金事情等総合調査の概要」によると、大学卒男性の会社都合平均退職金額

<sup>36</sup> シャープ勧告とは、GHQ の要請により 1949 年に結成されたカール・シャープを団長とする日本税制使節団（シャープ使節団）による日本の税制に関する報告書である。1949 年 8 月 27 日付と 1950 年 9 月 21 日付の 2 つの報告書からなり、日本の戦後税制に大きな影響を与えたとされている。

<sup>37</sup> 柏木恵(2003)「退職金（退職一時金・企業年金）に関する税制の見直し」『研究レポート』富士通総研(FRI) 経済研究所, No.157: p.13  
(<http://jp.fujitsu.com/group/fri/downloads/report/research/2003/report157.pdf>, 2012.3.23).

<sup>38</sup> 国税庁「No.2732 退職金に対する源泉徴収」  
(<http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2732.htm>, 2012.3.23).



(38年勤務)は25,313千円(図表1-32)となっており<sup>39</sup>、平均退職金の約8割の額が退職所得控除により課税が免除されることとなる。

〔図表 1-31〕 退職所得控除額

勤続年数	退職所得控除額
勤続 20 年以下	40 万円×勤続年数 (80 万円未満は 80 万円)
勤続 20 年以上	800 万円+70 万円× (勤続年数-20 年)

出所：国税庁「No.2732 退職金に対する源泉徴収」より筆者作成

〔図表 1-32〕 退職所得控除額

区分	勤続年数	平均退職金額
大学卒男性	満勤勤続 (38 年)	25,313 千円
高校卒男性	満勤勤続 (42 年)	21,333 千円

出所：厚生労働省中央労働員会「平成 23 年賃金事情等総合調査の概要」より筆者作成

企業年金は、「会社の退職一時金」であるという性格を有し、退職金は賃金の一部であるという考え方(賃金後払い説)もある。年金および退職金を賃金と考えるならば、年金、退職金、賃金を含めて公平な課税形態が必要となる。しかし、賃金を少なくして退職金を多くすることも可能であり、年金、退職金(前払い退職金を含めて)、賃金が公平となるよう課税形態となされるべきである。年金および退職金については、国民の老後保障として退職後の生活の安定を支援するべきであるとの社会福祉政策的な考え方から通常の給与所得と比べて優遇され、「公的年金等控除」と「退職所得控除」が設けられている。しかし、経済環境や雇用環境が変化していく中、現役の給与所得者との税の公平性を保つ観点から、これら控除額について適切かどうか検討が必要である。

### 3.5 企業年金のポータビリティの課題

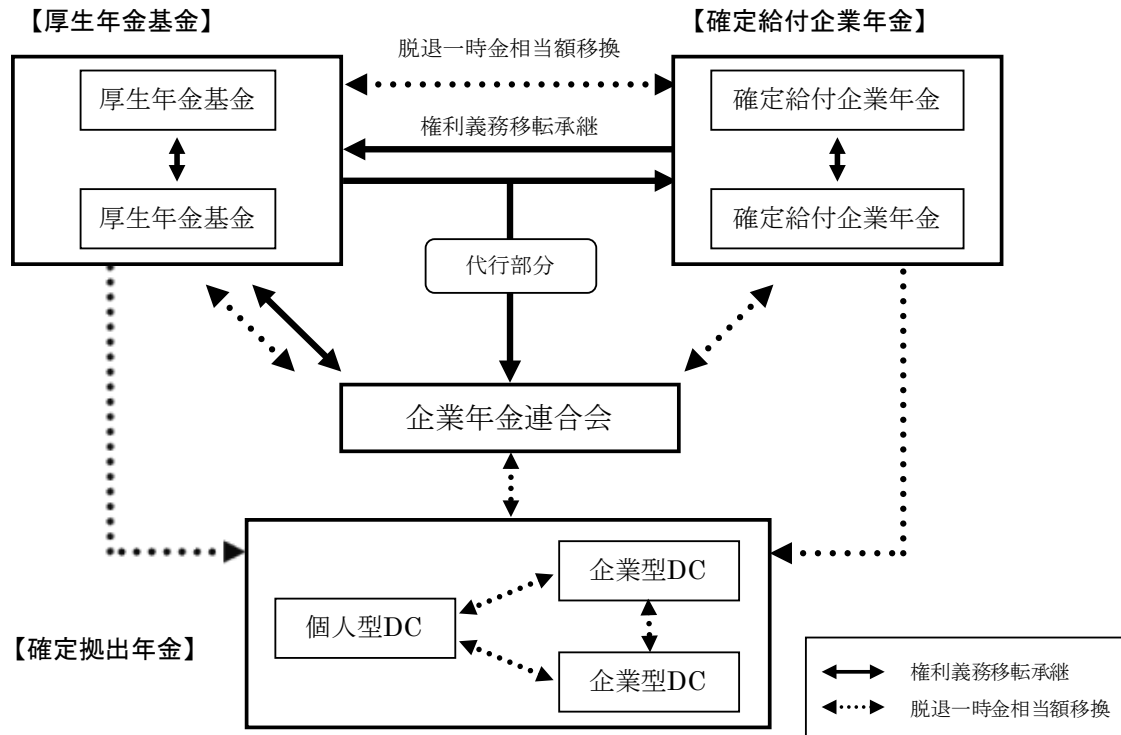
#### 3.5.1 企業年金のポータビリティの現状

平成 16 年の年金法改正により、平成 17 年 10 月から企業年金等の通算措置(ポータビリティ)の拡充が行われ、転職先の企業年金規約に受け入れが規定されていれば、厚生年金基金、確定給付企業年金間での年金資産の移換(ポータビリティ)ができるようになった。転職先の企業年金規約に受け入れ規定がない場合は、年金資産を企業年金連合会に移換して「通算企業年金」として受けることができる。なお、厚生年金基金や確定給付企業年金から確定拠出年金へ年金資産を移換することも可能である。しかし、確定拠出年金からの個人別管理資産の移換については、確定拠出年金制度間での移換のみ可能となっており、確定拠出年金から厚生年金基金や確定給付企業年金への移換は出来ない(図表 1-33)。

<sup>39</sup> 厚生労働省中央労働員会「平成 23 年賃金事情等総合調査の概要」(<http://www.mhlw.go.jp/churoi/chingin/index.html>, 2012.3.23).

厚生年金基金や確定給付企業年金の解散・終了を除く転職時の個人単位のポータビリティについて詳細をみる。

【図表 1-33】 企業年金のポータビリティ



出所：企業年金連合会『企業年金に関する資料』（平成 23 年 12 月）209 頁より筆者作成

### 3.5.2 権利義務の移転承継

厚生年金基金、確定給付企業年金間でのポータビリティについては、「権利義務の移転承継」<sup>40</sup>と「脱退一時金相当額の移換」<sup>41</sup>が可能となっている。「権利義務の移転承継」については、厚生年金基金間、確定給付企業年金間、厚生年金基金と確定給付企業年金間、厚生年金基金から企業年金連合会への中途脱退者<sup>42</sup>（加算年金の受給資格を満たす前に退職する人）の移転について可能である。なお、厚生年金基金から確定給付企業年金への「権利義務の移転」については、基本部分は企業年金連合会へ移換することになり、企業年金連合会から「基本年金」が支給されることとなる（図表 1-34）。

<sup>40</sup> 権利義務移転承継とは、厚生年金基金制度、確定給付企業年金制度において給付を受ける権利を移転することを言い（厚生年金保険法第 144 条の 2 および確定給付企業年金法第 79 条、第 107 条、第 110 条の 2 に規定）、原則加入期間は通算される。

<sup>41</sup> 脱退一時金相当額移換とは、厚生年金基金（加算部分）または確定給付企業年金において、転職等の際に年金資産を、転職先の企業年金や企業年金連合会へ移換することを言う。加入期間は移換先制度での加入期間を算定して通算することとなる。移換先制度から支給する脱退一時金は、移換先制度で計算した額と移換した額の高い方となる。なお、移換先の制度で脱退一時金の受給要件を満たさない場合は、移換した脱退一時金相当額が支給される。

<sup>42</sup> 中途脱退者とは、20 年未満の加入期間で脱退した者（年金の受給権を有する者を除く）を指す。厚生年金基金における中途脱退者は、厚生年金保険法第 144 条の 3 第 1 項に規定されている。また、確定給付企業年金における中途脱退者は、確定給付企業年金法第 81 条の 2 第 1 項に規定されている。

【図表 1-34】 権利義務の移転承継

移換先 移換元	厚生年金基金	確定給付企業年金	企業年金連合会
厚生年金基金	○	○ (注)	○
確定給付企業年金	○	○	×
企業年金連合会	○	×	—

(注) 基本部分については、企業年金連合会へ移換され、企業年金連合会から「基本年金」が支給される。  
出所：企業年金連合会『企業年金に関する資料』（平成 23 年 12 月）209 頁より筆者作成

### 3.5.3 脱退一時金相当額の移換

脱退一時金相当額の移換は、厚生年金基金間、確定給付企業年金間、厚生年金基金と確定給付企業年金間、厚生年金基金および確定給付企業年金から確定拠出年金へ、厚生年金基金および確定給付企業年金から企業年金連合会への中途脱退者の移換、企業年金連合会から厚生年金基金および確定給付企業年金への移換（連合会での老齢年金給付の受給権を有する者は除く）が可能となっており、厚生年金基金間および厚生年金基金から企業年金連合会への脱退一時金相当額の移換については、権利義務の移転を申し出た中途脱退者が対象となる。確定拠出年金の個人別管理資産の移換については、企業型間、企業型から個人型、個人型から企業型への移換が可能である（図表 1-35）。

【図表 1-35】 脱退一時金相当額および個人別管理資産額の移換

移換先 移換元	厚生年金基金	確定給付企業年金	企業型確定拠出年金	個人型確定拠出年金	企業年金連合会
厚生年金基金	○ (注 1)	○	○	○	○ (注 1)
確定給付企業年金	○	○	○	○	○
企業型確定拠出年金	×	×	○	○	×
個人型確定拠出年金	×	×	○	○	×
企業年金連合会	○ (注 2)	○ (注 2)	○	○	—

(注 1) 厚生年金基金、企業年金連合会への移換については権利義務の移転を申し出た中途脱退者が対象。

(注 2) 連合会の連合会の老齢年金給付の受給権を有する者は除く。

出所：企業年金連合会『企業年金に関する資料』（平成 23 年 12 月）209 頁より筆者作成

### 3.5.4 権利義務の移転と脱退一時金相当額の移換の課題

「権利義務の移転」と「脱退一時金相当額の移換」の相違点について見ると、共に加入期間を原則として通算するが、年金規約に定めることにより 1 年未満である者に限り通算しない取り扱いも可能である。「権利義務の移転」については加入期間の制限はないが、企業年金連合会への移転に際しては、「脱退一時金相当額の移換」については、移転対象者は加入期間 20 年未満の者で年金受給権を有する者を除くこととなっている。

「権利義務の移転承継」および「脱退一時金相当額の移換」が可能なのは、移換元と移換先双方での年金規約において、移換に関する規定が定められている場合に限定されている。現状、確定給付型の企業年金においては、ほとんどの企業年金規約では移換規定が定められているものの、受移規定を定めている企業年金はごく少数と思われ、真の意味でのポータビリティは確保されている状況ではない。冒頭で述べたように、「企業年金の出発点は会社の退職一時金である」という性格を有しており、企業年金の給付水準や給付設計は個々の企業毎に異なり千差万別である。そのため、移換元の企業年金と移換先の企業年金の給付水準や給付額の算定方法が異なり、期間を通算して単純に計算ができるようにはなっていない。これが、現状、移換規定があっても、ほとんどの企業年金規約で受換規定が定められていない要因である。現在、受換規定を定めている企業年金では「キャッシュバランス制度」である場合が多く、加入者についても個人別付与額が確定できるような給付設計であることが必要となる。しかし、企業年金はあくまで企業が任意で実施している制度であり、給付設計についても企業の人事制度が元となり、従業員への処遇への考え方に基づいて設計されているものである。

一方、確定拠出年金については、確定拠出年金制度間では、企業型・個人型を問わず、個人別管理資産の移換が可能となっている。その際、問題となるのは、転職の際、転職先企業で確定給付型企業年金を実施していた場合や、公務員に転職した場合、結婚して第3号被保険者になった場合である。これらの場合には、個人別管理資産を個人型確定拠出年金に移換できたとしても、運用指図者にしかなれず、新たな拠出ができない状態となる。運用環境が低迷している中、管理手数料や運用報酬が資産から引かれ、個人別管理残高が減少していくことも考えられる。なお、確定拠出年金は老後所得保障機能であり、中途引き出しには厳しい制限が掛けられている。

### 3.5.5 脱退一時金の支給要件の課題

確定拠出年金の中途引き出しには厳しい制限が掛けられており、脱退一時金の支給要件は、企業型年金の加入者であった者については、①企業型、個人型の加入者、運用指図者でないこと、②個人別管理資産額が1万5千円以下、③企業型年金の加入者資格の喪失から6ヶ月経過していないことが条件となっている。それ以外の者については、①60歳未満、②企業型年金加入者でない、③個人型年金への加入者資格に該当しない、④障害給付金の受給権者でない、⑤通算拠出期間が1ヶ月以上3年以下、⑥加入者資格を喪失してから2年を経過していない、⑦個人別管理資産額が50万円以下である場合に限り、脱退一時金が支給される（図表1-36）。

現在、確定拠出年金の加入対象として公務員や第3号被保険者を加えようとする動きが政府で検討され始めている。運用指図者にしかなれない人をなくし、広く確定拠出年金に加入できるようにする道を開くべきであり早期の対応が望まれる。確定拠出年金制度については、導入後10年が経過し、様々な規制緩和の要望が挙げられている。2011年8月10日に「年金確保支援法」が公布され、「従業員拠出（マッチング拠出）」や「確定拠出年金

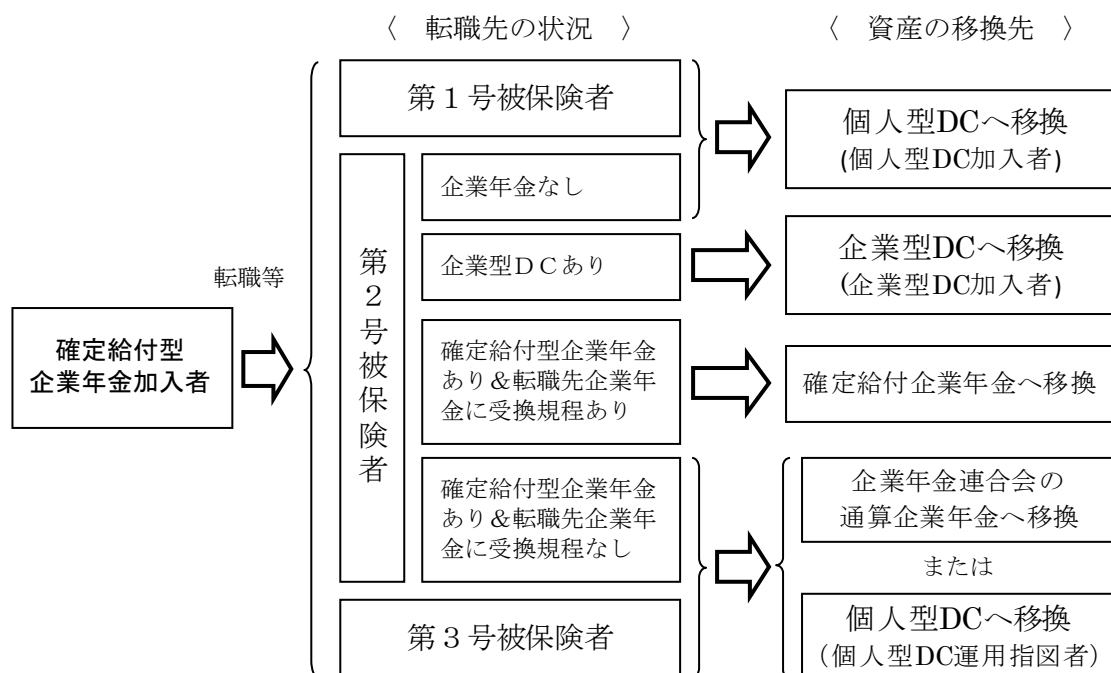
の加入資格年齢の 60 歳から 65 歳への引き上げ」が可能となった<sup>43</sup>。今後、さらに公務員や第 3 号被保険者への適用拡大と共に、加入者となれずに運用指図者となるしかない人への対応を含め、公的年金を補完する手段として、幅広い適用者への拡大検討が必要である（図表 1-37、1-38）。

【図表 1-36】 確定拠出年金の脱退一時金の支給要件

	脱退一時金支給要件
(1)企業型年金の加入者であった者	① 企業型・個人型の加入者・運用指図者でないこと ② 個人別管理資産額が 1 万 5 千円以下であること ③ 企業型年金の加入者資格の喪失から 6 ヶ月経過していないこと
(2)それ以外の者	① 60 歳未満であること ② 企業型年金加入者でないこと ③ 個人型年金への加入者資格に該当しないこと ④ 障害給付金の受給権者でないこと ⑤ 算出拠出期間が 1 ヶ月以上 3 年以下であること ⑥ 加入者資格を喪失してから 2 年を経過していないこと ⑦ 個人別管理資産額が 50 万円以下であること

出所：厚生労働省「確定拠出年金の概要」より筆者作成  
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/gaiyou.html>, 2012.3.23).

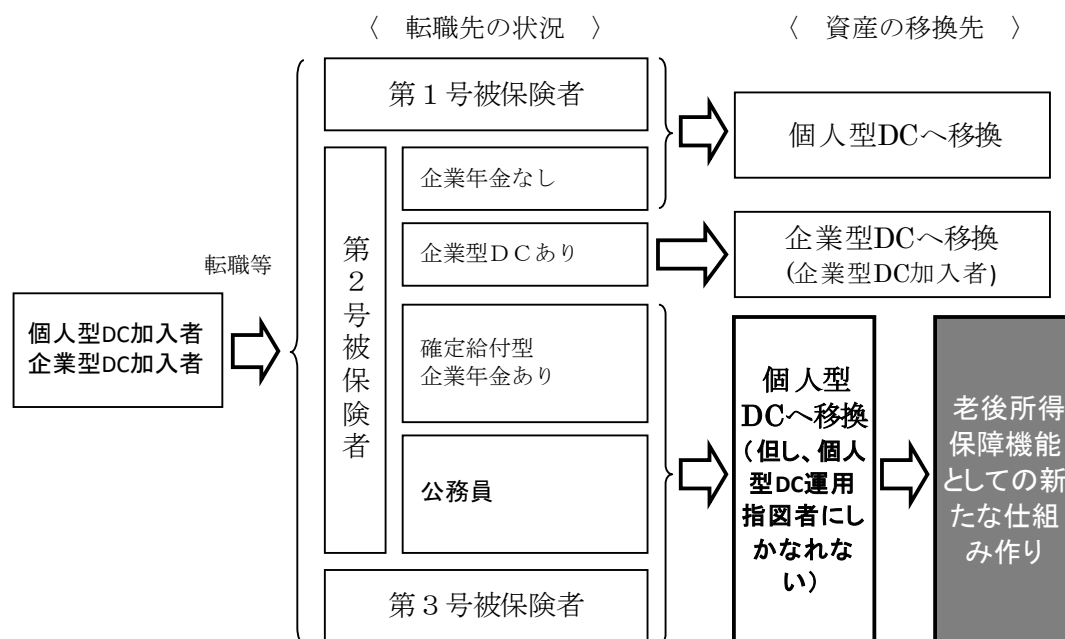
【図表 1-37】 確定給付型企业年金のポータビリティの現状



出所：筆者作成

<sup>43</sup> 「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」(年金確保支援法)が 8 月 10 日に公布された。「従業員拠出(マッチング拠出)」は平成 24 年 1 月 1 日施行。「確定拠出年金の加入資格年齢の 60 歳から 65 歳への引き上げ」については、公布日より 2 年 6 月以内で政令の定める日。

【図表 1-38】 確定拠出年金のポータビリティの現状と課題



出所：筆者作成

### 3.6 転職時などの会社退職一時金の課題

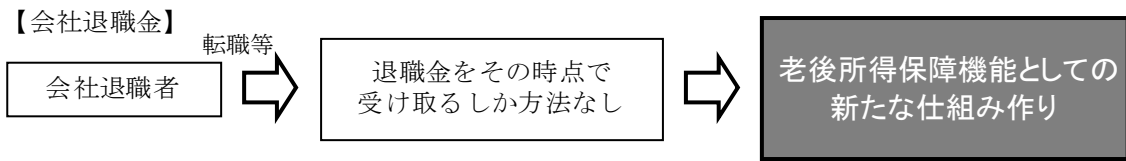
企業年金の性格として、「出発点あくまで会社の退職一時金である」ということを述べたが、退職一時金については「賃金後払い説<sup>44</sup>」の他に「功労報償説報<sup>45</sup>」や「生活保障説」があり、退職後の生活保障の性格をも併せ持つものである。しかし、現状では退職一時金に老後所得保障の機能を持たせるために年金化する手段としては、市場で個人年金等を購入するか自分で資金運用するしか方法はない。転職などを複数重ねた場合は、少額の退職金をその都度受け取ることが考えられるが、その都度少額の金額で市場で個人年金を購入することは十分な水準での個人年金を購入することはできず、また、将来に備えて個人で資金運用をすることには知識と経験が必要である。そのため、少額の退職金を都度受け取った際に、これらの退職金を有効に老後の所得保障機能として使う仕組みが必要である。米国の「ロールオーバーIRA」<sup>46</sup>のように、退職金を個人別管理資産に持ち込み、将来年金として受け取れるような新たな仕組み作りが必要である（図表 1-39）。

<sup>44</sup> 労働力の価値以下に支払われてきた賃金の未払分としての性格。

<sup>45</sup> 勤続功労に対して支払う恩恵的贈与としての性格。

<sup>46</sup> ロールオーバーIRAとは、他の退職プランからのロールオーバー（資金移換）が可能な米国のIRA(Individual Retirement Account)の制度。

【図表 1-39】 確定給付型企业年金のポータビリティの現状



出所：筆者作成

### 3.7 確定拠出年金の拠出限度額の使い残しの課題

確定拠出年金においては、毎月の拠出限度額が法令で定められており、この拠出限度額は前述した望ましい給付水準を基に、確定給付型企业年金への加入有無なども考慮して定められている。しかし、各企業での企業型確定拠出年金の掛金額は、この拠出限度額の範囲で企業の退職金や、企業の人事制度における処遇を基に決められている。そのため、当然ながら企業によって給付水準は千差万別であり、企業年金の性格として「①強制ではなくあくまで企業が任意で行う制度であること」と、「②企業年金の出発点は会社の退職一時金である」ということを考えれば、その給付水準は企業が任意に定めるべきものである。しかし、個々の従業員にとって、老後所得保障は老後生活のために非常に重要なものであり、公的年金や企業年金の機能が縮小する中、国が考える望ましい給付水準までを個人の自助努力により補完することはむしろ望ましいことである。個人の退職後の生活様式や考え方は異なり、雇用形態や生活様式が多様化していく中、個人が任意で老後所得保障のための自助を支援していくことが必要である。そのため、税制優遇枠の未使用分については、個人の自助努力のインセンティブとして活用する道が開かれてもよいと考える。その際には、拠出限度額の適切な水準、繰り越しできる限度額、生涯拠出限度額の設定の有無などについても検討が必要である。

カナダの「RRSP(Registered Retirement Savings Plan)登録退職貯蓄制度」<sup>47</sup>は、拠出限度額は71歳まで企業年金と個人年金の拠出額を合わせて、前年年収の18%または年間2万カナダドル（1カナダドル=85.0円で約170万円）まで積み立てを行うことができる。個人と企業の双方で拠出することができ、個人は企業が拠出した拠出限度額の残額分まで非課税で拠出ができる。さらに、使用しなかった拠出限度額は翌年以降に繰り越すことができ、その期限はない。

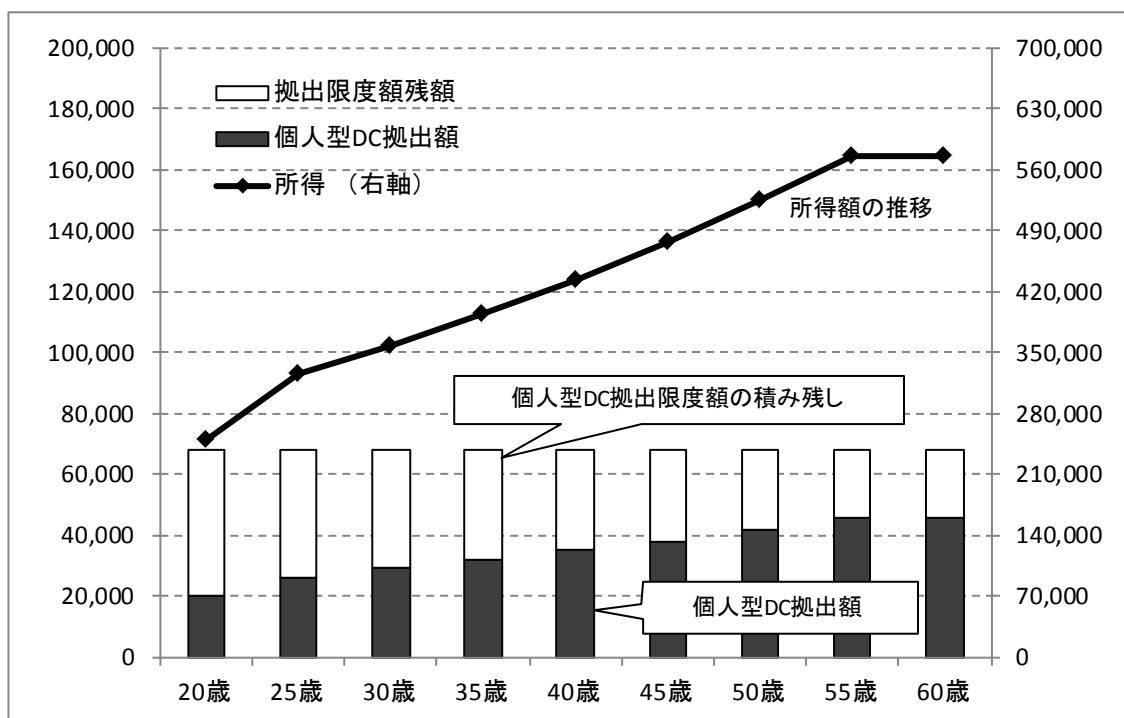
現状では、確定拠出年金の拠出限度額の使い残しも発生しており、国民が税制優遇を十分に享受している状況ではない。「年金確保支援法」により2012年1月1日から、従業員拠出（マッチング拠出）が認められるようになったが、それでも拠出限度額の使い残しが発生すると思われる。個人型確定拠出年金についても、現状では年齢に関係なく拠出限度額は一定であるが、一般的に若い頃は所得が少なく年齢とともに所得が増加することも考えられ、拠出限度額の税制優遇を十分に享受できていない状況と思われる。若年の所得が低い頃の拠出

<sup>47</sup> 「RRSP(Registered Retirement Savings Plan)登録退職貯蓄制度」とは、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税のEET型のカナダの個人年金制度である。拠出限度額は、71歳まで企業年金と個人年金の拠出額を合わせて、前年年収の18%または年間2万カナダドル（1カナダドル=85.0円で約170万円）まで積み立てを行うことができる。個人と企業の双方で拠出することができ、個人は企業が拠出した拠出限度額の残額分まで非課税で拠出ができる。

限度額の残額を所得が高い時に使えるような仕組みが必要ではないであろうか(図表 1-40)。

但し、税制優遇枠の繰り越しについては、税額を個人がコントロールできることになり、税の公平性の観点からは問題がある。税の公平性の観点から個人の恣意的な判断で担税力を変えられるようにすべきではないことにも考慮が必要であり、税の公平性の中で、老後所得保障として個人の自助努力をどのように優遇すべきか、今後の検討が必要である。

【図表 1-40】 個人型確定拠出年金拠出限度額の使い残しのシミュレーション



(注) 個人型 DC の拠出額を所得額の 8%として計算した推移。  
出所：筆者作成



## 4 企業年金の課題についてのまとめ

老後所得保障の観点から見た企業年金の課題を見てきたが、これらをまとめると、次のような課題としてまとめられる。

### 【現状の企業年金の課題】

- ① 高齢化の進展による社会保障費の増大により公的年金の財政悪化への対応
- ② 公的年金の補完の役割を担うべき企業年金の減少（解散等）への対応
- ③ 企業及び雇用形態間での公平性の問題への対応  
(企業年金の有無や正規雇用者と非正規雇用者間での老後保障に関する公平性の問題)
- ④ 公的年金等控除、退職所得控除の公平性の問題への対応と企業年金税制のあり方の再考  
(公的年金を補完するため税制優遇(税控除及び直接補助)による個人の自助努力の推進)
- ⑤ 企業年金及び退職一時金のポータビリティの問題  
(移換先の制約及び雇用流動化の進展によるポータビリティの確保の必要性)
- ⑥ 公的年金を補完するため既存制度(会社退職一時金等)の活用(年金化の推進)
- ⑦ 確定拠出年金の拠出限度額の使い残し(税制優遇策の享受不足)への対応

繰り返しになるが、わが国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもないが、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げが実施されている。その補完を果たすべき企業年金も経済環境の低迷と企業業績や資産運用環境の悪化による年金積立資産不足と、新会計基準の導入により、厚生年金基金の代行返上や解散、適格退職年金の制度移行をしない解約が進み、企業年金の数が減少し、企業年金の加入者も減少している。そのため、公的年金と企業年金を補完する個人の自助努力が必要となってきた。個人の自助努力を推進するためには、税制優遇等によるインセンティブが不可欠であり、現状の企業年金における課題を整理し、公的年金と企業年金を補完する新たな自助努力による私的年金の枠組みの構築が必要である。

現在の企業年金等の課題を再認識し、現状の枠組みの中で対応できるものとできないものを整理する必要がある。また、現在の企業年金については支給形態や雇用形態におけるアンバランスが存在し、正規雇用者と非正規雇用者、長期勤続者と短期勤続者、拠出限度額の有無、一時金での引き出し要件、年金課税と退職金課税、特別法人税課税などについて、アンバランスを是正し、公平な適用となるような検討が必要である。特に自助努力により個人で積み立てた資産についての引き出し要件の適正化については検討が必要である。老後所得としての積立に対して、要件外引き出しのペナルティー課税については正当な課税と思われるが、一方で現状での確定拠出年金での引き出し要件には厳しいものがあり、自助を推進するインセンティブとして、失業、病気、住宅購入などの場合の引き出しについて検討が必要である。

また、税制優遇による新たな自助努力による私的年金の枠組みを作ったとしても、自ら進

んで抛出しない人に対してどう対応するのか。自助を推進するために強制適用をするような仕組みが考えられるのか検討が必要である。

これらの課題については、諸外国で既に実施されているに個人退職勘定制度や個人への直接補助を含む税制優遇策を参考に、わが国における新たな私的年金制度の枠組みの導入について、次章以降で検討を行っていく。

公的年金による「自助の強制」と、私的年金による「任意の自助」の推進が必要な時代となってきている。

## 参考文献

- 柏木恵(2003)「退職金(退職一時金・企業年金)に関する税制の見直し」『研究レポート』富士通総研(FRI)経済研究所, No.157: p.13  
(<http://jp.fujitsu.com/group/fri/downloads/report/research/2003/report157.pdf>, 2012.3.23).
- 企業年金連合会編(2011)『企業年金に関する基礎資料』.
- ———(2012)『企業年金に関する基礎資料』.
- 厚生労働省(2001)「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会報告書資料編 資料Ⅱ-27 平成12年改正後の被用者の標準的な年金額」  
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-4b27.html>, 2012.3.23).
- ———(2009)「平成21年簡易生命表の概況について」  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html>, 2011.3.23).
- ———(2010a)「平成20年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」  
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/h20a.pdf>, 2012.4.2).
- ———(2010b)「平成22年簡易生命表の概況について」  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life10/01.html>, 2012.3.23).
- ———(2010c)「平成22年版 厚生労働白書」  
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/10-2/kousei-data/siryoush10010100.html>, 2012.3.23).
- ———(2011a)「平成22年度の国民年金の加入・保険料納付状況」  
([http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/k\\_h22.pdf](http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/k_h22.pdf), 2011.11.4).
- ———(2011b)「適格退職年金制度の移行状況」  
([http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/tekikaku\\_e.html](http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/tekikaku_e.html), 2012.3.23).
- ———(2011c)「平成22年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」  
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/h22a.pdf>, 2012.4.2).

- ———(2012a)「平成 23 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002quvo-att/2r9852000002quze.pdf>, 2012.12.17).
- ———(2012b)「平成 23 年度の国民年金の加入・保険料納付状況」  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002eiiw-att/2r9852000002einz.pdf>, 2012.12.17).
- ———「確定拠出年金の概要」  
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/gaiyou.html>, 2012.3.23).
- ———「確定拠出年金 Q&A」  
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/kakutei/qa.html>, 2012.3.23).
- 国税庁(2011)「No.1140 生命保険料控除」  
(<http://www.nta.go.jp/taxanswer/shotoku/1140.htm>, 2012.3.23).
- 国民年金基金連合会「年金額シミュレーション」  
(<http://www.npfa.or.jp/about/simulation/>, 2012.3.23).
- 国立社会保障・人口問題研究所(2010)「社会保障費用統計(平成 22 年度)」  
(<http://www.ipss.go.jp/ss-cost/j/fsss-h22/1/3.html>, 2012.12.13)
- ———(2012)「平成 24 年 1 月推計」  
(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.asp>, 2012.3.23).
- 財団法人年金シニアプラン総合研究機構編(2002)『年金課税の制度変更が社会経済に与える影響に関する研究』2001 年度厚生労働科学研究費補助金総括研究報告書, pp.4-22.
- 社会保険庁(2005)「平成 15 年度社会保険事業の概況」  
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/h15a.pdf>, 2012.4.2).
- 社団法人日本年金数理人会(2009)「企業年金のポータビリティの確保」  
([http://www.jscpa.or.jp/library/pdf/12\\_tusan.pdf](http://www.jscpa.or.jp/library/pdf/12_tusan.pdf), 2012.3.23).
- 生命保険文化センター(2010)「老後の生活費はいくらくらい必要と考える？」  
(<http://www.jili.or.jp/lifeplan/lifesecurity/oldage/7.html>, 2010.3.1).
- 世界保健機構(WHO)(2010)「World Health Statistics 2010(世界保健統計 2010)」  
(<http://memorva.jp/ranking/unfpa/.html>, 2011.1.27).
- 総務省統計局(2008)「平成 19 年就業構造基本調査」  
(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>, 2012.3.23).
- ———(2010)「平成 21 年全国消費実態調査」IV 高齢者世帯・特定世帯の家計  
(<http://www.stat.go.jp/data/zensho/2009/hutari/gai-menu.htm>, 2012.3.23).
- ———(2012)「労働力調査(詳細集計)平成 23 年 10~12 月期平均結果の概要」  
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/index.htm>, 2012.3.23).
- 藤田晴(1992)「年金税制の再検討」社会保障研究所編『リーディングス 日本の社会保障』有斐閣, pp.277-307.

- りそな信託銀行(2004a)『企業年金のポータビリティの拡充について——年金改革法案における年金通算措置』「企業年金ノート」No.434  
(<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/200406.pdf>, 2012.3.23).
- ——(2004b)『ポータビリティの拡充について——その2』「企業年金ノート」No.439  
(<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/200411.pdf>, 2012.3.23).
- ——(2005a)『ポータビリティの拡充について(企業年金の通算措置)』「企業年金ノート」No.446  
(<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/200506.pdf>, 2012.3.23).
- ——(2005b)『ポータビリティの拡充について(企業年金の通算措置——権利義務の移転・承継)』「企業年金ノート」No.447  
(<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/200507.pdf>, 2012.3.23).

## 第2章 年金税制の在り方について

### 1 年金税制の基本的考え方

#### 1.1 包括的所得税主義と支出税主義

年金税制の基本的な考え方を整理するにあたって、まず押さえておく必要があるのが、所得税制全般についての基本的な考え方である。世界の多くの国々の所得税制においては、個人の給与所得や事業所得などの勤労性所得も利子・配当所得や不動産所得などの資産性所得もすべて合算した所得総額に対して累進的な税率を適用して総合課税を行う、包括的所得税主義の原則が採用されている。わが国においては、譲渡所得や配当所得、退職所得など一部において分離課税が存在するとともに、租税特別措置として利子所得に対する源泉分離課税が定められているが、それでも原則はあくまで包括的所得税主義である。

また、北欧諸国やオランダなどの一部の国々では、個人所得を勤労性所得と資産性所得に二分して、勤労性所得には累進制の総合課税を行い、資産性所得には定率課税を行う二元的所得税の体系が採用されている。このような税制が採用される背景には、資産性所得に対する課税を比較的軽くして貯蓄・投資を促進する狙いや、シンプルな定率課税に伴う徴収実務の容易さなどがあるものと考えられるが、この二元的所得税体系においても、利子所得を含めたすべての所得が、原則としてその発生の時点において課税の対象となるという点では、上述の包括的所得税主義の考え方と変わるところがない。

一方、主として経済学者の間で理論的に支持されている考え方として、所得の発生の時点ではなくその所得が支出に転化した時点において課税すべきであるとする支出税主義の原則がある。この考え方の下では、所得のうち貯蓄に回った分はその年度における課税対象からはずれる一方で、貯蓄を引き出して支出に充てた場合にはその支出した年度において課税されることになる。また、この支出税主義の考え方の著しい特徴として、貯蓄から生じる利子には、その発生時点においては所得税を課さないということが挙げられる。利子に対して所得税を課すことは、「生涯にわたる所得と支出の見通しを勘案し、現在の消費を我慢して将来の消費に充てるために貯蓄する」という、個人の選択の中立性を阻害することになり不適當というのがその理由である。しかし現実の税制においてこの考え方を採用するには困難が伴うようであり、筆者の知見の限りでは、所得税制全般を支出税主義に依っている国は、少なくとも主要先進国の中には存在しないようである。

さて、包括的所得税主義ないし二元的所得税体系を採用する国々の多くにおいて、不当差別禁止条項などの一定の税制適格要件を満たす企業年金（確定拠出型を含む）に関して、事業主が従業員のために掛金を拠出した時点においては、その掛金を従業員の所得とみなして所得税を課税することはせず、課税タイミングを年金給付時まで繰り延べる仕組みが設けられている。また、さらにその掛金が生む運用収益もその発生時点では非課税とされることが多い。このようにいわゆる EET（拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税）の仕組みは、現象としては支出税主義の下での貯蓄及びその引出しの取扱いとほぼ同一であり、これらの国々において企

業年金税制が支出税主義の原則に従っているという見方もしばしばなされてきた。しかしながら、このような企業年金税制が、真に支出税の考え方に則ったものであるならば、それは不当差別禁止条項や受給年齢制限、一時金受給制限などの規制を受けない無条件の取扱いであるべきであろう。現実には、一定の条件を満たす「社会的な意義の認められた」企業年金に限ってこのような外見上では支出税主義の原則に則った取扱いがなされるのであり、このことは、こうした企業年金税制が支出税の考え方自体を原理原則として適用したものではなく、包括的所得税主義（利子が原則課税という点で、広義には二元的所得税体系を含む）の下での政策的な優遇税制としてとらえるべきものであることを意味しているといえよう。

## 1.2 年金税制と貯蓄税制

前項において、企業年金（特に確定拠出型）と貯蓄及びその引出しとの類似性に着目した議論を行った。包括的所得税主義の下では、貯蓄は課税済み所得から行われ貯蓄の引出しには課税されないのが原則であって、企業年金への拠出について課税が給付時まで繰り延べられたり年金積立金の運用収益が非課税とされたりするのは政策的な優遇税制として認識すべきであるという議論であるが、何が税制優遇かという点については、課税繰延べということと運用収益の非課税ということの2点は区別して論じる必要があるだろう。

まず、課税繰り延べということに関しては、税率が時期によって変化しないものとし、かつ、所得比例の税制を前提とすれば、これは単に課税タイミングをずらしているだけであり税制優遇とはいえないという議論がある。理論的にはそのとおりだが、現実には所得税は比例税ではなく累進体系を取っており、一般に現役時代よりも引退時代の方が、所得が少ないことから、現役時代から引退時代に課税所得を繰り延べることができれば生涯を通じた総納税額が減少する蓋然性が高いことは事実であろう。一方で、現役時代に獲得した所得の一部を繰り延べて引退時代の支出に充てることにより「生涯を通じて所得を均す」行動は理にかなったものであり、そのように繰り延べられ、均された後の所得を基準として課税を行うのは、公平公正な一種の平均課税であるという議論もある。この種の議論は、1960年代の米国で企業年金に対する税制優遇が「税による補助金」であるとしてその適正化が論じられた際に、ケネディ大統領への諮問委員会においてヘンリー・フォードII世によって展開された歴史があるが（ウーテン(2009) p.122 参照）、現代においても一定の説得力を持っているように感じられる。

一方、企業年金の運用収益を非課税とすることは、一般の貯蓄の利子が課税とされていることとの対比において、一見して政策的な優遇税制と見受けられる。しかし、運用収益も含めた原資によって行われる年金給付に対して適切に課税が行われるとするならば、これは累積運用収益に対して満期時に一括して課税するのと類似の課税方式であり「運用収益は最終的には元本と併せて総合課税されている」という見立てが可能なのにも思われる。このような見方に立つ場合でも、元本にあたる部分への課税タイミングが拠出時から給付時に遅れることに伴い、その間の利子分だけ徴税額が減少することとなるため、これが税制優遇に当たると見ることができる。実際には、わが国の企業年金は、運用収益自体は非課税とされる一方で積立金残高に対して一定率の特別法人税が課税される仕組みとなっている。この特別

法人税は、現在は時限的に凍結されているが、その課税根拠について課税繰延べに伴う遅延利息と説明されており、上述の見立てに沿った理論構成と考えることが可能であろう。ただし、税率の設定にあたって現役時代の平均上積税率を用いたり、ペナルティ的な延滞利率を用いたりしている点は、現役時代から引退時代への課税繰延べを一種の平均課税とみなす立場からは、不適切ということになるであろう。

なお、従来、企業年金が給付建てを原則としていた時代には、事業主の拠出した掛金を拠出時において従業員の各個人に割り付けて所得税を課税することの技術的困難や最終的に給付に結び付くことの不確実性から、給付時までの課税繰延べを正当化する議論も可能であったが、拠出建ての制度が広く普及しつつある現代においては、そのような議論は有効性に乏しくなっている。さらに従業員や自営業者による任意の本人拠出にまで所得控除を認めて課税繰延べを適用する際には、ますます一般の貯蓄に対する税制上の取扱いとの均衡という観点が重要となってくるものと思われる。

さきに現役時代から引退時代への課税繰延べに伴い適用される限界税率が低下することは、一種の平均課税として容認されるのではないかという議論を紹介したが、わが国においては引退時代における公的年金等控除の存在により平均課税の域を超えて課税優遇がなされているとの見方もあり、年金税制と貯蓄税制との均衡という観点においては、給付時の年金税制の在り方の評価が避けて通れない。また、運用時の課税については、現行の特別法人税の枠組みを出発点とするのではなく、むしろ運用収益に対して一律の税率（国税 15%、地方税 5%）で分離課税する貯蓄税制の仕組みをひとつの目安として税制優遇の程度の評価を行うことが考えられる。これはすなわち、給付時において運用収益を含む原資に対して適切な課税が行われていることを前提として、課税タイミングが拠出時から給付時に遅れることに伴う遅延利息に当たるものは、この運用収益部分に対する給付時課税によってカバーされているとみなすということである。そうすると、拠出時課税と給付時課税とが割引現価ベースで等価ということになり、あとは純粋に運用段階における課税スキーム間の比較を行えばよいことになる。

### 1.3 年金税制と退職一時金税制

被用者の老後所得保障においては、年金と並んで退職一時金の果たす役割が大きい。特にわが国の場合には、退職一時金制度が先に発達して、その退職一時金からの移行によって企業年金制度が発展してきたという歴史があり、また年金と退職一時金の間で選択が可能となっている制度も多いことから、年金税制と退職一時金税制との均衡を図ることは老後所得保障政策における重要な課題である。

退職一時金を受給する権利は一般に勤務期間を通じて徐々に積み上がっていくものであるが、受給は一時になされるものであるから、これを受給時にそのまま他の所得と合算して累進税率を課すのは不相当との考え方に沿って、わが国では退職所得は分離課税とし、かつ勤続年数に応じた所得控除等を行って税負担を軽減している。具体的には、勤続 20 年以下については勤続 1 年当たり 40 万円、勤続 20 年超については勤続 1 年当たり 70 万円の退職所得控除を認めるとともに、退職一時金受給額からこの退職所得控除を差し引いた額の 1/2 を

課税標準となる退職所得と定義して、他の所得とは独立に累進制の所得税率（税率表は総合課税分と同一）及び住民税率（所得割）一律 10%を適用する仕組みである。

これにより、例えば勤続 40 年の場合、退職一時金が 2,200 万円以下であれば退職所得はゼロとなり、他の所得がどれだけあったとしても、退職一時金には所得税も住民税も全くかからない。一方、退職一時金に代えて（税制適格な）企業年金を受給するとすれば、その給付は公的年金と併せて公的年金等控除が適用される雑所得となり、他の所得と合算して総合課税される。受給者が 65 歳以上の場合には公的年金等控除の最低保証は年額 120 万円であるが、企業年金と公的年金を併せた年間の年金受給額がこの最低保証を多少超える程度であったとしても、年金たる雑所得はゼロにはならないため、他の所得が高い場合には、年金に多少なりとも所得税や住民税がかかる計算になる。

退職一時金と企業年金を数理的に等価な条件で選択できる場合において税制上どちらを選択するのが有利かは、退職金の額や公的年金の受給額、他の所得の状況によっても左右されるため一概には決まらないが、少なくとも退職一時金が非課税となる限度額以下の場合には、退職一時金を選択することが税制上不利になることはあり得ない。一時金選択が年金選択よりも税制上有利になるケースがままあることは、老後所得保障政策において企業年金の役割を位置付ける際に、ある種の障害として作用しうることには留意が必要である。

#### 1.4 公的年金と私的年金の税制上の取扱い

多くの先進諸国における公的年金は、保険料の納付実績を反映して給付が決まる社会保険方式を採用しており、少なくとも被用者の事業主負担部分についてみれば、外見上、企業年金と類似した形態となっている。このため、公的年金のうちの事業主負担分に関しては、税制適格な企業年金の場合と同様に、保険料拠出時において、これを給与の一部とみなして従業員に所得税を課税することはせず、課税を年金給付時まで繰り延べる取扱いが通例となっている。

実際には、企業年金が積立方式を基本として運営されるのに対して、公的年金は賦課方式を基本として運営されることが多いため、その給付は後世代からの移転給付という性格が強く、このような性格を持つ公的年金に対して企業年金に準じた税制上の取扱いを行うことについて、学問的には疑義が表明されることも多い。しかしながら、事業主負担分については、これを給与の一部とみなして拠出時に課税することはせず、年金給付は原則として課税対象とするという課税の基本的な枠組みについては、ほとんど異論はないように思われる。

一方、公的年金保険料の本人負担分の税制上の取扱いについては、先進諸国の間でも国によって大きな違いがある。わが国では、公的年金保険料の本人負担分は、社会保険料控除として全額が課税所得から控除される。フランス、ドイツ、フィンランドなどが基本的に同じ仕組みとなっているが、ドイツの場合は社会保険料控除に上限額があって、上限を超える部分は課税対象となる。これに対して、アメリカ、イギリス、ノルウェーといった国々では、公的年金保険料の本人負担分は課税所得から控除されない。これらの国々では、税当局が社会保険料を徴収しているが、公的年金保険料の拠出を強制貯蓄の類ではなく税に準じる公租公課と考えた場合において、両者が互いの課税ベースを侵食しない扱いとしているという見



方もできるかもしれない。(例えば「所得」を課税標準とする所得税と住民税の 2 つの税の間で、一方の納税額を他方の課税ベースから控除はしないのと同様の考え方という意味である。)

さらに、スウェーデン及びオランダでは、やはり税当局が社会保険料を徴収しているが、公的年金保険料の本人負担分の全部又は一部は税額控除の対象となり、実質的に国庫で肩代わりされる仕組みになっている。ここまで来ると、もはや年金保険料の税制上の取扱いという範疇を超えて、給付付き税額控除と社会保険の仕組みとを融合した新たな枠組みと考えた方がいいように思われる。

公的年金保険料の本人負担分について、拠出時に所得控除を行わず課税済み所得からの拠出とする場合には、積立方式的な考え方に立てば、本人負担由来の給付については課税対象から除いて入口と出口での二重課税を排除すべきということになるが、賦課方式的な考え方に立てば、給付は本質的に現役世代からの移転給付なのだから給付の全額を課税対象としても構わないということになる。現実には、アメリカは前者の考え方に立って原則として給付の 50% (事業主負担分相当) のみを課税対象とし、ノルウェーは後者の考え方に立って原則として給付の 100% を課税対象としている。一方わが国においては、学問的に見て本人負担分保険料を所得控除する必然性はないという指摘はあるものの、社会保険料控除は社会に広く定着しているために、現実問題としてこれを見直そうという議論は生じていない。したがって、公的年金については、事業主負担分か本人負担分かを問わず、拠出時非課税、給付時課税という枠組みを前提として、給付時における公的年金等控除の在り方について考察をすれば十分であろう。

## 2 老後所得保障政策と年金税制

### 2.1 老後所得保障政策における年金税制の位置付け

前節において、所得税制そのものは包括的所得税主義を原則としつつ、現役時代から引退時代に所得を繰り延べ平均化して支出に充てることの合理性に鑑みて、平均課税的な考え方を援用すれば、(公的年金であるか私的年金であるか及び事業主負担であるか本人負担であるかを問わず、)一定の限度額までの年金掛金の拠出について課税所得から控除して課税タイミングを給付時まで繰り延べることは、特段の税制優遇とみなす必要はないと論じてきた。

ここで、このような課税繰延べを仕組む場合において考慮すべき事項として、大きく次の 3 点が考えられることを指摘しておきたい。

- ① 積立期間中の運用収益に対する課税の在り方 (貯蓄税制との均衡)
- ② 終身年金、有期年金、一時金の 3 者の相対的な評価 (特に退職一時金税制との均衡)
- ③ 給付時における税制優遇の在り方 (公的年金等控除の仕組み及び水準の問題)

さて、このような課税繰延べ制度について論じようとするならば、その与件としてその国の老後所得保障政策全般がどのようなものになっているかという点を押さえておく必要がある。多くの先進諸国は、制度的には社会保険の仕組みによりつつ、財政的には賦課方式を基本とした公的年金制度を土台として、その上に税制上の優遇のある (国によっては強制設立の場

合もある) 企業年金や(国によっては補助金付きの場合もある) 個人年金を上乗せすることによって、国民の老後所得保障を図っている。社会保険方式による公的年金は、観念的には強制貯蓄の一種とみなされ、現実には賦課方式の下で移転給付としての性格が強いにもかかわらず、税制上の取扱いは積立方式の企業年金についての取扱いに準じたものとなっている場合が多い。

経験的に見て、平均的な市民は、遠い将来を的確に見通して生涯の生活設計を立てることが難しいことから、ある程度の近視眼的バイアスを有すると考えるのが自然であり、公的年金制度の存在しない「自然状態」では、多くの市民は現役時代に引退後に備えた十分な貯蓄(金融市場での年金保険の購入を含む)を行うことをせず、高齢期において最終的に困窮に陥る危険性はかなり高いものと危惧される。このような危険に対処するための一つの方策は、高齢期において困窮した者を事後的に救済するためのセーフティーネットとして生活保護などの社会扶助(ないし場合によっては税財源による最低保証年金)を整備することである。しかし、このような救済的措置にはスティグマの問題が付いて回るのが難点であり、自由主義社会の下でこのスティグマの問題を極小化することを狙いのひとつとして、強制加入の社会保険方式による、防貧的措置としての公的年金制度が整備されてきた歴史がある。

公的年金制度の存在意義自体は、このようなパターンリズムの解釈によって十分に理解可能であり、その限りにおいては、公的年金制度は積立方式であっても構わないし、必ずしも所得再分配機能を組み込む必要もない。しかしながら、強制加入の仕組みによって制度的な永続性の担保される公的年金制度においては、積立方式で発足した制度に賦課方式的要素を導入することにより、保険料負担を将来世代に先送りしつつ現在の給付を改善することが可能であり、民主主義国家における政治的意思決定のプロセスの下では、公的年金制度は必然的に賦課方式に傾斜していく性向を持つ。また、「拋出なくして給付なし」などの保険制度としての原理的制約の枠内ではあるが、給付設計において一定程度の世代内の所得再分配を組み込むことも可能であり、実際にわが国を含む多くの先進諸国の公的年金制度がそうになっている。

このように公的年金制度は、単なる強制貯蓄の枠組みを超えて、その制度設計自体にその国の老後所得保障政策の理念が反映される政治的な所産となっているが、多くの場合に所得再分配的要素を含んでおり、中・高所得階層にとっては、公的年金だけでは現役時代における生活水準を維持するには十分でない。このような中・高所得階層に老後に向けての自助努力を奨励する仕組みとして、企業年金や個人年金に対する税制上の優遇が重要な政策課題として登場してくる。

また、公的年金制度は、少子高齢化の進展に伴い、長期的に給付水準の調整を余儀なくされる見通しであることに鑑みれば、中・高所得階層に限らず、比較的所得の低い階層についても、公的年金を上乗せする企業年金や個人年金への拋出を促進する政策の意義が増してきており、法律に基づく企業年金の強制設立や自動加入、あるいは税財源によるマッチング拋出などの国庫補助といった、単なる税制上の措置に留まらない積極的奨励策を導入する国が増えつつある状況である。

## 2.2 年金の税制優遇の考え方

前項において整理したとおり、土台となる公的年金制度に加えて、老後に向けての備えとしてふさわしい仕組みを持つ企業年金や個人年金について、一定の限度額の範囲内で税制上の優遇を加え、その普及を促進することが、老後所得保障政策上の見地から望ましいものと考えられる。

その優遇の内容としては、まず、拠出時における給付時までの課税繰延べであるが、これは、給付時において拠出時と同等の課税がなされるとするならば、理論的には特段の税制優遇とは認められないと論じてきた。次に運用段階における積立金あるいは運用収益に対する課税であるが、これについては、給付時において適切な課税がなされることを前提とするならば、拠出時課税と給付時課税は割引現価ベースで等価となるため、遅延利息の問題は発生せず、したがって税率 20% の分離課税という貯蓄税制をベースラインとして、運用収益に対する課税がこれよりも有利な仕組み（非課税の場合も含む）であれば政策的な優遇税制と考えていいものと思われる。最後に給付段階における課税であるが、これについてのベースラインは、基本的には他の所得とそのまま合算しての総合課税という姿であり、公的年金等控除のように何らかの所得控除を行うことは、拠出段階において受けられたはずの所得控除を給付段階に繰り延べて受けているという説明がつかない限りは、すべて政策的な税制優遇と考えることができる。

ここで現行の公的年金等控除の水準について考察すると、これは最低保障水準の違いを除けば給与所得控除の水準と非常に近接している。実際に年金はかつて給与と合算して給与所得控除の対象となっていたものを、勤務費用の概算控除としての性格を有する給与所得控除を引退後の年金に適用するのはなじまないという理由で、雑所得に区分するように改められたという沿革があるが、結局は給与所得控除とほぼ同水準でかつ最低保障はかなり高いという寛大な所得控除が温存される結果となっている。しかし、公的年金及び企業年金について、その事業主負担由来の給付の部分についてみれば、もともと現役時代に給与として支払われていれば給与所得控除の対象となっていたものの支給が繰り延べられているのだから、給付時において給与所得控除に相当する控除を受けられて当然という理屈も成り立ちそうである。したがって、給付時においてははっきりと政策的な税制優遇といえる点は、次のように整理される。

- (1) (給与所得控除の繰延べという説明の通用しない) 本人負担由来の給付についても公的年金等控除を適用している点
- (2) 事業主負担由来の給付について、
  - (ア) 給与所得控除よりも公的年金等控除の方が、最低保障が高い点
  - (イ) 年金を受給しつつ働いている場合に、公的年金等控除と給与所得控除がそれぞれ独立に適用される点（合算して給与所得控除を適用とした場合よりも控除額が大きくなる）

国際的には、年金税制は、EET（拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税）の仕組みが主流であるが、わが国は仕組みの上では ETT であるものの運用時の特別法人税が凍結中であり給付時には寛大な公的年金等控除が存在することから、実質的には EEE に近いとの批判もある。

ここで、公的年金の本人負担分保険料が課税所得から控除されない国の例として先に挙げたアメリカとノルウェーについて、その年金税制をわが国と比較してみたい。まず、両国とも公的年金の事業主負担分保険料及び不当差別禁止条項など一定の基準を満たす税制適格な企業年金の事業主掛金（一定の限度額あり）について、課税が給付時まで繰り延べられる点はわが国と同じである。また、両国とも税制適格な企業年金の積立金の運用収益は非課税であり、世界的に主流の EET の課税スキームとなっている。給付時は、前述のとおり、アメリカの公的年金は原則として給付の 50%（保険料の事業主負担割合に対応）が課税対象となるが、ノルウェーの公的年金は給付の 100%が課税対象となる。しかし、両国とも低所得の年金受給者については、給付時において税制上の優遇措置が設けられており、公的年金等控除の存在するわが国と相通ずる面もある。

具体的には、アメリカの公的年金の給付のうち課税所得に算入される割合は、原則 50%とされてはいるものの、実際には年金額及び公的年金以外の所得の額に応じて 0%から 85%まで変化する仕組みとなっている。例えば 2010 年の所得（夫婦共同申告のケース）でいうと、公的年金の年金額が 3 万ドルの場合、他の所得が 1 万ドルならば算入割合は 0%、すなわち公的年金は全額非課税となるのに対して、他の所得が 5 万ドルならば算入割合は最高の 85%となる。ここでいう他の所得には、課税繰延べを受けた私的年金の給付も含まれることに注意されたい。わが国では、公的年金の給付と課税繰延べを受けた私的年金の給付は、合算して公的年金等控除の適用を受けることから、私的年金についても給付時の税制優遇が一定程度及んでいるが、アメリカでは私的年金には給付時の税制優遇はなく、高額な私的年金が支給できる場合には、むしろ公的年金についての税制優遇が縮小する仕組みとなっている。

一方、二元的所得税体系を採用しているノルウェーでは、公的年金給付も課税繰延べを受けた私的年金給付も、原則としてその 100%が、給与所得や事業所得と同じ勤労性所得の区分である個人所得(personal income)に算入され、わが国の給与所得控除に似た包括的な所得控除を行った上で一律 28%の税率を賦課する net tax と平均賃金程度の水準以上の個人所得を対象とした付加的な累進所得税(税率 9~14%程度)の組合せにより課税される。また、基礎年金水準の所得（2010 年で単身年額 NOK151,272=邦貨換算 210 万円程度）しかない年金受給者には所得税を（全く又はほとんど）課税しないという、課税優遇措置が存在している。わが国との比較という点では、年金給付を給与所得に区分して給与所得控除を適用していた、昭和 62 年税制改正以前の仕組みと類似性があると言えるかもしれない。

以上見てきたように、現役時代の所得を繰り延べて引退時代における支出に充てる努力を奨励し支援するために、拠出、運用、給付の 3 局面を通じて税制上の優遇を与える政策は、他の所得に対する課税との均衡にも配慮しつつ全体として整合的なものとなるように構成する必要がある。また、公的年金制度の在り方とも関連するが、国民の間でできるだけ平等に税制優遇を活用する機会が提供されるよう制度を整備することが望まれるとともに、老後の所得保障としてよりふさわしい態様の制度の導入が促進されるよう、税制優遇の適用要件及び優遇の程度について段階を設けて誘導を図ることも考慮に値する。

### 3 望ましい年金税制の在り方をめぐって

#### 3.1 拠出段階における税制優遇——所得控除と税額控除

前節までに述べてきたとおり、現役時代の所得を引退時代まで繰り延べて支出に充てるよう計画することは、老後所得保障政策の観点からみて積極的な奨励に値するものであり、また、給付時に適切な課税が行われるという前提の下では特段の税制優遇とはみなされないことから、老後への備えとして適切な一定限度までの拠出については、すべての国民が所得控除の仕組みを公平に利用できるようにすることが望ましい。ただし、所得控除の仕組みは限界税率の高い高所得者ほど恩恵が大きいという特性があることから、低所得者の老後に向けての自助努力を促進する観点に立てば、もう一段の税制優遇として税額控除を組み合わせるという方法や、さらに給付付き税額控除の一種として国庫によるマッチング拠出を行うという方法も考えられる。

このような、高所得者には所得控除、低所得者には（給付付き）税額控除ないし補助金という政策ミックスは、ドイツやイギリスにおいて実際に導入されており、幅広い国民に老後に向けての自助努力を促進するための有力な政策手段と考えられる。

#### 3.2 運用段階における税制優遇——貯蓄税制との関係

前節において論じたとおり、給付段階において適切な課税が行われるという前提の下では、拠出時と給付時の課税タイミングの違いを遅延利息の徴収によって調整する必要はない。したがって、現在凍結中の特別法人税は恒久的に廃止することが望ましいと考えられるが、一方で、私的年金における積立金の運用収益を非課税ないし税率 20%の利子課税よりも軽減された課税の対象とすることは実質的な意味での税制優遇にあたることから、そのような政策的優遇を受ける制度については、老後所得保障政策の観点から見て特に奨励に値すると認められるものとして一定の要件を満たすことが必要であろう。そのような要件の在り方については、年金シニアプラン総合研究機構(2011)を参照されたい。

#### 3.3 給付段階における税制優遇——退職一時金税制との関係

前項までの議論は、いずれも給付段階で適切な課税が行われることを前提として、拠出段階及び運用段階における税制優遇を強化し、老後に向けた自助努力を促進する政策を提言するものであった。一方で、給付段階における税制については、諸外国に比べて寛大な公的年金等控除が存在するために、実質的に年金全体が非課税(EEE)に近い状態になっているとの指摘があり、むしろ課税の強化が必要なのではないかとの認識が支配的となっている。

ただし、ここで留意しておく必要があるのは、ひとつには給与所得控除との関係であり、ひとつには退職一時金税制との関係である。前節に述べたとおり、事業主負担由来の給付については、現役時代に受けられたはずの給与所得控除の繰延べという要素があるために、給与所得控除の水準をそのままにして公的年金等控除だけを大幅に縮小するのはバランスを欠く面がある。また、長期勤続者についてはかなりの水準まで非課税で一時金を受け取ること

のできる退職一時金税制をそのままにして公的年金等控除を縮小すれば、老後の所得保障としての機能において一時金に勝る年金が、税制上はより不利な取扱いを受けるという矛盾が拡大することになりかねない。年金課税の強化にあたっては、これらのバランスをよく考慮する必要があるものと思われる。

そもそも給付段階において年金受給者にある程度の税制優遇を行うことは、諸外国でも例があり、老後所得保障政策の観点からみてその必要性が否定されるわけではない。しかしながら、年金以外にも多くの所得のある富裕層により大きな恩恵が及ぶような仕組みの税制優遇措置には、世代間の公平性の観点からも問題があると言わざるを得ない。アメリカやノルウェーの制度では、比較的所得の低い年金受給者に限って給付時の税制優遇措置が及ぶ仕組みになっており、わが国においては、受給者の年金以外の所得をどのようにして把握するかという実務上の問題はあつたものの、方向性としては参考になるのではないだろうか。

### 3.4 まとめ

以上を総合し、将来に向けての年金税制の望ましい方向性について、次のとおり提言する。

- ① 拠出時において、土台となる公的年金制度の在り方を踏まえつつ、その上乘せとして、国民が誰でも公平に一定の限度額まで所得控除を受けて、老後に向けての自助努力としての積立を行うことのできる仕組み（いわゆる日本版 IRA）を創設する  
（低所得者にも恩恵が及ぶように（給付付き）税額控除を組み合わせることも考えられる）
- ② 運用時において、老後の所得保障としての機能に優れたものとして一定の要件を満たす年金制度について運用収益を非課税ないし軽減課税とする  
（現在凍結中の特別法人税は恒久的に廃止し、運用収益をベースとした課税（標準税率 20%）で代替する）
- ③ 給付時において、高所得の年金受給者に適切な税負担を求めることができるよう、給与所得控除や退職所得控除とのバランスに配慮しつつ、公的年金等控除の見直しを行う

### 参考文献

- ジェイムズ・A・ウーテン(2009)『エリサ法の政治史』みずほ年金研究所監訳，中央経済社.
- 年金シニアプラン総合研究機構(2011)『老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究』.
- 山崎伸彦(2012)「年金制度と税——諸外国の実践から」『日本年金学会誌』31: pp.75-84.

# 第 3 章 日本版個人退職勘定制度(JIRA)構想の方向性について

## 1 はじめに——JIRA の構想について

### 1.1 ベースとなる制度

筆者は、すでに、日本版個人退職勘定制度（以下「JIRA」という。）の構想についての論稿を公表している<sup>1</sup>。JIRAとは、退職金、企業年金、前払い退職金などの企業による老後所得保障制度にかかわる所得課税の適正化と公平性の維持を目的として構想された制度で、その骨子は、以下の通りである（参照、〔図表 3-1〕～〔図表 3-3〕）。

- ・ 国民一人がひとつだけ開設できる個人年金口座（以下「JIRA 口座」という。）とする（一般の金融機関に開設）。
- ・ 一定年齢以降（例、65 歳以降）に開始する、年金による受け取り、を原則とする制度設計を要件とする。
- ・ JIRA 口座への拠出時に拠出額全額を所得控除し、給付時に他の公的年金等と合わせて「公的年金等」として課税する（公的年金等控除の水準の適正化策を、別途講じる）。
- ・ 運用中の運用益は非課税とするが、課税の公平性を維持する観点から、残高には特別法人税を課税する<sup>2</sup>。
- ・ 一般の拠出には、年額制限（例、年間 120 万円）を設ける。この年間拠出額の計算にあたっては、企業年金の事業主拠出部分<sup>3</sup>、および、従業員拠出部分も加える。
- ・ 退職金からの拠出には、勤続年数等に応じて、現在の退職所得控除と同水準の、別枠の拠出制限を設ける。JIRA口座に拠出しない退職金は退職時に課税する（平準化制度（現行では二分の一課税）、分離課税の適用は存続させる<sup>4</sup>）。
- ・ JIRA 口座の存続期間を通じて、年金原資として適当と考えられる額を上限とする、残高制限を行なう。

この JIRA の下では、老後所得保障制度からの受給額のうち相当部分を「公的年金等」として一本化し、課税の均衡を図ることが可能になる。また、退職所得への優遇は、「非課税」から「課税繰延」へと変わるにとどまり、その課税は一定程度強化されるが、急激な税負担の変化を伴うことはない。

---

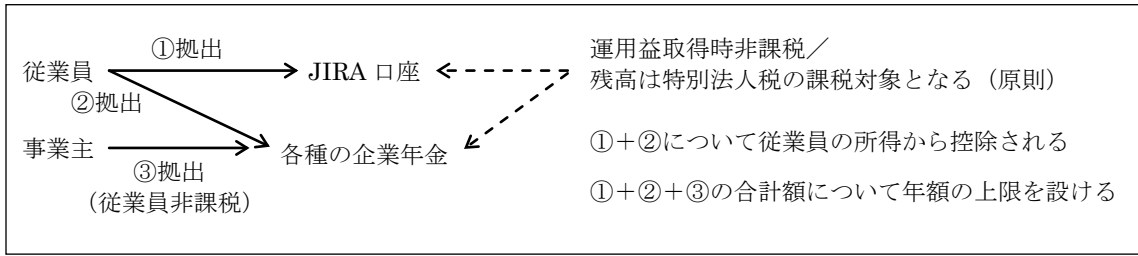
<sup>1</sup> 参照、佐藤(2006)、佐藤(2011)。

<sup>2</sup> 退職年金等積立金に対する課税については、参照、増井(1996)。

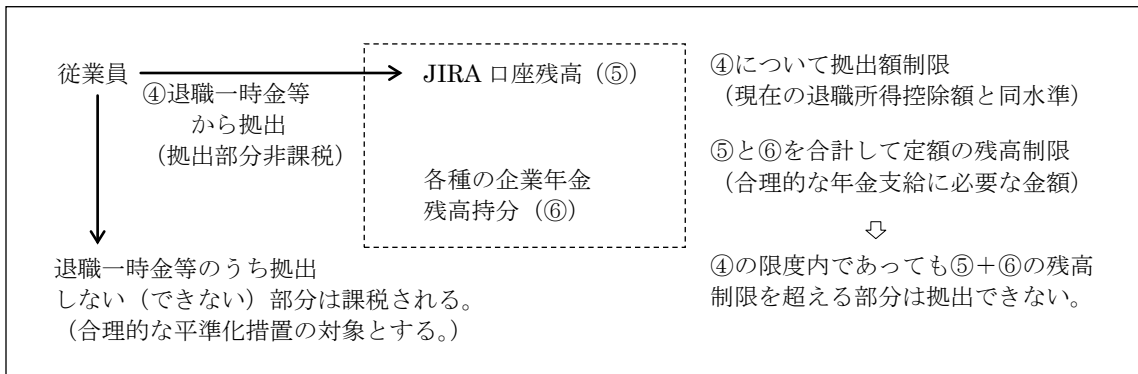
<sup>3</sup> 確定給付型年金の場合には、事業主が現実に拠出した金額を基礎として、一定の技術的な計算をすることによって対応する必要がある。

<sup>4</sup> 退職所得税制の適正化については、参照、佐藤(2000)。

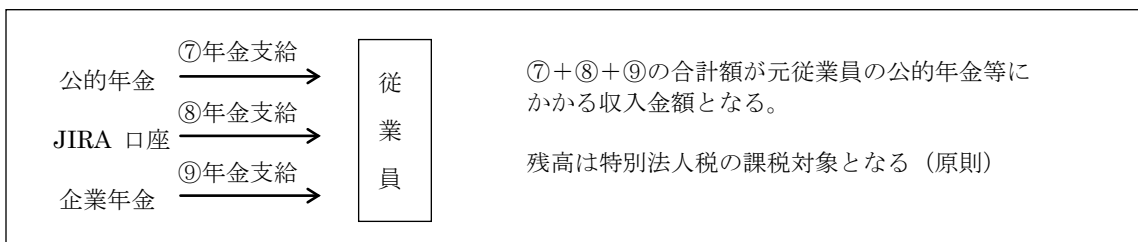
〔図表 3-1〕 JIRA——勤続期間中の扱い



〔図表 3-2〕 JIRA——退職時の扱い



〔図表 3-3〕 JIRA——退職 (受給開始) 後の扱い



JIRA の下での拠出額や受給額のコントロールには、一定の番号制度が必要である。これには、現在、検討が進められている、いわゆる「共通番号 (マイナンバー)」制度を利用することが考えられるが、そのような強制付番の制度の実現が難しい場合には、それに準じて任意取得される番号を JIRA に用いることが考えられる。後述するように JIRA を全国民 (一定の年齢制限はありうる) が利用可能な私的年金の優遇措置とする場合には、JIRA の利用を求める国民が非常に多いと考えられることから、番号の任意取得は一気に進むことが期待される。

## 1.2 租税優遇措置としての JIRA

1.1 で述べた制度を基礎として、特別法人税を課税しないという優遇措置を JIRA に与えることを検討する。この場合の JIRA は、拠出額稼得時非課税 (E)、運用時非課税 (E)、給付時課税 (T) となり、いわゆる EET 型の優遇措置ということになる<sup>5</sup>。

<sup>5</sup> JIRA と同様の要件の下で、企業年金も同様の扱いとする必要がある。



このような優遇は、税引き後所得から行なう老後のための貯蓄について運用益を非課税にするのと等しい経済的利益を与えるものであって<sup>6</sup>、非常に大きな優遇措置となるが、少子・高齢社会となったわが国において、老後の所得保障策を講じる国民の自助努力を支援することの重要性に鑑みて、このような措置を提案するものである<sup>7</sup>。

租税優遇措置となることから、JIRA には、老後の所得保障制度として望ましい制度となるような、追加的な要件が課せられることになる。これには、租税法の観点のみではなく、社会保障法等の分野の知見を導入する必要がある。運用方法の制限（ハイリスク・ハイリターン<sup>8</sup>の運用を制限するなど）がその例である。そのほか、たとえば、

- ・ 早期引出しを原則的に禁止すること。
- ・ 拠出限度額のコントロールを強化し、引出開始可能年齢以降、緩やかに残高の上限額を引き下げて、JIRAを利用した富裕層の遺産形成を防ぐこと<sup>8</sup>。

なども、必要な要件となろう。

他方で、被用者と個人事業主との課税の公平の観点から、JIRAの利用は被用者に限られず、個人事業主にもその利用を認めるべきである<sup>9</sup>。

### 1.3 若干のコメント

基本的な発想を同じくする先行業績と比較すると<sup>10</sup>、ここで提案したJIRAは、拠出限度額の年を超えた繰越しを認めない点と、給付時の課税を公的年金等として行なう点の二点において、異なっている。前者については、所得の少ない年には拠出せず、所得の多い年にまとめて拠出して所得控除を受けることにより、課税所得額を操作する危険性が大きいことから、拠出額の繰越しは認めないこととすべきである。なお、前述したように、退職時の退職金からの拠出について別に控除限度を設ければ、大きな問題は生じないと考えられる<sup>11</sup>。

後者については、JIRA 口座から受け取る「年金」は、原資が給与所得（被用者の所得）、事業所得（個人事業主の所得）、運用益など様々な性質を有するので、雑所得の一種として公的年金等課税を行なうことが適当である。さらに、他の公的年金等と合算することによって、

<sup>6</sup> この点につき、参照、佐藤(2011)。

<sup>7</sup> 厳しい財政状況の下で、新たな、それも大型の租税優遇措置を設けることには、批判も強いと考えられる。しかし、企業年金を含めた現在の公的年金等に関する税制は、「拠出段階を非課税としたまま給付段階も実質非課税とする」もの（税制調査会・2003・7頁）と評価される内容である。したがって、たとえ特別法人税を課税しないという優遇措置を与えたとしても（同税の課税が1999年4月以降停止されている点も考慮が必要である。）、JIRAの導入により企業年金を含む公的年金等と退職所得の課税の適正化が可能になれば、いわば「EEE」ともいべき現状から受給時に適正に課税できる制度に変更するという点で、長期的には歳入面でも有益な影響が期待できるものと考えられる。

<sup>8</sup> 年金支給を開始しなければならない年齢を法定することも、検討に値する。

<sup>9</sup> この場合、国民年金基金への拠出やそこからの受給もJIRAの対象とされることになる。国民年金基金は「個人が自らの計算において老後の生活の糧を用意するという意味での貯蓄」（佐藤(1997) 157頁）であり、私的年金の一種と位置付けるべきだからである。

<sup>10</sup> 参照、臼杵・松浦(2002)。

<sup>11</sup> 退職金の使用目的の実態調査を必要とする事項ではあるが、退職金の一部が住宅ローンの返済に充てられる場合に、その額をJIRA口座に拠出したとみなす制度（みなし拠出額の拠出限度額の計算上の扱いについては別に検討が必要である。）は、検討に値するものと考えられる（居住用不動産の確保は老後の経済生活の安定につながると考えられる）。

課税の公平の確保も達成することが期待される。

また、国民の老後の経済的保障のための自助努力の税制上の支援策としては、一定の老後のための貯蓄の運用益を非課税とするTEE型の措置、いわば「年金マル優」とでも称するべき措置が有力に提案されている<sup>12</sup>。しかし、すでに別の機会で論じたように<sup>13</sup>、「年金マル優」の制度では現在の企業年金課税と退職金課税の不整合に対処することができないため、この点を可能にするJIRAが優れているというべきである。加えて、年金のための貯蓄にかかわるTEE型の措置としては現行制度においても財形年金貯蓄が存在するところ、その利用が必ずしも好調とはいえないことから（平成21年末時点で、財形年金貯蓄の契約件数は約210万件にとどまり、契約1件あたりの平均残高は約178万円（3,781,141（百万円）÷2,129千件≒1,776（千円））にすぎない。参照、〔図表3-4〕）、「年金マル優」制度の租税優遇措置としての有効性にも疑問が持たれよう。

### 〔図表3-4〕 財形貯蓄制度の実施状況について

平成22年3月末現在の財形貯蓄の契約件数は971万件、貯蓄残高で16兆7,292億円であった。これを対前年度同月比で見ると、件数で97.0%、残高で98.7%となっている。

	契約件数	貯蓄残高
	千件	百万円
平成21年3月末	10,006	16,949,061
平成22年3月末	9,709	16,729,180
対前年度同月比	97.0%	98.7%

【参考】 財形貯蓄制度の実施状況（過去5年間）

	一般財形貯蓄		財形年金貯蓄		財形住宅貯蓄		合計	
	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高
	千件	百万円	千件	百万円	千件	百万円	千件	百万円
平成 18.3	7,432	10,422,602	2,417	4,163,090	1,338	3,109,300	11,187	17,694,992
19.3	7,189	10,455,690	2,328	4,080,276	1,252	2,971,986	10,769	17,507,952
20.3	6,920	10,398,829	2,248	3,992,925	1,178	2,838,293	10,346	17,230,047
21.3	6,710	10,373,104	2,182	3,877,949	1,114	2,698,008	10,006	16,949,061
22.3	6,524	10,381,175	2,129	3,781,141	1,055	2,566,864	9,709	16,729,180

(注)各貯蓄の件数・残高の足し上げと、「合計」欄の件数・残高は四捨五入の関係で一致しない場合がある。  
出典：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000007bbd-img/2r9852000007bcv.pdf>。

#### 1.4 残された問題——本章の検討対象

JIRA については、いくつかの問題が残されている。

第一に、所得控除を用いる JIRA は、本質的に逆進的な制度である。この点をどのように評価し、必要があれば補正するか、という問題がある。これとは逆に、JIRA の与える優遇措置が、老後のための拠出を促すのに十分な程度・大きさであるか、という点も問題となりうる。ただし、単純に考えれば、この両者は矛盾する。なぜならば、JIRA による優遇を増大させればさせるほど、その逆進性も増大するからである。

第二に、年金受給を原則とする JIRA において、一時金による受給の可能性をどのように

<sup>12</sup> 参照、鳴島(2009)、森信編著(2010)。

<sup>13</sup> 参照、佐藤(2011)。

考えるかという問題がある。年金以外の受給を一切禁止する制度設計もありうるが、利用する国民のニーズに合わせて一定の一時金による受給（口座からの引出し）を認める制度とすることも考えられる。その場合、税制上の制度である JIRA としては、そのような一時金受給をきわめて厳しく制限するという方向のほか、一定程度緩やかに認めるが、そのような一時金受給のうち一定の要件を満たさないものについては高率の課税を行なう方法も考えられる。この点の制度設計をどのようにするかが問題である。

第三に、これまでの片稼ぎ夫婦を典型とする所得の稼得形態の場合に、所得を稼得している（ないしは、主たる稼ぎ手である）納税者本人のみならず、所得を稼得しない（ないしは、従たる稼ぎ手である）配偶者の JIRA をどのように設計するかという難問がある。何らかの対処をする場合には、要件を満たす配偶者を有する納税者については、拠出限度額を引き上げる（単純に言えば 2 倍とする）という方法と、要件を満たす配偶者の JIRA 口座への拠出を認め、その拠出について納税者に所得控除を認めるという方法が考えられる。配偶者の JIRA について何らかの対処が必要であるのか、また、必要であるとするどのような制度によって対応すべきであるのかについて、検討される必要がある。

以下では、これらの問題について、簡単な検討を行ない、あるべき制度の方向性を探ることとしたい。

## 2 「給付付き税額控除」を加えた JIRA の可能性

### 2.1 基本的な制度設計

#### 2.1.1 モデルの説明

個人による老後所得保障のための自助努力を促進する制度として、外国の制度においては、個人の拠出に応じて公的な補助金を与える制度が注目されている<sup>14</sup>。JIRAによる優遇の程度を増大させる方策としても、同様の方向性が考えられる。さらにここでは、JIRAの逆進性を緩和する方法として、「給付付き税額控除」、すなわち、一定の税額控除額のうち、当該納税者の納付すべき税額を超える部分を還付するタイプの税額控除を、JIRAに加えることを考えてみよう<sup>15</sup>。この場合、租税優遇措置としてのJIRAによる老後所得保障という観点からは、還付される税額は納税者のJIRA口座にのみ還付する（還付されても納税者が直ちに引き出して使うことは原則としてはできず、将来の年金原資の上積みとしてのみ利用される）ことが適当であろう。

ここでは、簡単なモデルを使って、制度のイメージを示してみたい。モデルでは、現在の所得税率表を用い、各所得階級を通じて拠出限度額一杯の拠出がなされるものとする。なお、ここでは、仮置きとして、拠出限度額を年間 120 万円とする<sup>16</sup>。また、議論を単純化するために、各所得階級において限界税率のみが効果に関係する場合を検討対象とする。

<sup>14</sup> 本報告書に収録された諸論稿を参照のこと。

<sup>15</sup> 給付付き税額控除の制度の基本的な構造については、さしあたり、参照、佐藤(2003b)。

<sup>16</sup> TEE 型の特別措置につき鳴島(2009)が、年間の拠出上限を 120 万円とする制度を提案している。

まず、給付付き税額控除を附加しない JIRA における減税額の変化は〔図表 3-5〕の通りである。

これに対して、パターン 1 は、JIRA の逆進性に配慮し、所得階級が増えるにしたがって税額控除の比率を逓減させる方式である。納税者の受ける優遇の大きさは、所得控除による減税額に税額控除額を加えたものとなる（図表 3-6）。

次に、パターン 2 は、所得階級を問わず、税額控除率を一定とする方式である。制度の逆進性を緩和する観点から、税額控除の利益は、所得控除による利益（減税額）が税額控除の利益を下回る範囲でのみ利用できることとする（図表 3-7）。

〔図表 3-5〕 基本的な JIRA

課税所得	限界税率	税額控除率	拠出額	所得控除額	所得控除による減税額	税額控除による減税額 (還付可能)	減税額計
0円	0	0	120	120	0	0	0
～195万円	0.05	0	120	120	6	0	6
～330万円	0.1	0	120	120	12	0	12
～695万円	0.2	0	120	120	24	0	24
～900万円	0.23	0	120	120	27.6	0	27.6
～1800万円	0.33	0	120	120	39.6	0	39.6
1800万～	0.4	0	120	120	48	0	48

〔図表 3-6〕 パターン 1

課税所得	限界税率	税額控除率	拠出額	所得控除額	所得控除による減税額	税額控除による減税額 (還付可能)	減税額計	備考
0円	0	0.06	120	120	0	7.2	7.2	還付
～195万円	0.05	0.06	120	120	6	7.2	13.2	7.2を上限に還付
～330万円	0.1	0.04	120	120	12	4.8	16.8	4.8を上限に還付
～695万円	0.2	0.02	120	120	24	2.4	26.4	(2.4を上限に還付)
～900万円	0.23	0	120	120	27.6	0	27.6	
～1800万円	0.33	0	120	120	39.6	0	39.6	
1800万～	0.4	0	120	120	48	0	48	

(注)〔パターン 1〕は、課税所得額が増えるにしたがって、税額控除率が逓減する制度とする。

〔図表 3-7〕 パターン 2

課税所得	限界税率	税額控除率	拠出額	所得控除額	所得控除による減税額	税額控除による減税額 (還付可能)	控除不足分を還付	
0円	0	0.1	120	120	0	12	0	12還付
～195万円	0.05	0.1	120	120	6	12	6減税	6を上限に還付
～330万円	0.1	0.1	120	120	12	12	12減税	
～695万円	0.2	0.1	120	120	24	12	24減税	
～900万円	0.23	0.1	120	120	27.6	12	27.6減税	
～1800万円	0.33	0.1	120	120	39.6	12	39.6減税	
1800万～	0.4	0.1	120	120	48	12	48減税	

(注)〔パターン 2〕は、税額控除率が一定(0.1)で、税額控除による減税額が所得控除による減税額を超える部分について、税額控除が適用される制度とする。

### 2.1.2 検討

ここでの検討結果を見ると、どちらの案によっても、制度の逆進性緩和に、一定の効果がある。税額控除を持たないJIRAの場合、課税所得額0円の階級では減税による利益は0円、課税所得額195万円以下の階級では減税額が6万円にとどまるのに対して、課税所得1800万円超の階級では減税額は48万円であった。これに対して、給付付き税額控除を組み込んだ場合、最大の減税額に変更はないが、低所得階級については、パターン1だと最低でも7.2万円の利益が、また、パターン2だと最低でも12万円の利益を与えることができる。

ただし、パターン1は、税額控除率の逡減のあり方に客観的な基準がなく、税額控除の利益が相当高所得者層にも及ぶ危険性が高い。また、課税所得195万円以下(0円を含む)の税額控除割合を一定にすることを前提とすると、課税所得が195万円に近い層への利益が大きくなりすぎないように税額控除率は低めに設定することとなり(このパターンでは、減税額が合計される点に注意)、課税所得のない層の受益が抑制される<sup>17</sup>。

これに対して、パターン2は、税額控除割合を、課税所得195万円超330万円以下の所得に適用される税率と同じく10%とすることで、税額控除による受益を課税所得195万円以下(ただし、拠出額控除後)の層に限定することができる。すなわち、低所得者層には主として税額控除の利益を与え、中高所得者層には所得控除による利益を与える構造となる。

このパターン2を、拠出額60万円の場を取り上げて例示すると、次の通りである。

〔例1〕 拠出前課税所得240万円、拠出額60万円の場

税額控除は  $60 \text{万円} \times 0.1 = 6 \text{万円}$

所得控除の効果は

$$\{(240 - 195) \times 0.1 + 9.75\} - (240 - 60) \times 0.05 = 5.25 \quad (\text{万円})$$

$6 \text{万円} - 5.25 \text{万円} = 0.75 \text{万円}$  なので、

60万円の所得控除に加えて、7500円の税額控除を受ける。

この場合は、還付はなく、最終税額が、

$$180 \times 0.05 - 0.75 = 8.25 \quad (\text{万円})$$

となる。

〔例2〕 拠出前課税所得300万円、拠出額60万円の場

税額控除は  $60 \text{万円} \times 0.1 = 6 \text{万円}$

所得控除の効果は

$$\{(300 - 195) \times 0.1 + 9.75\} - \{(300 - 195 - 60) \times 0.1 + 9.75\} = 6 \quad (\text{万円})$$

$$6 - 6 = 0$$

なので、所得控除による減税のみで、税額控除の利益は受けない。

<sup>17</sup> 論理的には、課税所得0円超195万円以下の所得階級と、課税所得0円の所得階級の税額控除率を区分することが考えられる。しかし、この場合、課税所得0円の所得階級の税額控除率はすなわち還付税額を決定するためにのみ設定される控除率であり、税制としてそのような控除率を設定することには、大きな抵抗が予想される。

## 2.2 発展的な制度設計

2.1 で示したパターン 2 については、ふたつの観点から問題が指摘されうる。

第 1 に、拠出額の全額に税額控除を適用する制度では、低所得者層に限定されるべき税額控除の効果が実際には中所得者層にも及ぶことになり<sup>18</sup>、適当ではないとの批判がありうる<sup>19</sup>。

この批判に応えるためには、拠出限度額とは別に、税額控除の対象となる拠出額をその一部とする方法が考えられる<sup>20</sup>。たとえば、パターン 3 では、拠出限度額は 120 万円だが、税額控除の対象となるのはその内 20 万円までとした（図表 3-8）。

パターン 2 については、さらに、高所得者層に大きな恩恵が及ぶ JIRA の特性が存続しているとの批判が可能である。これに対応するためには、拠出限度額のうち、一定額を超える部分の所得控除率を引き下げることが有効であろう。たとえば、パターン 4 は、パターン 3 に加え、拠出額が 80 万円に達するまでは拠出額全額を所得控除し、80 万円を超える部分についてはその 50%のみを所得控除する制限を加えたものである（図表 3-9）。

ここで述べたような発想は、具体的な制度設計の場面で JIRA を柔軟に設計するツールないしアイデアとして機能することが期待される。

〔図表 3-8〕 パターン 3

(ケース1)

課税所得	限界税率	税額控除率 (上限20万円)	拠出額	所得控除額	所得控除による 減税額	税額控除による 減税額(還付可能)	控除不足分を還付	
0円	0	0.1	120	120	0	2	0	2還付
~195万円	0.05	0.1	120	120	6	2	6減税	
~330万円	0.1	0.1	120	120	12	2	12減税	
~695万円	0.2	0.1	120	120	24	2	24減税	
~900万円	0.23	0.1	120	120	27.6	2	27.6減税	
~1800万円	0.33	0.1	120	120	39.6	2	39.6減税	
1800万~	0.4	0.1	120	120	48	2	48減税	

(ケース2)

課税所得	限界税率	税額控除率 (上限20万円)	拠出額	所得控除額	所得控除による 減税額	税額控除による 減税額(還付可能)	控除不足分を還付	
0円	0	0.1	20	120	0	2	0	2還付
~195万円	0.05	0.1	20	120	1	2	1減税	1を上限に還付
~330万円	0.1	0.1	40	120	4	2	4減税	
~695万円	0.2	0.1	60	120	12	2	12減税	
~900万円	0.23	0.1	80	120	18.4	2	18.4減税	
~1800万円	0.33	0.1	100	120	33	2	33減税	
1800万~	0.4	0.1	120	120	48	2	48減税	

(注 1) [パターン 3] は、[パターン 2] において、拠出額のうち 20 万円までについてのみ、税額控除が適用される制度とする。

(注 2) 「ケース 1」は拠出額が一定（120 万円）の場合、「ケース 2」は課税所得額が増えるにしたがって拠出額が増える場合である。

<sup>18</sup> 社会保険料を給与収入の 10%と仮定して（参照、財務省主税局(2012) 47 頁）、控除対象配偶者と控除対象親族（特定扶養親族でない者）1 人を有する給与所得者で考えると、拠出額を所得控除する前の課税所得 315 万円未満、すなわち、給与収入額 690 万円未満の者には税額控除の恩恵が及ぶことになる。

<sup>19</sup> 当然、財政面の考慮から、給付の大きさを制限すべきであるとの意見もありうる。

<sup>20</sup> このアイデアは、本研究会における議論の中で示唆されたものである。記して感謝したい。

【図表 3-9】 パターン 4

(ケース1)

課税所得	限界税率	税額控除率 (上限20万円)	抛金額	所得控除額 (抛金額80万円 以上は50%を控 除)	所得控除による 減税額	税額控除による 減税額 (還付可能)	控除不足分を還付	
0円	0	0.1	120	100	0	2	0	2還付
~195万円	0.05	0.1	120	100	5	2	5減税	
~330万円	0.1	0.1	120	100	10	2	10減税	
~695万円	0.2	0.1	120	100	20	2	20減税	
~900万円	0.23	0.1	120	100	23	2	23減税	
~1800万円	0.33	0.1	120	100	33	2	33減税	
1800万~	0.4	0.1	120	100	40	2	40減税	

(ケース2)

課税所得	限界税率	税額控除率 (上限20万円)	抛金額	所得控除額 (抛金額80万円 以上は50%を控 除)	所得控除による 減税額	税額控除による 減税額 (還付可能)	控除不足分を還付	
0円	0	0.1	20	20	0	2	0	2還付
~195万円	0.05	0.1	20	20	1	2	1減税	1を上限に還付
~330万円	0.1	0.1	40	40	4	2	4減税	
~695万円	0.2	0.1	60	30	12	2	12減税	
~900万円	0.23	0.1	80	80	18.4	2	18.4減税	
~1800万円	0.33	0.1	100	90	29.7	2	29.7減税	
1800万~	0.4	0.1	120	100	40	2	40減税	

(注1) 「パターン4」は、「パターン3」において、抛金額のうち80万円を超える部分につき所得控除割合を50%とした制度とする。

(注2) 「ケース1」は抛金額が一定(120万円)の場合、「ケース2」は課税所得額が増えるにしたがって抛金額が増える場合である。

### 3 夫婦の取扱い——JIRAの「課税単位」の問題

#### 3.1 問題の所在

JIRAにおける夫婦の扱いは、実は難問である。一方で年金制度はこれまで、夫婦の老後を支える原資としてとらえられてきた。いわば年金は夫婦単位を基本的な発想とするのである<sup>21</sup>。これに対して、周知のようにわが国の所得税は個人単位の原則を採用しているため、原則としては、夫の所得や控除と妻の所得や控除とは、課税上無関係である。しかし、公的年金を補完する制度として構想する以上、JIRAを「夫婦」を単位とする年金制度の発想と無関係なものとするのは、適切とは考えられない。

ところで、筆者はかつて、現行の個人単位の所得税において、配偶者控除(および扶養控除)は、夫婦単位(消費単位)主義的な発想を有する制度であると指摘したことがある<sup>22</sup>。それは納税者自身のみならず配偶者(および控除対象扶養親族)の健康で文化的な最低限度の生活を保障するための所得税法上の制度と位置付けられており、所得のない(または少な

<sup>21</sup> この点は徐々に変化しつつあると評価すべきかも知れないが、現行制度の基本的な骨格にはまだ変更はないと考えられる。なお、厚生省年金局(2001)は、「厚生年金のモデル年金は、これまで、片働き世帯、すなわち夫は財政再計算の基準年当時の現役男子の平均的な標準報酬月額を得ている被用者であって、厚生年金に標準的な期間加入しており、妻は厚生年金にまったく加入していないという夫婦世帯を標準的な世帯として、標準的な年金額を示してきている。」(68頁)としていた。

<sup>22</sup> 参照、佐藤(2003a)。

い) 配偶者（および控除対象扶養親族）の生活を納税者（家庭における主たる稼ぎ手）が経済的に支えているという実態——いわゆる「財布を共有している関係」——を反映させたものだからである。

同様の発想に従えば、課税所得額が一定額以下の配偶者を有する納税者が配偶者のために行なった拠出について、所得控除を認める制度を構想することが可能である。このような制度を構想するにあたっては、前述したように、ふたつの方向が考えられる。

### 3.2 第一の選択肢——納税者の JIRA 口座への拠出

ひとつのやり方は、納税者が拠出し、所得控除を受けることができるのは飽くまでも本人の JIRA 口座に限るとしつつ、要件を満たす配偶者を有する納税者については拠出上限等の限度額を増額する（単純に言えば 2 倍にする）という方法である。

この方法は一見、簡明だが、今後のわが国において、結婚・離婚を繰り返す者が増えるとなると、執行上さまざまな問題を抱える恐れがある。まず、拠出限度額との関係では婚姻期間中のみ毎年の限度額以内であれば所得控除が受けられるとすることで大きな問題は生じないが、JIRA 口座の存続期間を通じた残高制限との関係では、離婚すれば残高制限の限度額が下がって残高の一部が不適合となることが考えられるが、これをどのように合理的に処理するかは、難しい問題である。

また、受給面で見ると、たとえば、3 回結婚し、2 回離婚して受給開始可能年齢に達した納税者が、婚姻期間中は配偶者を有する納税者としての上限一杯まで毎年拠出していた場合に、納税者本人と元配偶者 2 人、配偶者の計 4 人の間で、受給をどのようにするか（特に、納税者本人はまだ受給開始を望まない場合にどうするか）という問題が生じる。これを単に年金分割の問題としてしまうことは、元配偶者らの年金受給権の保護に欠く憾みがあるろう。

これらの技術的な問題点からすると、この方法を採用することは、あまり適切とは考えられない。

### 3.3 第二の選択肢——配偶者の JIRA 口座への拠出

ほかの選択肢としては、納税者が配偶者の JIRA 口座に拠出した分について所得控除を受けられる制度とすることが考えられる。こうすれば JIRA 口座における残高制限と毎年の拠出額の制限を区分することができるので、離婚に伴う残高制限の問題は生じない。また、離婚の際にも配偶者が自分名義の JIRA 口座を有しているため、特に技術的な問題は生じないであろう<sup>23</sup>。

<sup>23</sup> 退職金から JIRA 口座に拠出する場合の別枠の拠出限度と配偶者の JIRA 口座への拠出との関係も整理する必要がある。退職金からの拠出限度額を現在の退職所得控除額程度とした上で拠出を納税者本人の JIRA 口座に限定する方法と、現在の退職所得控除額に相当する金額の半分を拠出限度額とした上で配偶者の JIRA 口座への拠出も認める方法を比べると、後者では配偶者のいない納税者にとって退職所得への大幅な課税強化となる恐れが強いため、前者の方法を採用した上で、離婚に関する受給の不均衡については年金分割などの方法に頼るのが、現実的な解決方法ではなかろうか。なお、執行上の問題は残るが、退職時の拠出限度額を配偶者の有無にかかわらず同じ額とし、その範囲内で自由に納税者本人または配偶者の JIRA 口座に拠出できるとする制度も検討に値する。



この方式については、さらに二点を指摘しておく必要がある。

第一に、納税者が配偶者のJIRA口座に拠出する金銭については、贈与税の対象となりうることである。これについては、JIRAの利用促進のために、この贈与税も非課税とすることも考えられなくはないが、配偶者までJIRAを利用できるのはある程度以上の所得階級であって過剰な優遇となりうること、特に、老後はそれぞれのJIRA口座から年金を受給するとしても、消費単位としては同一である例も多いと考えられることから、優遇が過剰になるケースが多く出現すると懸念されることから、消極的に解したい。そのように考えても、後に述べるように、多くの場合JIRA口座への拠出のみでは贈与税の基礎控除額<sup>24</sup>以下の範囲に収まるものと予想される<sup>25</sup>。

第二に、給付付き税額控除を附加する際の問題点がある。給付付き税額控除を附加するJIRAは、主として低所得者層の制度利用を支援することがその目的のひとつであり、たとえば課税所得0円の制度利用者についても、最大で年間2万円を還付するものとされる（前掲、パターン3参照）。ここで、ある程度の所得を稼得する納税者の在宅配偶者（例、専業主婦）を想定すると、この配偶者の課税所得額は0円である。そのため、単純に制度をあてはめると、この配偶者にも給付付き税額控除に基づく税額の還付が行なわれてしまうことになる。しかし、前述したように、配偶者までJIRAを利用できる納税者はある程度以上の所得を得ていると考えられるから、その配偶者に税額を還付する（実質的には補助金を支給する）必要性は、まったくない。したがって、納税者による配偶者のJIRA口座への拠出を認める制度を給付付き税額控除制度と結びつける場合には、拠出額のうち税額控除の対象となる金額を、配偶者本人の課税所得の一定割合以下とするなどの、新たな要件を付け加える必要があるだろう。

## 4 JIRAの方向性——「自分年金」の位置付け

### 4.1 ふたつの選択肢

ここまでの検討で、JIRAのあり方につき、複数の論点に関していくつかの可能性を挙げてきた。ところで、筆者が提案している租税優遇措置としてのJIRAは、企業年金と年金のための貯蓄をすべてカバーするものであるから、いわば公的年金を補完する私的な年金の総体、ということになる。一言で言えば、「自分年金」である。そのため、老後所得保障制度の本体である「公的年金」制度の姿によって、「自分年金」であるJIRAのあり方も変わることになる。換言すれば、どのような目的を果たす（何をどのように補完する）制度かということに応じて制度設計をする必要がある以上、公的年金制度の姿が明らかにならない限り、ここで挙げた可能性のうちどれを選ぶべきかという問いには、答えが出ないことになる。

<sup>24</sup> 贈与税の基礎控除は、現在は110万円である（相続税法21条の5、租税特別措置法70条の2の2）。

<sup>25</sup> なお、退職金からの別枠の拠出は相当に多額になる可能性があることから、これが配偶者のJIRA口座に対してなされた場合の贈与税の問題は大きい。本文で述べたように特に対応しないのが原則的なスタンスであるが、政策的に、現行の贈与税の配偶者控除（相続税法21条の6。婚姻期間が20年以上である配偶者に居住用不動産またはその取得資金を贈与した場合には、1回に限り、2000万円を控除する制度）に倣った制度を設けることも、検討に値しよう。

しかしここではもう少し踏み込み、とりわけ問題となると考えられる、**JIRA** が主要なターゲットとするのはどの所得階層か、という点に着目して、「ありうる **JIRA** の形」を検討してみよう。

この点についても、少なくともふたつの可能性がありうる。

第一に、**JIRA** の主要なターゲットを中高所得者層と考える方向性である。この方向性は、低所得者は税を原資とした（公的な）最低保障年金を主たる老後所得保障制度とするが、中高所得者はこの最低保障年金にあまり頼ることなく「自分年金」を主たる老後所得保障制度とする、という状況と親和的である。このような状況は、たとえば、最低保障年金を打ち切る所得額が低めに設定された場合に想定することができる。この状況下では、中高所得者層による「自分年金」の形成を税制を用いて公的に援助するのが **JIRA** の目的だと整理されることになる。

この整理の下では、税額控除制度を持たないシンプルな **JIRA** で中高所得層を援助する、という制度設計が考えられる。このような制度においては、ターゲットとする所得層の現役時代の経済的余力を考慮すると、抛出限度額をある程度多めにした上で、高所得者層の減税利益を削減するため、抛出額の高額な部分について所得控除を逡減させる設計が考慮に値する。また、年金以外の形態での一時金による **JIRA** 口座からの引出しも、制度利用促進の観点と、給付付き税額控除のような形での公的資金の給付がなく私的貯蓄としての性格が強いことから、比較的緩く認める制度が適当である。

これに対して、第二の方向性として、低所得者層もターゲットに含める **JIRA** も構想することが可能である。たとえば、支給が打ち切られる所得額のいかんを問わず、税を原資とした最低保障年金が低額でそれだけでは老後の所得保障として不十分である場合を考えよう。この場合には、低所得者にも現役時代から一定の老後のための貯蓄を求める必要があり、その貯蓄を **JIRA** によって公的に（税制によって）支援することが考えられる。

このような制度となる場合には、抛出限度額の一部について給付付き税額控除を導入する設計が考慮に値する。他方で、そのような公的援助がなされることに鑑み、年金以外の一時的金による引出しは厳格に制限する必要がある。

## 4.2 暫定的な方向性

繰り返しになるが、**JIRA** が 4.1 で取り上げたふたつの姿のうち、どちらを選ぶべきかという問いに答えるためには、対応する公的年金制度の姿が決まる必要があるとあり、現時点ではこの点が明らかでないため、**JIRA** の設計についてこれ以上議論することはあまり生産的ではないかも知れない。

しかし、暫定的な方向性として、本章では以下のように考えることとしたい。

まず、**JIRA** を十分に利用できるのが、ある程度以上の所得層にほぼ限られる点は、重要な考慮要素である。どんなに低所得者層に自助努力を求め、抛出を促しても、その金額には自ずから限度があることは明らかであろう。

また、**JIRA** の利用において納税者が直接的に感じるのは所得控除による減税メリットで

ある。このようなメリットを制度利用促進策として用いるため、JIRA は本質的に逆進性を内在させている。この点も大きな考慮要素である。

この二点を考え合わせると、「自分年金」の形成支援策として JIRA を用いる場合には、ターゲットを中高所得者層とすることが適切であると考えられる。もし、低所得者層までを含めてターゲットとする場合には、補助金制度を組み合わせるなど、JIRA 以外の方法を採用することが検討されるべきであろう。

方向性をこのように考えるならば、あるべき JIRA は、給付付き税額控除を持たないシンプルな構造のものとされるべきであり、高所得者層に過大な利益が及ぶのを防ぐために、拠出限度内でも高額な部分については所得控除の割合を削減する設計が適当である。第 3 節における検討結果を考え、また、これまで議論してきた年額 120 万円という拠出限度額を夫婦の老後を支える拠出として理解すると、納税者の基本的な拠出限度額は年間 60 万円、それに加えて配偶者の JIRA 口座への拠出も年間 60 万円を限度として可能とし、それぞれ 40 万円までは拠出額の全額を、それを超える部分については拠出額の 50% を所得控除する制度を、提案内容としたい（この場合、最大で年間 120 万円の拠出につき 100 万円の所得控除が受けられ、最大で 1 年間に 40 万円の減税メリットがある）<sup>26</sup>。

適格な年金受給以外の一時金などによる JIRA 口座からの引出しについても、前述したように、比較的緩やかに認めることが考えられる。ただし、JIRA が EET 型の租税優遇措置であることに変わりはないから、この制度を利用した高所得者の資産形成には十分な警戒が必要である。この観点からは、一時金による引出しを広く認めるが引出し時にいったん高い税率で源泉徴収することとし<sup>27</sup>、JIRA の趣旨目的から見ても適当と考えられる適格引出しについてのみ、確定申告で年金所得としての課税との精算を行なう（差額税額を還付）という方式が適当であろう。

## 参考文献

- 臼杵政治・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』25: p.62.
- 厚生省年金局(2001)『女性と年金——女性自身の貢献がみゆる年金制度（「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」報告書）』社会保険研究所.
- 財務省主税局(2012)『税制主要参考資料集（平成 24 年 2 月）』.

<sup>26</sup> 給付付き税額控除を用いないため、納税者が配偶者の JIRA 口座に拠出することを認めても、3.3 で指摘した問題は生じない。また、上限を 20 万円までとしても、拠出額に対して 10% の追加的利益が得られる制度を作ると、さまざまな犯罪的行為がこれに関連して行なわれることが懸念されるが、この提案であれば、その点についても懸念する必要がない点も、消極的ではあるが、この選択肢の利点といえよう。

<sup>27</sup> ここで検討している制度が中高所得者層を対象としていることから、適用される源泉徴収税額は個人の最高税率（現在は 40%）とすることが適切であろう。

- 佐藤英明(1996)『『年金生活者』と所得税負担』『税研』65: p.49.
- ———(1997)「私的年金の課税」『日税研論集』37: p.143.
- ———(1998)「企業年金と課税——適格退職年金制度の検討を中心として」『ジュリスト』1128: p.15.
- ———(2000)「退職所得課税と企業年金課税についての覚書」碓井光明・小早川光郎・水野忠恒・中里実編『公法学の法と政策 上——金子宏先生古希祝賀論文集』有斐閣, p.415.
- ———(2002)「企業年金改革と税制——研究ノート」『総合税制研究』10: p.54.
- ———(2003a)「配偶者控除および配偶者特別控除の検討」『日税研論集』52: p.133.
- ———(2003b)「アメリカ連邦所得税における稼得所得税額控除(EITC)について——研究ノートから」『総合税制研究』11: p.56.
- ———(2006)「退職所得・企業年金と所得税——JIRAに関する研究ノート」『日税研論集』57: p.63.
- ———(2011a)「退職金と企業年金への課税について——JIRA 再論(上)」『ジュリスト』1428: p.117.
- ———(2011b)「退職金と企業年金への課税について——JIRA 再論(下)」『ジュリスト』1430: p.84.
- 税制調査会(2003)『少子・高齢社会における税制のあり方(平成15年6月)』.
- 鳴島安雄(2009)「年金制度の現状と今後の課税のあり方について」『税大ジャーナル』12: p.79.
- 増井良啓(1997)「退職年金等積立金の課税」『日税研論集』37: p.201.
- 森信茂樹編著(2010)『金融所得一体課税の推進と日本版IRAの提案』社団法人金融財政事情研究会.

# 第4章 カナダの個人退職年金勘定の動向とわが国への示唆

## 1 はじめに

本章では、わが国に個人退職勘定制度を導入する場合、一つのモデルになると考えられるカナダの個人退職勘定制度の動向について述べる。個人退職勘定制度を巡っては、制度設計上いくつかのポイント（論点）がある。第2節では、それらのポイントを整理した上、第3節で、それらのポイントに関して、カナダの制度がどのように構成されているかみた上で、カナダの制度を評価する。カナダでは、老後の所得保障制度の支えとなるべき個人退職勘定制度の普及等について限界が認識され、その限界を新しい制度を導入して乗り越えようとする動きが見られる。第4節では、それら最近の動きを紹介する。第5節では、第4節で紹介したカナダにおける最近の動きを踏まえて、わが国への示唆について述べる。なお、本稿のうち意見にわたる部分は筆者の個人的見解である。

## 2 個人退職勘定制度を巡る論点

### 2.1 制度導入の目的

個人退職勘定制度を巡っては、まず、既存の確定拠出年金制度等とは別に、何のためにこの制度を導入するのかという論点がある。

#### 2.1.1 老後生活資金の蓄積の奨励

制度導入の目的としては、まず第1に、老後生活の原資たるべき資産（老後生活資金）の蓄積を奨励することが考えられる。しかし、確定給付または確定拠出の企業年金が導入されている企業の従業員の場合、まずはそれらの制度を通じて老後資産を蓄えることができる。企業の拠出では足りないという場合でも、たとえば今般の制度改正により、企業型の確定拠出年金では加入者本人のマッチング拠出が可能になっている。確定拠出年金における現行の拠出限度額では足りないということなら、公的年金と企業年金を含めた「給付の充分性」の議論を十分に行った上で、拠出限度額を引き上げるのが本来であろう。企業年金のない企業の従業員や自営業者に関しても、拠出時非課税という税制優遇のもとで確定拠出年金への掛金拠出は可能となっている。つまり、老後生活資金の蓄積を奨励するという目的だけでは、個人退職勘定制度を導入する必要性は必ずしも高くないということである。

### 2.1.2 掛金拠出時の税制優遇枠に関する不公平の是正

制度導入の目的として、第2に、掛金拠出時の税制優遇枠に関する不公平の是正ということが考えられるかもしれない。しかしこれも、現行制度を若干手直しすれば済む話であって、このことのみをもって個人退職勘定制度を導入する根拠とするのは困難であろう。

### 2.1.3 既存制度を含めたポータビリティの確保

制度導入の目的として、第3に、既存制度を含めたポータビリティの確保ということが考えられるかもしれない。現行の確定給付企業年金では、制度脱退時の一時金を転職先の企業年金に移管するための制度的な枠組みは設けられているが、これを転職先の企業年金が受け入れてくれるとは限らない。また、脱退一時金は、確定拠出年金に移管することができない。一方、確定拠出年金には拠出限度額があるため、この点を改善することは難しいとも考えられる。米国やカナダのような個人退職勘定制度があれば、こうした問題が解消されるわけであり、したがって、既存制度を含めたポータビリティの確保ということは、個人退職勘定制度を導入する有力な論拠になり得ると考えられる。

### 2.1.4 企業年金での一時金受給への対策

制度導入の目的として、第4に、企業年金での一時金受給への対策ということが考えられる。現行の確定給付企業年金制度では、年金給付といっても支給期間が5年以上あればよいだけであり、長生きリスクへの対応という点では甚だ心許ない状況である。制度加入期間が20年未満のときには、年金給付の受給権を付与する必要もない。これは、廃止となった適格退職年金制度の給付設計基準を確定給付企業年金制度にそのまま持ち込んだからであるが、こうした規制環境では、老後生活資金が蓄積されたとしても、それが終身にわたる老後の生活原資として利用されることを確保する枠組みがないという問題がある。個人退職勘定制度においてそうした枠組みを設けた上で、企業年金からの一時金給付や退職一時金を無税で個人退職勘定制度に直接持ち込めるようにすれば、企業年金での一時金受給選択の対策として有効かもしれない。したがって、各種企業年金の一時金や退職一時金に関して、税制との関係も考慮しながら、これを終身にわたる老後生活原資として利用されるよう確保するというのも、個人退職勘定制度を導入する有力な論拠の一つになり得ると考えられる。

## 2.2 制度導入を巡る基本的な論点

この節では、わが国に個人退職勘定制度を導入するとした場合の基本的な論点として考えられるポイントを列挙する。こうしたポイントを念頭に置いて考察した方が、カナダを含めた諸外国の制度設計を理解する上で有益と考えられるからである。

### 2.2.1 個人型確定拠出年金制度等との関係

これは、前記 2.1 で述べた、そもそもわが国に個人退職勘定制度を設ける必要性があるかという問題と関係する論点である。個人退職勘定制度を導入するとした場合でも、特に自営業者の場合、個人型確定拠出年金制度と実質的にどこがどう違うのであろうか。企業の従業員の場合でも、企業型確定拠出年金へのマッチング拠出が可能になった状況下では、拠出段階における 2 つの制度の違いは、手数料の違いくらいしか考えられないかもしれない。

### 2.2.2 制度普及の目標とそのための制度的対応

この論点は、制度への加入及び掛金拠出を、各自の全くの任意とするのか、それともたとえば英国の NEST(National Employment Savings Trust)のように、制度への自動加入及び自動拠出（申し出すれば脱退は可能）の仕組みとするのかという問題である。〔図表 4-1〕は、私的年金の普及状況に関する OECD の資料であるが、この資料に示されるとおり、制度への加入が各自の任意となっている場合、制度普及は 5 割を超えては進まない、というのが国際的な経験則となっている。

〔図表 4-1〕 私的年金の普及状況

Table 1. Coverage of private pension plans

Mandatory personal	Coverage	Voluntary occupational	Coverage
Denmark	>90%	Austria	35%
Hungary	58%	Belgium	40-50%
Mexico	31%	Canada	39%
Poland	49%	Finland	7%
Slovak Republic	45%	France	10%
Sweden	>90%	Germany	57%
		Ireland	50%
<b>Mandatory occupational</b>		Italy	8%
Australia	>90%	Japan	45%
Denmark	>80%	Luxembourg	20%
Iceland	>90%	New Zealand	20%
Netherlands	>90%	Norway	45%
Norway	>90%	Portugal	4%
Sweden	>90%	Spain	10%
Switzerland	>90%	United Kingdom	43%
		United States	47%

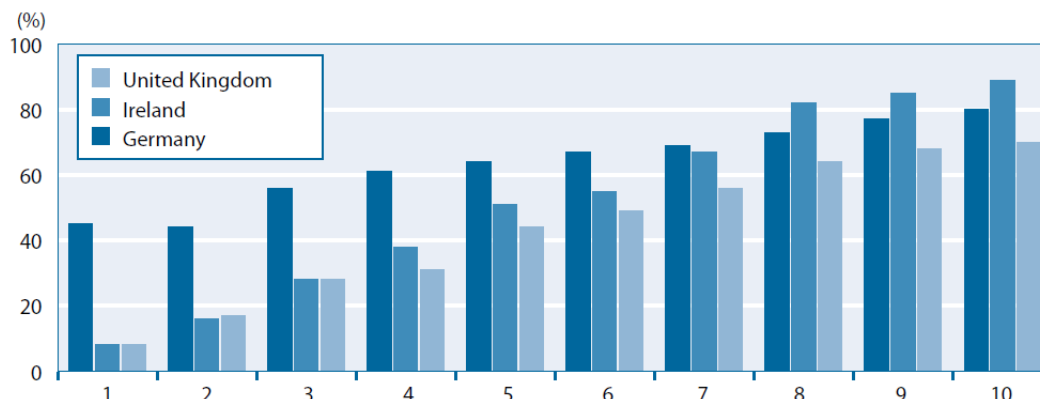
Source: OECD *Pensions at a Glance*; OECD private pension statistics

出所：OECD (2007) *Pensions at a Glance 2007: OECD Private Pension Statistics*.

また、〔図表 4-2〕は、英国、アイルランド及びドイツの 3 カ国について、所得 10 分位別に見た私的年金の普及状況を示したものである。ドイツを別として、所得の低い分位ほど私的年金の普及が進んでいない状況が見て取れる。仮に、老後生活資金の蓄積の奨励が個人退職勘定制度の導入目的であったとしても、任意加入の制度導入だけで目的が達成されると考えるのは早計であり、遠からず、制度普及についてさらなる対策が求められるのは必定であろう（4 節等参照）。

〔図表 4-2〕 所得 10 分位別に見た私的年金の普及状況

### Voluntary coverage rates by deciles of income



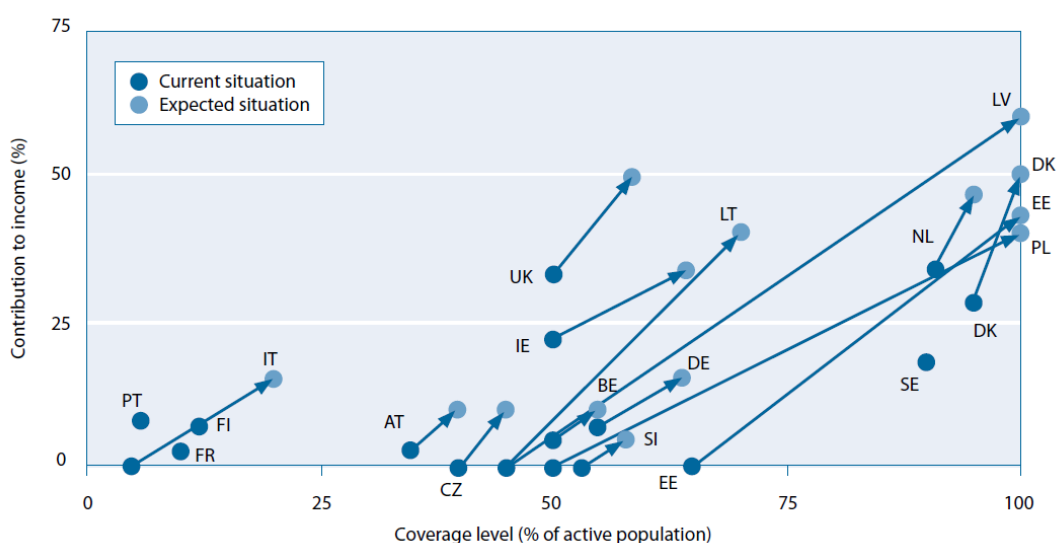
Source: OECD 'Coverage of funded pension plans' [DAF/AS/WD/PEN(2007)].

出所： Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities of the European Commission (2009) *Private Pension Schemes: Their Role in Adequate and Sustainable Pensions*.

〔図表 4-3〕 は、私的年金の普及とその老後所得への寄与に関して EU 加盟国の現状と目標を示したものである。〔図表 4-3〕 に示されたいずれの加盟国も、私的年金への依存度を高めようとしているが、注目すべきは、各加盟国が私的年金の普及とその老後所得への寄与に関して目標値を設定していることである。個人退職勘定制度を導入するとした場合には、わが国でも、こうした数値目標を設定し、それを達成するためにはどのような制度的対応が必要となるか具体的に検討し、実施していく必要があると考えられる。

〔図表 4-3〕 EU 加盟国における私的年金の普及と給付（所得代替率）の目標値

### Future trajectories in coverage and share of pensioner income from funded schemes; stylised illustration



出所： Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities of the European Commission (2009) *Private Pension Schemes: Their Role in Adequate and Sustainable Pensions*.



なお、国際的な動向としては、2012年に導入される英国のNEST(National Employment Savings Trust)にみられるように、近年、個人退職勘定制度を含めた私的年金への加入及び掛金拠出に関して、ソフトな強制を導入する事例が増加していることに注意する必要がある。最終的にNESTの導入に繋がった英国年金委員会の報告書(UK Pensions Commission (2005))は、「ソフトな強制」が必要となる背景として、①任意制のままでは私的年金の普及が進まないこと、②個人の行動の非合理性(判断の先延ばし(無為)、近視眼的選択、長生きリスクの過小評価、選択麻痺など)に対する対策が必要なこと、③市場原理の下ではコストは高いまま推移し、しかも低所得者は見捨てられること、④生活保護水準や最低保障年金との関係などを挙げている。もちろん、制度への加入を強制することには、既存の良質な私的年金を押し出すクラウディングアウトの恐れがあること(後記2.2.6参照)、強制化は国民すべてに適切とは限らないことなどデメリットもある。英国年金委員会の報告書は、そうしたデメリットを極力小さくするためには、ソフトな強制の方法を工夫する必要があるとし、具体的な方法として、制度への自動加入と各自の積極的な意思表示に基づく任意脱退の仕組みによる方法(家父長主義的自由主義)や、若年者のみ強制化し、中高齢者は任意加入とする方法などを挙げている。

### 2.2.3 どのような層をターゲットにするのか

たとえば2012年に導入される英国のNESTの場合、中低所得層をターゲットにすることが明確にされており、それに基づいて基本的な制度設計が行われている。個人退職勘定制度が広く国民全般を対象とする制度であるとしても、国民のなかのどのような層を基本的なターゲットにするのかということは明確にしておかねばならない。仮に高所得者層をターゲットにするのであれば、拠出限度額を相当程度高く設定する必要があるだろう。一方、中低所得層をターゲットにするのであれば、拠出限度額の問題よりも、制度の普及のための方策の方が制度設計上の重要性は高くなると考えられる。

### 2.2.4 税制優遇措置の目的及び所得税収への影響に対する対策

個人退職勘定制度の導入に合わせて何らかの税制優遇措置を講じた場合には、当然のことながら、その税制優遇措置の目的を明確にした上で、その費用対効果を事前・事後に検証しなければならない。拠出段階の税制優遇措置に関しては従前どおりとしても、ポータビリティの確保に伴う一時金移管の問題や、退職一時金税制と関係の深い給付段階の税制の問題もある。たとえば、退職一時金を貯蓄しておきそれを計画的に取り崩していくときには、その取り崩し額は、取り崩し時点における「所得」には当たらないが、退職一時金を個人退職勘定に移管してそこから「給付」を受ける場合には、その額は給付を受けた時点において「所得」に該当することになるとも考えられる。どのような取扱いとするかにより制度普及や所得税収にも影響が生じることになる。拠出時及び運用時非課税、給付時非課税(EET)の税制の下で、個人退職勘定制度からの取り崩し額が取り崩し時点の「所得」として取り扱われるなら、第180回国会(2012年)に提案されている年金制度

改正案 1のもとでは、いわゆるクローバックにより、公的年金の年金額にも影響が及ぶ可能性がある。

なお、企業年金や個人退職勘定制度を含めた私的年金に対する税制優遇の目的として、通常、①受給権保護に優れた私的年金の設立及び制度への加入と（追加的な）掛金拠出を奨励すること、②私的年金を通じた給付額（積立額）の増加に資すること、③老後の安定的な所得確保の観点から、望ましい給付形態（終身年金、市場リスクの緩和等）を奨励することの3つが考えられるが、近年、OECD や欧州委員会の報告書には、拠出時及び運用時非課税、給付時非課税(EET)という優遇税制が以下の観点から批判されていることに留意する必要がある。たとえば、EU の社会保護委員会の報告(EU SPC (2008))は、第 1 にコストが高いこと、第 2 に高額所得者に有利な仕組みであり、格差を助長する恐れがあること、第 3 に、特に上記目的①に関しては、税制優遇だけでは制度の普及が必ずしも進まないことから、この優遇税制の費用対効果が低いこと、第 4 に、高額所得者に関しては、掛金拠出に見合う分だけ他の貯蓄を減額してしまうため、追加の掛金拠出が生じないことといった問題点を挙げている。そして、上記の目的①及び②を達成するための税制優遇としては、ドイツのリースター年金のように、掛金に係る税控除は一定額までとし、低所得者に対しては直接的な掛金補助を行う方が効果的という見解があることも紹介している。

#### 2.2.5 既存制度との関係

これは、個人退職勘定制度への掛金拠出枠について、既存の制度（確定拠出年金、確定給付企業年金の加入者拠出等）とは別枠とし、完全な上乗せ制度として設定するのか、それとも既存制度と調整するのかという問題である。既存制度と調整する場合には、確定給付企業年金の事業主拠出分とも調整するのかという問題もある。しかし、確定給付企業年金は名前のとおり給付建てであり、拠出額によって給付額が決まるわけではない。さらに、確定給付企業年金では、掛金拠出時点では、拠出額と加入者個々人の給付額には明確な 1 対 1 の対応関係はない<sup>2</sup>。退職一時金に関しては、その原資を事業主がどのように積み立てようとも自由であり、そもそも毎年の拠出額を特定しようとする自体に無理がある。退職理由（自己都合か会社都合かなど）によって退職一時金の額に違いがあるという問題もあり、調整は技術的に容易でないと考えられる。

#### 2.2.6 既存制度をクラウドディングアウトする、または劣化させる恐れはないか

この点は、新しい制度を導入する場合には常に問題になることである。たとえば英国で NEST を導入する際にも、それが既存の給付建て企業年金の給付水準を低下させることになりはしないか等、問題にされた経緯がある。わが国の場合にも、個人退職勘定制度の掛金拠出枠が確定給付企業年金の事業主拠出掛金とも調整されるようになった場合には、そ

<sup>1</sup> 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案。老齢基礎年金受給者について、所得 550 万円(年収 850 万円相当)を超える場合、老齢基礎年金額の一部の支給停止を開始し、所得 950 万円(年収 1300 万円相当)以上の者については、老齢基礎年金額の半額(最大 3.2 万円)を支給停止するものとされている。

<sup>2</sup> これは、確定給付企業年金において拠出時非課税とされている理由となっている。

のことが確定給付企業年金を劣化させる恐れがある。また、個人退職勘定制度がソフトな強制制度（自動加入、自動拠出＋任意脱退の制度）として導入されることになった場合には、デフォルトの拠出額（率）まで企業型確定拠出年金の事業主拠出掛金が減額される恐れもある。新しい制度の導入を巡っては、こうした問題も併せて考えておかねばならない。

### 2.2.7 給付段階のあり方

個人退職勘定制度は、他制度からの移管額も含め、基本的には老後生活資金の蓄積のための制度であるため、給付段階の制度設計の議論はおざなりになりがちである。実際、世界銀行がいわゆる世銀モデル(個人勘定拠出建て制度を中核とするいわゆる三本柱モデル)を唱導し、中南米諸国及び旧東欧諸国に対して世銀モデルの採用を強力に働きかけたが、世銀モデルの是非はさておき、個人勘定拠出建て制度に関する給付段階の制度設計面の検討が十分に行われていたとは言い難い面がある。実際、世界銀行が拠出建て制度の給付段階のあり方について、先進諸国の経験も踏まえた報告書（ワーキングペーパー）を作成したのは、ようやく 2010 年に入ってからであった(Rocha, Vittas and Rudolph (2010))。

## 2.3 制度設計上の論点

上記の基本的な論点を踏まえれば、個人退職勘定制度の制度設計に関しては、以下のようにより具体的な論点が考えられる。本稿は、カナダの制度及びその動向を調査し、そのわが国への示唆を考察するものであるが、そのためには、以下のような具体的論点についても予め整理しておくことが有益と考えられる。

### 2.3.1 拠出段階における税制優遇の具体的内容

個人退職勘定制度では、拠出段階における税制優遇の内容が致命的に重要となるが、単に拠出限度額をいくらにするかという論点だけでなく、ある年度の「未使用分」を翌年度以降に持ち越せる制度にするかどうか、また、制度普及に関するドイツのリースター年金の成功に倣って、給付付き税額控除制度を導入するかどうかといった論点も重要となる。

### 2.3.2 国民年金の保険料免除者の取扱い

個人退職勘定制度そのものは年金制度とは言えないかもしれないが、それでも老後所得の確保に関しては、公的年金を基本にする制度の一つであることは論を待たないであろう。つまり、個人退職勘定制度は公的年金（の給付）を補完するものであり、したがって、たとえば国民年金の第 1 号被保険者については、個人退職勘定制度に掛金拠出する前提として、国民年金の保険料を全額納付していることを求めるのは当然であろう。このため、個人退職勘定制度の制度運営者は、各加入者について、国民年金の保険料納付を確認し、納付していない者に対しては個人退職勘定制度への拠出も認めないという厳格な対応をすることが求められる。ところが一方、国民年金の保険料全額納付を前提とした場合、国民年金の保険料（一部）免除者については、たとえば失業などで（一部）免除が行われている

間は、老後生活資金の蓄積が進まないという問題がある。こうした問題はやむを得ないことと割り切ることも可能かもしれないが、たとえば未使用分の持ち越し制度などがあれば、個人の努力によって事後的にリカバリーを図ることも可能となる。また、給付付き税額控除制度が導入されていれば、国民年金の保険料免除を受けつつ、個人退職勘定制度において老後生活資金の蓄積を進めることも可能になると考えられる。

### 2.3.3 掛金拠出に係る「ソフトな強制」をする場合、その内容

ソフトな強制の方法としては2通り考えられる。まず第1に、緩やかな方法として、ドイツのリースター年金のように、報酬の後払いを労働者の「権利」として位置づける方法である。この場合、与えられた「権利」を行使するかどうかは従業員各人に任されるが、事業主に対しては、従業員がその「権利」を容易に行使できるような環境整備を行うよう義務づけることになる。具体的には、各従業員に対し「権利」の説明を行うとともに、従業員から申し出があった場合には、その報酬の一部を個人退職勘定制度に（天引きで）拠出する事務を行うよう、各事業主に対して義務づけることになる。第2に、英国のNESTのように、一定率の掛金拠出自体を自動化する方法である。もちろん「ソフトな強制」であるから、各従業員は、掛金拠出をしないことを、あるいは掛金額を減額（または増額）することを申し出ることができる。ただし、後者の方法による場合には、それ自体が年金制度改正の重要な一要素となるため、十分な検討と合意形成が不可欠となる。

### 2.3.4 制度間の資産移管

ポータビリティの確保のため基本的な問題である。退職一時金の移管を（どの範囲まで）可能とするか、同様に、企業年金制度からの資産移管、他の個人退職勘定制度からの資産移管、中小企業退職金共済制度等からの資産移管についても、これを（どの範囲で）可能とするかという問題がある。無税で移管できる範囲、課税後に移管を可能とする範囲、あるいは移管できない範囲を定める必要がある。逆に、個人退職勘定制度から確定給付企業年金や確定拠出年金（個人型または企業型）への資産移管を可能とするかどうかといった論点もある。さらに、給付段階の設計の問題であるが、個人退職勘定制度から生命保険会社への資産移管（具体的には年金保険商品の購入）と課税関係に関する論点もある。給付段階に関しては、後述するカナダの制度のように給付段階の制度と積立段階の制度を別にするというアイデアも考えられ、その場合には、制度間の資産移管の問題は更に複雑になる。

### 2.3.5 資産運用及び給付段階における自由主義的家父長主義の必要性及びその内容

自由主義的家父長主義とはリバタリアン・パターナリズムの邦訳である。個々人が必ずしも合理的とは言えない行動をとるという事実を踏まえて、個々人のために（制度的な）干渉するというのが家父長主義（パターナリズム）であるが、先ほどの「ソフトな強制」と同様に、干渉はするけれども、個々人が自ら積極的に意思表示してその干渉を拒絶する自由は認めるというものが自由主義的家父長主義である。近年、個々人が必ずしも合理的な行動をとらないことが行動経済学によって実証されている。パターナリズムに関しては、

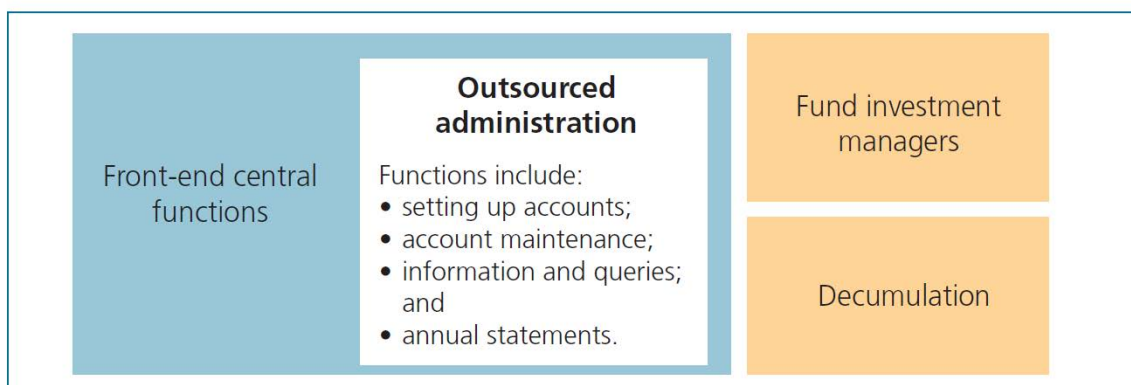
積立段階（及び運用段階）においてその必要性が指摘されることが多いが、老後生活資金を利用する局面（給付段階）に関しても、個々人の非合理的な行動は観察されている。その典型例が終身年金の不人気（アニュイティ・パズル）である。アニュイティ・パズルに関しては、終身年金に係るコスト（手数料）の問題も大きい。終身年金に関しては、市場原理に委ねても手数料率は下がらない傾向が指摘されており（たとえば上記 **Rocha, Vittas and Rudolph (2010)**参照）、したがってこの面でリバタリアン・パターナリズムの必要性は高いと言える。給付段階のリバタリアン・パターナリズムとして考えられることの1つは終身年金の選択を自動化する（または一部強制する）ことであり、わが国に個人退職勘定制度を導入するに際しては、諸外国における数多くの失敗事例を十分検討した上、わが国における終身年金市場の状況も勘案して、こうした自由主義的家父長主義施策の必要性及び施策内容を検討する必要がある。

#### 2.3.6 マーケット・アプローチによるか、英国のように中央年金管理機関を設けるか

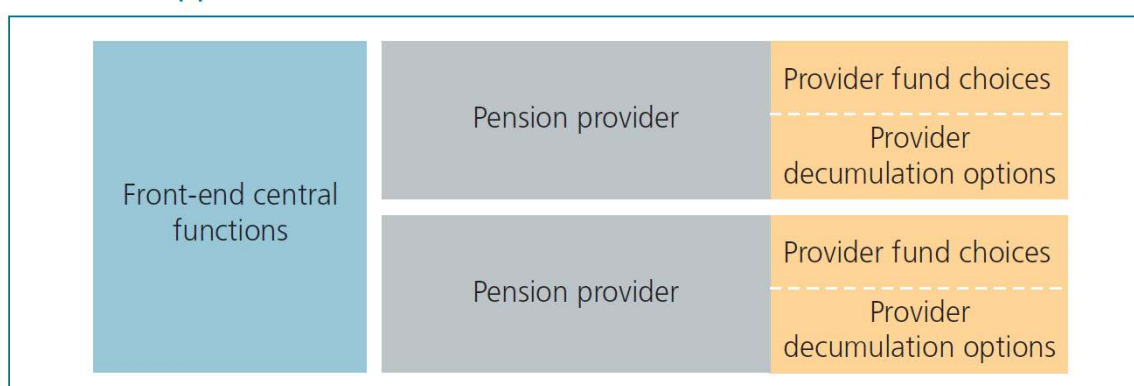
個人退職勘定制度として現在想定されているのは、個別の金融機関が制度を設けて、個人がそのなかから適宜選択して加入する米国型のモデル（マーケット・アプローチ）である。しかし、注意すべきは米国型のマーケット・アプローチが国際的にみて支配的であるというわけではないということである。英国のNESTの場合、次の〔図表4-4〕に示されるとおり、オプション1とオプション2の2つの方法が検討され、最終的にはオプション1が選択された経緯がある。英国労働年金省の文書には、ターゲットとする中低所得者層は、運営管理機関を選択することを望んでいないこと、マーケット・アプローチによっては運営コストの低減を図ることが難しいこと等がその理由として挙げられている(UK DWP (2006))。わが国では、企業年金に関しては従来から米国の制度をモデルにしていることが多いが、新たに個人退職勘定制度を導入する際には、米国型のモデルを所与のものとする必要性はまったくないことに注意する必要がある。

〔図表 4-4〕 英国 NEST のプロバイダーの構成

Option 1: Competition for contracts – the NPSS approach



Option 2: Competition through branded providers – the provider choice approach



出所 : UK DWP (2006) *Personal Accounts: A New Way to Save*.

2.3.7 給付段階の制度設計

給付段階の制度設計については前記 2.2.7 で基本的な課題を指摘したが、具体的には、終身年金を（ソフトな）強制とする場合に、それをどのような形のものとするかという問題や、年金を提供する側の環境整備の問題がある。前者については、OECD や世界銀行のレポートで超高齢で支給開始となる据え置き終身年金(ALDA)が提案されている。後者については、終身年金を提供する機能をすべての企業年金に求めるのが難しいことを考慮すれば、終身年金を提供する側の環境整備は、今後の重要な政策課題の一つとなろう。前記 2.3.6 で述べたように、コストの低減を図るためにも、中央年金化機関を設けて事務管理及びリスクプールを一元化するとともに、資産運用に関しては外部運用機関を利用した分散型とする政策オプションが推奨される（清水(2011)の第 5 節参照）。

2.3.8 事務管理手数料の低減を図るための工夫

老後生活原資の蓄積は、現役時代をとおし長期間に渡って行うものであるため、手数料の多寡は最終的に蓄積される原資の額に極めて大きな影響を及ぼす。にもかかわらず、個人退職勘定制度の導入に向けたわが国の議論のなかでは、事務管理手数料及び資産運用管理

手数料の問題はほとんど考慮されていない。NEST の導入に向けた英国の議論では、運営コストの低減が極めて大きなテーマとなった。既述のとおり、中央年金化機関を設けるというオプション1を採用することとなった理由の1つが、事務管理コストの問題であったのである（UK DWP (2006)参照）。わが国の場合には、金融機関に制度普及を担わせることを想定し、そのインセンティブを金融機関に与えるためには、事務管理手数料が相応の額になることはやむを得ないといった議論もみられるが、そもそも制度普及を金融機関の努力に委ねること自体、必ずしも適当とは言えない。金融機関は、中低所得者に対する制度普及に積極的になるとは限らないからである。

### 3 論点に照らしたカナダの制度の評価

#### 3.1 カナダの個人退職勘定制度（RRSP及びRRIF）の概要<sup>3</sup>

##### 3.1.1 プランの設定

カナダで個人退職勘定制度に該当するのは、RRSP（登録退職積立制度、registered retirement savings plans）である。RRSPは、カナダ居住者を対象とし、70歳まで掛金拠出が可能である（71歳未満ならよい）。制度加入及び掛金拠出は各人の任意であり、いわゆる「ソフトな強制」と呼ばれる仕組み（自動加入・自動拠出等）は導入されていない。金融機関を通じて個人がプランを設定する、いわゆるマーケット・アプローチが採用されている。1人でプランを複数設定することも可能であり、加えて配偶者等の退職勘定（spousal RRSP）を設定して掛金拠出することも認められている。

##### 3.1.2 税制

税制は、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税（EET）である。なお、カナダでは、2009年に拠出時課税、運用時・給付時非課税（TEE）の制度（tax free savings accounts, TFSA）も導入されている。これは退職勘定制度ではないが、実質的には退職勘定制度として利用することも可能である。各人は、カナダの公的年金制度に最低保証（GIS）とクローバック（OAS のリカバリー・タックス）の仕組みが設けられていることを考慮して、拠出時には非課税であるが給付時には課税される制度（RRSP）と、拠出時には課税されるが給付時には非課税になる制度（TFSA）を、将来を予測しながら自分に有利になるように組み合わせて利用することになる（3.2 参照）。

##### 3.1.3 掛金拠出

掛金拠出枠は前年所得の18%と金額上限枠（2011年でC\$22,450）のいずれか低い方の額となる。1991年以降の拠出枠の未使用分については、翌年度以降に持ち越すことができるようになっている。一方、掛金拠出額のうち課税控除の対象としなかった額に関しては、1ヶ月当たり1%のペナルティが課される。RRSPは企業年金制度とは別枠の上乗せ制度と

<sup>3</sup> この節は、制度を所管する機関の公的な資料 Canada Revenue Agency (2011)をベースとして記述したものである。

いうものではなく、企業年金制度等と拠出枠が調整される。この場合、給付建て制度についても、次の式により調整額(PA)を計算し、その額が上記の掛金拠出枠から控除される。

DB制度の場合: 1997年以降:  $PA = (9 \times \text{benefit entitlement}) - C\$600$

1996年以前:  $PA = (9 \times \text{benefit entitlement}) - C\$1,000$

#### 3.1.4 資産運用

RRSP は個人勘定の制度なので、基本的には加入者各人が運用指図をすることになるが(運用指図型プラン(Self-directed RRSP))、お任せで運用指図が必要でないプランも用意されている。運用指示型プランにおける資産運用の選択肢には、預金、GIC、国債及び事業債、投資信託、一定範囲の上場株式等がある。ただし、有価証券は個人名義にならないようになっている。

#### 3.1.5 取り崩し

各加入者は、71 歳に到達する暦年の末までに RRSP の残高を全額取りくずか、RRIF に資産を移管するか、または生命保険会社から終身年金を購入して、RRSP の残高をゼロにしなければならない。つまり、RRSP は、基本的には積立段階の制度と位置づけられているわけである。70 歳以前であれば RRSP の残高からの直接取り崩しも可能だが、それが所得税上「年金」として取り扱われるためには、年齢が 65 歳以上であることが求められる。もっとも、RRSP に年金制度(RPP)の一時金給付を移管している場合には、その RRSP は生命保険会社から年金を購入する以外には取り崩すことができない。こうした RRSP はロックイン(Lock-in)RRSP と呼ばれる。州によっては、ロックイン RRSP から RRIF (後述)への資産移管が可能な場合もあるが、こうした RRIF はロックイン RRIF と呼ばれる。

#### 3.1.6 RRIF

RRIF (登録退職所得ファンド、registered retirement income fund) は、RRSP などで積み立てた老後資金や企業年金からの一時金給付、死亡した配偶者の RRSP 残高などを移管し、その資金を原資として老後資金の給付を行う制度である。RRIF に関しても、各人は複数のプランを設定できるものとされている。RRIF でも運用指図は可能だが、取り崩し額の最低額が定められている(次頁 [図表 4-5])。最低額は、RRIF の運営機関が毎年計算して年初に通知することになっている。プランの規定によるが、この最低額を超えて取り崩すことも可能である。



〔図表 4-5〕 RRIF からの最低取崩し率

Percentage Formula Chart

Age on January 1	Qualifying RRIFs % -- For RRIFs opened prior to 1992	Non-Qualifying RRIFs % -- For RRIFs opened after 1992
69	4.76%*	4.76%*
70	5.00%*	5.00%*
71	5.26%*	7.38%
72	5.56%*	7.48%
73	5.88%*	7.59%
74	6.25%*	7.71%
75	6.67%*	7.85%
76	7.14%*	7.99%
77	7.69%*	8.15%
78	8.33%*	8.33%
79	8.53%	8.53%
80	8.75%	8.75%
81	8.99%	8.99%
82	9.27%	9.27%
83	9.58%	9.58%
84	9.93%	9.93%
85	10.33%	10.33%
86	10.79%	10.79%
87	11.33%	11.33%
88	11.96%	11.96%
89	12.71%	12.71%
90	13.62%	13.62%
91	14.73%	14.73%
92	16.12%	16.12%
93	17.92%	17.92%
94	20.00%	20.00%
95+	20.00%	20.00%

出所：Franklin Templeton Investments, *RRIF Withdrawal Reference Guide*.

### 3.1.7 資産移管

以上から想像されるように、RRSP と他制度との間の資産移管はかなり複雑な構成となっている。まず、「他制度」としては、退職手当(retirement allowance)、RPP（登録年金制度、通常の企業年金等が該当）、RRIF（登録退職所得ファンド、registered retirement income fund）、据え置き収益分配制度(deferred profit sharing plan, DPSP)、生命保険会社の終身年金プランなどがある。まず、退職手当は RPP と RRSP のいずれかに移管することができるが、この場合、無税で移管できる範囲が決められている。たとえば 1996 年以前の勤続年に関しては 1 年当たり C\$ 2,000、1989 年以前の勤続年に関しては 1 年当たり C\$ 3,500 などとなっている。

年金制度(RPP)の一時金給付は、他の年金制度(RPP)、RRSP または RRIF に非課税で移管することができる。この場合、その一時金給付は、移管元の RPP から移管先の制度に（加入者を經由しないで）直接移管されるようにしなければならない。据え置き収益分配制度(DPSP)からの一時金給付についても同様の取扱いとなっている。

受給を開始した後の RRSP の資産（現価相当額）については、他の RRSP、RRIF に移管するか、又は生命保険会社に移管して年金保険商品の購入に充てることことができる。非課

税の取扱いを受けるためには、同様に、本人を経由しない直接移管の形をとる必要がある。受給を開始する前の RRSP の資産は、年金制度(RPP)、他の RRSP 又は RRIF に移管することができる。この場合も、非課税の取扱いを受けるためには、直接移管の形をとる必要がある。

受給開始前の RRIF の資産は、年金制度(RPP)又は他の RRIF にのみ移管することができる。非課税の取り扱いを受けるためには、直接移管の形をとる必要がある。受給を開始した後の RRIF の資産は、RRSP、他の RRIF に直接移管するか、又は生命保険会社に直接移管して年金保険商品の購入に充てることができる。

### 3.2 個人退職勘定制度(TFSA)

TFSA(Tax Free Savings Account)は 2009 年に導入された新しい制度である。18 歳以上の者が加入でき、年間拠出限度は 5 千カナダドルとされている。RRSP と同様に、拠出限度額の未使用分は将来に持ち越し可能とされている。税制は拠出時課税、運用時・給付時非課税(TEE)となっており、TFSA の運用収益や取り崩し額は、所得テスト付最低保障年金(GIS)や公的年金(OAS)のクローバック(OAS のリカバリータックス)には影響しないものとされている。

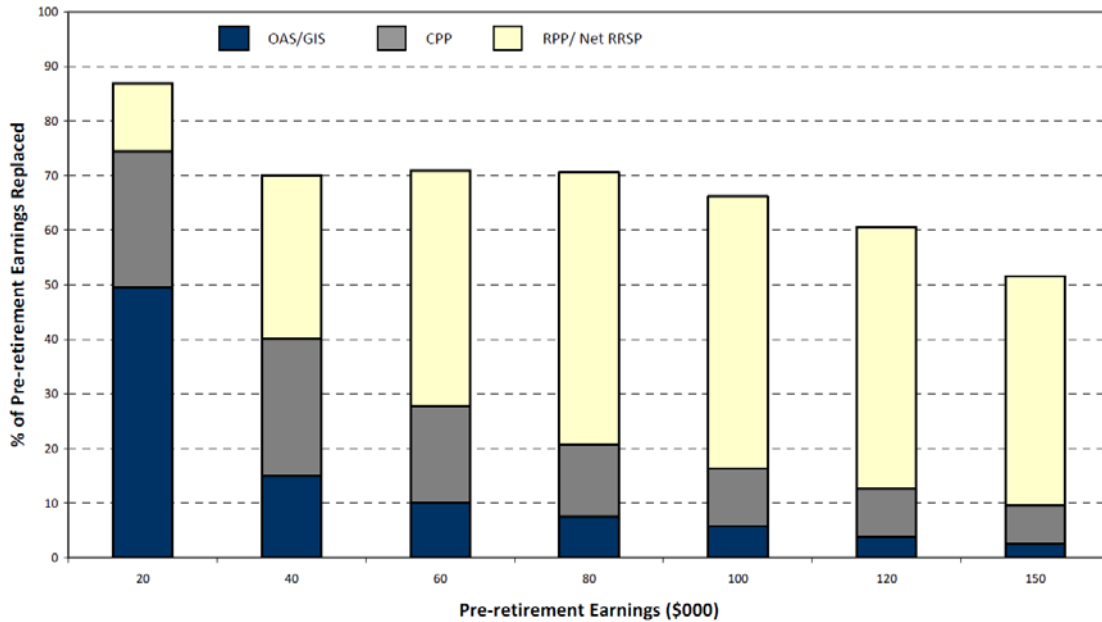
### 3.3 RRSP の普及状況

以上のとおり、カナダの個人退職勘定制度である RRSP は、企業年金との間のポータビリティの確保については十分な手当がされ、税制上の優遇措置も講じられており、さらには企業年金加入者との公平性も配慮されている。わが国では個人退職勘定制度の導入に向けた議論がされているが、任意加入を前提とする限り、RRSP の制度設計は、個人退職勘定制度の導入論者が提案しているような仕組みを備えた、概ね「完備」な仕組みと考えてよいであろう。

それでは、RRSP の普及状況はどうなっているだろうか。カナダでは、老後所得の十分性について 2008~2009 年にかけてまとまった議論が行われているが、次の〔図表 4-6〕は、その際にまとめられた政府の「給付の十分性に関する調査作業部会」の報告からの抜粋である。これは、2006 年の拠出上限で 35 年間掛金拠出するモデルに基づいて、所得階級別に所得代替率を示しているものであるが、所得階級が高くなるにつれて、企業年金(RPP)や個人退職勘定制度(RRSP)からの給付に依存する割合が高くなる。なお、所得階級が 12 万カナダドルを超えると、企業年金や個人退職勘定を含めた全体の所得代替率が低下しているが、これは、企業年金制度等への掛金拠出について上限が設けられているためであるとされている。また、このモデルには、近年導入された TFSA 制度は含まれていないことに注意する必要がある。〔図表 4-6〕から明らかなように、カナダでは、ほどほどの老後生活を送るための基盤として、公的年金のみでは十分でなく、企業年金や個人退職勘定制度は欠かせないものとなっているが、その場合、企業年金制度等の普及状況や積立状況が国民各層にわたり十分なものとなっているかどうかが問題となる。

〔図表 4-6〕 所得階級別にみた老後所得保障制度の所得代替率（制度別、推計）

Figure 3: Estimated income replacement by each pillar of retirement income system, all individuals  
(Average savings rate)



Notes:

The key assumptions underlying the chart are:

- It assumes a single individual with annual saving at 2006 RPP/RRSP contribution rates over 35 years.
- RPP/RRSP contribution rates are converted to income replacement rates using the cost factor of 9 underlying the 18 percent of earnings RRSP limit (which assumes a constant 3.5 percent real rate of return).
- The pension adjustment (PA) is used as a proxy for RPP contributions.
- OAS/GIS reductions based on CPP and RPP/RRSP income is taken into account.

Source: Finance Canada calculations based on 2006 tax data.

出所 : Mintz, J. (2009) *Summary Report on Retirement Income Adequacy Research: prepared for the Research Working Group on Retirement Income Adequacy of Federal - Provincial - Territorial Ministers of Finance*

次の〔図表 4-7〕は、RRSP の実際の普及状況をみたものである。2005 年現在において、約 6 割の世帯が RRSP に加入しており、積立残高の中央値は 2 万 5 千カナダドルとなっている。なお、図表にある EPP とは、企業がスポンサーになっている年金制度 (employer-sponsored pension plans) を意味しており、通常の企業年金制度がこれに該当する。企業年金を含めて考えれば、全体の 4 分の 3 の世帯が自助努力としての老後所得保障制度に加入し、積立残高の中央値は概ね 6 万 6 千カナダドルとなっている。特に、主な所得者 (MIR) の年齢が 55～64 歳の世帯では、全体の 8 割の世帯がいずれかの制度に加入しており、積立残高の中央値は 24 万 5 千カナダドルとなっている。しかし、保有純資産の階級 5 分位別にみると、保有純資産の最も低い第 1 分位では、RRSP への加入は世帯の 2 割に満たない。一方、保有資産の最も高い第 5 分位では、8 割以上の世帯が RRSP に加入している。

〔図表 4-7〕カナダの世帯における個人退職勘定制度等の積立状況

	With RRSP		With EPP		With RRSP and/or EPP	
	%	\$ (median) <sup>1</sup>	%	\$ (median) <sup>1</sup>	%	\$ (median) <sup>1</sup>
<b>All families</b>	<b>60</b>	<b>25,000</b>	<b>50*</b>	<b>65,400 *</b>	<b>74*</b>	<b>65,800 *</b>
<b>Age of major income recipient (MIR)</b>						
25 to 44	56 <sup>(*)</sup>	15,000 <sup>(*)</sup>	44 <sup>(*)</sup>	18,900 <sup>(*)</sup>	69 <sup>(*)</sup>	29,800 <sup>(*)</sup>
45 to 54 (ref)	68	40,000	54*	116,500 *	79*	137,800 *
55 to 64	65	55,000	58	227,100 <sup>(*)</sup>	81*	244,800 <sup>(*)</sup>
65 to 69	47 <sup>(*)</sup>	37,000	58	213,400 <sup>(*)</sup>	71*	215,600 <sup>E*</sup>
<b>Sex of MIR</b>						
Male (ref)	63	30,000	53*	70,000 *	77*	84,900 *
Female	55 <sup>(*)</sup>	20,000 <sup>(*)</sup>	45 <sup>(*)</sup>	54,100 *	68 <sup>(*)</sup>	50,000 <sup>(*)</sup>
<b>After-tax family income</b>						
Less than \$36,500	35 <sup>(*)</sup>	10,000 <sup>E(*)</sup>	25 <sup>(*)</sup>	28,800 <sup>E**</sup>	48 <sup>(*)</sup>	16,300 <sup>E (*)</sup>
\$36,500 to \$58,999	65 <sup>(*)</sup>	20,000 <sup>(*)</sup>	59 <sup>(*)</sup>	52,900 *	83 <sup>(*)</sup>	54,500 <sup>(*)</sup>
\$59,000 to \$84,999 (ref)	81	28,500	70*	64,000 *	94*	75,800 *
\$85,000 and over	89 <sup>(*)</sup>	80,000 <sup>(*)</sup>	77 <sup>(*)</sup>	162,400 <sup>(*)</sup>	97 <sup>(*)</sup>	224,100 <sup>(*)</sup>
<b>Education of MIR</b>						
Less than high school	33 <sup>(*)</sup>	17,000 <sup>E(*)</sup>	31 <sup>(*)</sup>	96,800 <sup>E *</sup>	50 <sup>(*)</sup>	F
Graduated high school	58 <sup>(*)</sup>	20,000 <sup>(*)</sup>	47 <sup>(*)</sup>	61,500 *	73 <sup>(*)</sup>	50,000 <sup>(*)</sup>
Non-university postsecondary certificate	64 <sup>(*)</sup>	25,000	55*	56,800 *	78*	65,000 *
University degree (ref)	73	30,000	59*	79,600 <sup>E *</sup>	82*	102,800 <sup>E*</sup>
<b>Net worth quintile</b>						
Bottom	19 <sup>(*)</sup>	F	23 <sup>(*)</sup>	12,100 <sup>E**</sup>	35 <sup>(*)</sup>	4,000 <sup>E (*)</sup>
Second	46 <sup>(*)</sup>	6,000 <sup>E(*)</sup>	39 <sup>(*)</sup>	18,400 <sup>E**</sup>	61 <sup>(*)</sup>	12,600 <sup>(*)</sup>
Middle (ref)	64	15,000	58*	54,900 *	83*	33,000 *
Fourth	81 <sup>(*)</sup>	35,000 <sup>(*)</sup>	70 <sup>(*)</sup>	95,500 <sup>(*)</sup>	92 <sup>(*)</sup>	100,000 <sup>(*)</sup>
Top	87 <sup>(*)</sup>	111,100 <sup>(*)</sup>	59*	190,000 <sup>(*)</sup>	92 <sup>(*)</sup>	250,000 <sup>(*)</sup>

\* significantly different from 'with RRSP' at the .05 level

<sup>(\*)</sup> significantly different from the reference group (ref)

1. For those with holdings.

Source: Statistics Canada, Survey of Financial Security, 2005.

出所：W. Pyper (2008) "RRSP Investments," *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada.

次の〔図表 4-8〕は、企業年金制度の普及状況の推移をみたものである。老後所得の十分性を議論する際、カナダでは、給付建ての企業年金加入者の割合が頭打ちとなり 90 年代後半以降は減少気味となっていることが課題として認識された。拠出建て制度への加入割合は上昇しているが、3 万～4 万ドルの所得階級では、全体の 6 割は職域年金制度に加入していない。8 万ドルを超える所得階級でも、半分近くが職域年金に加入していない。

〔図表 4-8〕カナダにおける職域年金への加入状況の推移

Table 8. Trends in workplace pension plan membership, 1996–2004

Income	RPP	1996	1998	2000	2002	2004
\$30,000- \$40,000	DB	39.86%	37.05%	35.21%	33.76%	33.47%
	DC	4.75%	5.39%	5.66%	5.95%	6.45%
	Other Plan	0.63%	0.69%	0.75%	1.06%	1.15%
	No plan	54.75%	56.87%	58.38%	59.28%	58.94%
\$80,000+	DB	49.03%	47.35%	46.85%	44.28%	43.04%
	DC	5.84%	6.89%	7.53%	7.80%	8.29%
	Other Plan	0.78%	0.88%	1.00%	1.39%	1.48%
	No plan	44.34%	44.88%	44.62%	46.59%	47.19%

(Source of Data: CANSIM data provided by Statistics Canada)

出所 : Canadian Institute of Actuaries (2007) *Planning for Retirement: Are Canadians Saving Enough?*

次の〔図表 4-9〕は、RRSP に掛金を拠出している者の割合がどう推移しているかをみたものである。所得が 3 万～4 万カナダドルの階級では、全体の 6 割近くが職域年金に加入していないなかで、RRSP に掛金拠出している者の割合は減少気味となっている。

〔図表 4-9〕RRSP への掛金拠出者割合の推移

Table 9. Proportion of population who made a contribution to an RRSP, 1996–2004

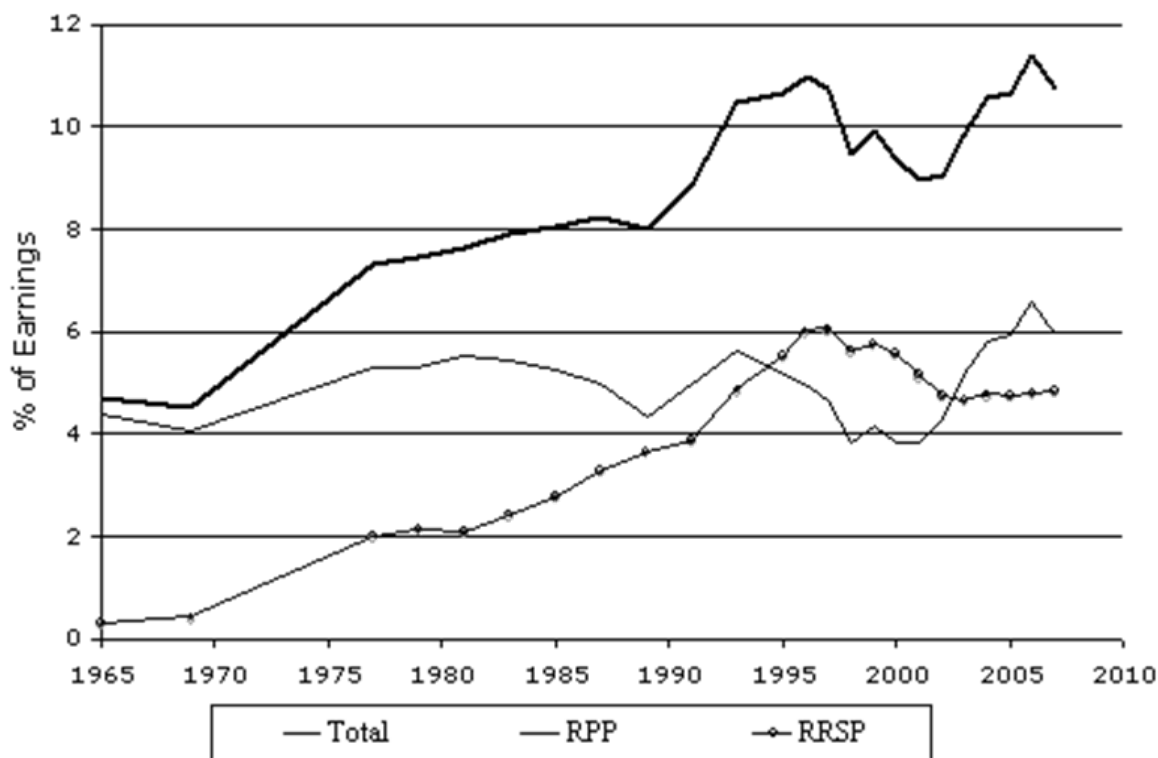
Income	1996	1998	2000	2002	2004
\$30,000-40,000	46.46%	45.58%	45.23%	43.31%	42.67%
\$80,000+	80.73%	80.58%	79.18%	75.29%	76.77%

(Source of Data: Statistics Canada)

出所 : Canadian Institute of Actuaries (2007) *Planning for Retirement: Are Canadians Saving Enough?*

最後に、次の〔図表 4-10〕は、RPP 及び RRSP への掛金拠出率の推移をみたものである。RRSP への掛金拠出は、1970 年代以降上昇を続けていたが、1995 年過ぎにピークを打ち、直近では 5%弱の水準となっている。RPP への掛金拠出は 6%前後となっており、合計では 11%前後の水準である。

〔図表 4-10〕 RPP 及び RRSP への掛金拠出率の推移



出所： Horner, K. (2009) *Retirement Saving by Canadian Households: Report for the Research Working Group on Retirement Income Adequacy*

### 3.4 RRSP の評価

RRSPの普及及び掛金拠出の現状及び推移は上に述べたとおりであるが、それではカナダにおいてRRSPはどのように評価されているであろうか。既述のとおり、カナダでは、2008年の金融危機を契機として、2008～2009年にかけて老後所得の十分性についてまとまった議論がされている。オンタリオ州の年金委員会の報告書<sup>4</sup>は、「個人勘定のRRSPは、職域年金への加入割合が減少するなか、老後所得の不足をカバーするものとなることが期待されていた。しかしながら、職域年金への加入割合が減少するなかでRRSPへの掛金拠出率が減少している現状からは、そのようなことは期待薄と考えられる」と述べている。この点について、前記〔図表 4-6〕の基礎資料の1つであるHorner (2009)は、職域年金カバレッジの10%減は、RRSPの掛金拠出の増加によって代替されることにはならず、その結果、所得税収の減と公

<sup>4</sup> Ontario Expert Commission on Pensions (2008) *A Fine Balance: Safe Pensions, Affordable Plans, Fair Rules*

的な最低所得保障プログラムの支出増により、2030年には連邦及び州政府の全体でネット・キャッシュフローの0.7%減につながると分析している。オンタリオ州年金委員会の報告書は、「当初、所得税法(Income Tax Act)は、年金制度(RPP)への事業主の掛金拠出を事業費として取り扱い、かつ、従業員が退職し実際に年金を受け取るまで課税を繰り延べることを容認することによって、給付建て職域年金の設立を支援しようとしていた。加えて、各従業員は、給付建て制度によった方が、RRSPや拠出建て制度によるよりも多く積み立てられるようになっていた。ところが、1991年の税制改正により、給付建て職域年金、拠出建て職域年金及び個人退職勘定制度(RRSP)の3制度を税制上同等の取扱いとし、制度上、公平な競争の場(level playing field)に置くこととなった。この税制改正により、拠出建て年金やRRSPの普及は進んだけれども、拠出建て年金やRRSPの掛金水準は総じて低いままとなっている。」と基本的な問題点を指摘している。さらに、転職に伴うポータビリティの確保という面では、①転職前の事業主の職域年金制度に置いたままにする、②転職先の事業主の職域年金に移管してその年金額を増やす、③RRSPに現価相当額を移管して、引退時にそれを受け取るという三つの選択肢があるが、①の選択肢に関しては、勤続期間が短くなるため不利になりがちであること、②の選択に関しては、そもそも転職先の事業主に受け入れの義務はないこと、③の選択に関しては職域年金での資産運用に比べ資産規模が小さくなり、資産運用のパフォーマンスが劣る結果となる可能性が高いことなど、それぞれの選択肢について問題点を指摘している。

一方、RRSPの役割に関しては、カナダアクチュアリー会の報告書<sup>5</sup>が、高齢者のうち所得が低く最低所得年金(GIS)など所得テスト付きの国庫補助を受ける層では、RRSPを通じて受ける給付に対する実質的な限界税率が非常に高いものとなる可能性があるという問題点を指摘している。さらにこの報告書は、前年所得の18%と言う現行のRRSPへの拠出上限は、RRSPにのみ掛金拠出している場合には、公的年金であるOASとCPP(又はQPP)の給付を考慮に入れても、老後の所得保障として十分な額にならないと述べている。

## 4 カナダにおける最近の動き

### 4.1 PRPP 制度の導入に向けた動き

カナダでは、2009年5月、連邦政府と州政府の共同による「老後所得の十分性に関する調査作業部会」が設置された。2009年12月、作業部会の最終報告がまとめられ、2010年6月、連邦政府、州政府及びテリトリー(準州)政府の財務大臣が、国民の老後所得の十分性を確保するため、①大規模な集団運用型の拠出建て年金制度(pooled registered pension plans)の導入、②国民の金融リテラシーの改善、③二階部分の公的年金である(C/Q)PP制度に、積立方式による給付部分を追加して給付を改善<sup>6</sup>、という3つの方向性について検討す

<sup>5</sup> Canadian Institute of Actuaries (2007) *Planning for Retirement: Are Canadians Saving Enough?*

<sup>6</sup> 上記③の方向性において、賦課方式と積立方式を併用した財政運営が行われている(C/Q)PP制度に「積立方式による給付部分を追加」と給付改善が積立方式によることとされているのは、CPPの保険料率引き上げなどを行った1999年改正時に、今後CPP制度の給付改善を行う場合は積立方式による、ということが合意されているからである。

ることで合意し、その後検討が進められてきた。しかし、③の方向性に関しては、法定保険料率の引き上げに対して中小企業の経営者が懸念を示したこともあり、(C/Q)PPの給付改善は現段階では困難との認識が大勢となり、そのため①の方向性を優先して進めることとなった。同年10月、連邦政府、州政府及びテリトリー（準州）政府の財務大臣がPRPP制度の導入を進めることで基本合意し、翌2011年11月17日には政府提出のC-25法案の国会審議がスタートしている。本稿の執筆時点である2012年6月7日現在、C-25法案は下院で第三読会の状況にあり未だ成立していないが、連邦政府及び州政府においては既に予算措置がなされており、特にケベック州ではPRPP制度のケベック州版であるVRSP制度(Voluntary Retirement Savings Plan)を2013年1月に導入することが既に決定されている。ただし、C-25法案は州レベルの法令によって上書きされることを許容しており（後述）、また、制度の施行に向けては、指導監督等に関して連邦政府と各州との間の合意及び各州間の合意が必要なため、PRPP制度が実際に導入されるまでにはなお時間を要するものと考えられる。

## 4.2 PRPP 制度の概要

PRPP制度は、RPPへの加入割合が1991年には41%あったものが2007年には34%まで低下するなか、RRSPへの加入割合に関しては1997年の45%をピークに頭打ちとなり、その後は2008年の41%前後で推移しているなど、特に中低所得者を中心として、老後所得の「充分性のギャップ」が生じているという認識に基づいて導入されるものである。そのため、PRPP制度は、制度運営及び資産運用管理のコストが極力低いものとなるよう配慮されている。

PRPP制度は、事業主に対して、従業員に低コストの退職所得積立プランを提供する際の新たな選択肢を提供するものであり、また、職域年金が設けられていない企業の従業員や自営業者に対して、低コストの退職所得積立プランの選択肢を提供するものであると説明されている。専門家による低コストの事務管理及び資産運用管理ということが強調されており、これを大規模な集団型の年金制度とすることによって実現すると説明されている。

制度の運営管理は、事業主とは別の「運営管理機関」(Administrator)が行うものとされている。運営管理機関には、金融機関や年金基金と同様の受託者責任が課される。運営管理機関となるためには、金融監督当局(SFI)のライセンスが必要である。運営管理機関は、制度加入者のトラスティー（受任者）となって、制度及び資産の管理を行う。つまり、わが国の確定拠出年金のように、資産管理を行う「資産管理機関」が別に存在する建て付けではない。運営管理機関が加入者及び事業主から掛金の納付を受け、資産を管理する責任を負うという構造である。運営管理機関に対しては、「低コスト」で制度を運営管理することが求められる。そのPRPP制度が「低コスト」であるかどうかは、政令で規定されることになる模様である。運営管理機関は、各加入者に対して、デフォルトの選択肢を含め、資産運用の選択肢を複数提示してもよいことになっている。

PRPP制度への加入は、個人レベルでは各自の任意であるが、PRPP制度を利用することとした企業のフルタイム従業員は、そのPRPP制度に自動加入となる（任意脱退は可能）。連邦法となるBill C-25（PRPP法案）は、RPPを設けていない企業に対してPRPP制度の



利用を強制することを求めているが、既述のとおり、各州は自州の法律により PRPP 法の条文を上書きすることができるため、州レベルの法律で PRPP 制度の利用を強制することも可能である。たとえば上で触れたケベック州の VRSP では、5 人以上を雇用する（RPP を設けていない）企業に対し、VRSP 制度を選択し従業員に提供することを義務づけている。ただし、企業が掛金を拠出はするかどうかは任意とされている。なお、PRPP の個人勘定はロックインとなり、原則として一定の年齢まで取り崩すことができない。

#### 4.3 PRPP 制度に対する見方

以上のような PRPP 制度に対しては、一部有識者から問題点も指摘されている。たとえば Ambachtsheer and Waitzer(2011)は、次の 3 つの課題を指摘している。第 1 に、RPP 制度を設けていない事業主に対しても、PRPP 制度の利用を強制していないことである。第 2 に、資産運用に係るデフォルトの選択肢について、法案が何ら規定していないことである。第 3 に、PRPP 制度は「低コスト」の制度であるとしながら、制度の指導監督面で工夫がされていないことである。

## 5 日本への示唆

本節では、カナダの個人退職勘定制度と老後所得の十分性を巡る最近の動きを踏まえて、わが国への示唆について述べる。まず第 1 は、わが国において今後個人退職勘定制度が導入されても、国民すべてに制度の普及が進むといった状況は望み薄だということである。これは制度導入の目的に関する問題であるが、仮に個人退職勘定制度が、企業年金のポータビリティ確保や退職一時金及び企業年金の選択一時金の年金化を進める観点から、退職一時金税制及び年金税制の改正とセットで導入するというのであれば、制度の普及が進むかどうかはそれほど問題にならないであろう。しかし、老後所得に係る「十分性のギャップ」の問題から個人退職勘定制度を導入するのであれば、制度の普及は政策評価の重要なメルクマールとなる。そして、中低所得者を含めて制度の普及を図るには、国際的な経験則から、ケベック州の VRSP 制度に示されるように、何らかの形でソフトな強制を考えざるを得ない。要するに、個人退職勘定制度を導入するとすれば、カナダや英国等における最近の動向も踏まえる必要があるということである。制度を導入して十数年経過して初めて普及状況を検証し、対策を検討するというのでは必要な検討を怠ったのではないかという誹りを免れないであろう。

第 2 に、わが国でも老後所得の十分性に関する踏み込んだ議論が必要だということである。カナダの場合、「給付の十分性に関する調査作業部会」で、この課題について十分な調査と議論がされている。現在、わが国では、最低所得保障制度の導入の是非といったことにのみ焦点が当てられているが、マクロ経済スライドにより公的年金の給付水準が低下していくことが確実視されるなかで、将来、加入者の太宗を占める中間所得層には老後所得に関する「十分性のギャップ」の問題はないのか、詳細な検証が必要であろう。その際、カナダにおける

検討から参考にすべきなのは、(当然のことではあるが) 公的年金のみならず企業年金や個人退職勘定制度も含めて、老後所得の十分性が議論されなければならないことである。

第3に、制度管理と資産運用のコストに十分な注意を払う必要があることである。カナダがPRPP制度の導入に踏み切った背景の1つに、制度運営と資産運用管理のコストの問題がある。世界的に資産運用の収益率が低迷しているなか、運用管理のコストの問題は重要性を増している。個人退職勘定制度の制度設計では、コストを低減するための仕組みや工夫が極めて重要であり、したがってコスト低減の観点からの議論が十分に行われる必要がある。

第4に、積立段階だけでなく給付段階の制度設計も重要だということである。拠出建ての制度に関しては、ともすれば積立段階にのみ焦点が当たりがちで、金融機関の関心も積立段階に集中する嫌いがあるが、カナダの場合、RRSPで積み立てた老後資金は、(一時金受給も可能だが) 基本的には給付段階の制度であるRRIFに資産を移管するか、または生命保険会社から年金保険商品を購入することが求められている。RRIFからの年間取り崩し額には年齢毎に下限の率が定められている。個人退職勘定制度に関しては、ポータビリティ確保の観点から、企業年金の脱退一時金や選択一時金、そして退職一時金の全部又は一部を直接受け入れることができるようにする必要があるだろうが、その場合、年金税制と退職一時金税制との関係が必然的に問題になって来よう。その困難な部分を整理するためにも、最大及び最低取り崩し額の要件等、給付段階の制度設計は極めて重要となる。

## 参考文献

- Ambachsheer, K. (2008) "The Canada Supplementary Pension Plan (CSPP) --- Towards an Adequate, Affordable Pension for All Canadians," *Commentary*, C.D. Howe Institute, No. 265, May 2008.
- ——— and E. Waitzer (2011) "Saving Pooled Registered Pension Plans: It's Up To the Provinces," *e-brief*, C.D. Howe Institute, December 15, 2011.
- Antolin, P., A. de Serres and C. de la Maisonnette (2004) "Long-term Budgetary Implications of Tax-favoured Retirement Plans," *Economic Department Working Papers*, OECD, No. 393.
- Canada Revenue Agency (2011) *RRSPs and Other Registered Plans for Retirement*.
- Canadian Institute of Actuaries (2007) *Planning for Retirement: Are Canadians Saving Enough?*
- Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities of the European Commission (2009) *Private Pension Schemes: Their Role in Adequate and Sustainable Pensions*.

- Franklin Templeton Investments *RRIF Withdrawal Reference Guide*.
- Horner, K. (2009) *Retirement Saving by Canadian Households: Report for the Research Working Group on Retirement Income Adequacy*.
- Menard, J.C. (2011) *Personal Pension Reform in Canada: Presentation Paper at the PBSS Meeting in Edinburgh*.
- Mintz, J. (2009) *Summary Report on Retirement Income Adequacy Research, prepared for the Research Working Group on Retirement Income Adequacy of Federal - Provincial - Territorial Ministers of Finance*.
- OECD (2007) *Pensions at a Glance 2007: OECD Private Pension Statistics*.
- Ontario Expert Commission on Pensions (2008) *A Fine Balance: Safe Pensions, Affordable Plans, Fair Rules*.
- Ostrovsky, Y. and G. Schellenberg (2010) "Pension Coverage and Earnings Replacement Rates among Canadian Couples," *Analytical Studies Branch Research Paper Series, Social Analysis Division, Statistics Canada*.
- Pyper, W. (2008) "RRSP Investments," *Perspectives, Statistics Canada*.
- Rocha, R., D. Vittas and H.P. Rudolph (2010) "The Payout Phase of Pension Systems: A Comparison of Five Countries," *Policy Research Working Paper, Non Bank Financial Institution Group, The World Bank, No.5288*.
- Thibodeau, M-O. (2012) "Bill C-25: An Act relating to pooled registered pension plans and making related amendments to other Acts", *Legislative Summary of Bill C-25, Library of Parliament*.
- UK Department of Work and Pensions (2006) *Personal Accounts: A New Way to Save*.
- UK Pensions Commission (2005) *A New Pension Settlement for the 21st Century: The Second Report of the Pensions Commission*.
- 清水信広 (2011) 「第 4 章 終身年金の意義と長生きリスクへの対応」『老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究 平成 22 年度報告書』財団法人年金シニアプラン総合研究機構, pp.39-66.



# 第5章 ドイツ・リースター年金政策からの示唆

## 1 はじめに

ドイツでは、老齢時の所得保障に関して、公的年金、企業年金、個人年金という三つの柱によって支えられるとする、いわゆる三本柱理論が定着している。公的年金制度が第1の柱、企業年金制度、個人年金制度が第2、第3の柱として位置づけられており、伝統的に第1の柱が最も重要であり、かつ最も大きな比重を占めている。しかしながら、進展する少子高齢化を背景にして、公的年金財政は将来的に厳しい状況が続くことが予想されており、長期的に安定した制度運営を図るためには、老齢時の所得保障において公的年金が果たす役割の縮減もやむを得ないものとして受け止められつつある。そして、公的年金の役割縮減に対して、企業年金や個人年金による補完機能の強化を図ることで、老齢時の生活水準を保つことを目指している。そのために、ドイツでは、企業年金や個人年金といった公的年金に付加する年金の形成に関する大規模な助成措置を講ずるといった政策が展開されている。特に、個人年金の形成を支援する措置に力点が置かれ、徐々にその成果が現れつつある。

少子高齢化や長寿化の傾向、老齢時の所得保障における公的年金制度の位置づけやその重要性など、日本における状況と類似点の多いドイツにおいて展開されている老齢時の所得保障制度改革は、日本にとって示唆に富むものと考えられる。そこで、本稿では、ドイツにおける老齢時の所得保障制度をめぐる状況を概観した上で、近年展開されているリースター年金支援策に焦点を絞り、日本における老齢時の所得保障制度に関する今後の方向性について若干の考察を試みることにしたい。

## 2 ドイツにおける公的年金制度をめぐる概況<sup>1</sup>

### 2.1 少子高齢化の進展

ドイツでも、日本と同様に、公的年金保険財政を圧迫する社会の少子高齢化が進展している。

65歳以上の高齢者の割合をみると、1960年には12%であったものが、現在では21%、2030年には28%になると予想されている。また、現在は、高齢者1人に対して20歳から64歳の生産人口は3人であるものが、2030年には2人になるといわれており、さらに、公的年金の保険料納付者である被保険者は、1962年には年金受給者1人に対して4人程度であったものが、2008年には1.8人と2人を割り込んでしまっている。しかも、1960年と比較して、現在の65歳以上の女性の平均余命は6年伸張しており、男性でも5年程度長くなっており、2030年までには更に2年伸びると予想されている。平均年金受給期間も、1960年では9.9年間であったものが、2009年には18.2年間とほぼ2倍となっている。

<sup>1</sup> Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales (BMAS), Uebersicht ueber das Sozialrecht, Ausgabe 2011/2012, S.301f 参照。

その一方で、出生率は現在のところ 1.3 から 1.4 の間を推移しており、大きな改善の兆しは見られない。

## 2.2 公的年金制度における給付水準の引き下げ

以上のような少子高齢化が進展する状況の下、ドイツでは、公的年金制度を長期的に安定したものとするべく改革が重ねられてきた。特に、老齢年金の給付水準引き下げを断行した 2001 年年金改革は、進展する少子高齢化への対応の必要性を正面から受け止め、今後の老齢時の所得保障制度のあり方を示したものとして注目されるものである。

2001 年年金改革では、完全賦課方式で運営される公的年金制度において対立しやすい世代間の負担が調整された。すなわち、将来的に増大し続けることが予想された保険料負担に対し、負担の上限とされる水準が示される一方で、受給世代に対しても年金給付水準の引き下げという形での負担が課されることとなった。具体的には、保険料率を 2020 年までは 20% 以下、2030 年までは 22% 以下に抑えつつ、給付水準に関しては可処分所得（ネットベース）に対する代替率で 70% から 67% へ段階的に引き下げることとした<sup>2</sup>。このような公的年金制度における給付水準の引き下げは、老齢時の所得保障において公的年金制度の果たす役割の縮減を意味するものであるが、ドイツでは、この縮減した部分を企業年金や個人の自助努力によって補完することとし、国はそのための支援を行うという政策が選択された。この支援策の中心が、後述するリースター助成といわれるものである。このようなドイツの政策方針は、老齢時の所得保障制度のあり方に関して、人口構造の変化に左右されやすい賦課方式による保障部分を縮減し、そのような影響を受けにくい積立方式による保障部分を積極的に組み入れる構造に変更したということができよう。

なお、2001 年年金改革後も公的年金制度をめぐる環境は厳しく、改革が重ねられてきている。たとえば 2004 年年金改革では、年金受給者と保険料納付者との関係を年金額に反映させる（給付水準を実質的に引き下げる）ための持続可能性要素が導入されたり、2007 年年金改革では老齢年金の支給開始年齢が引き上げられる<sup>3</sup>など、年金財政の逼迫した状況が窺われる。ただし、2008 年以降は賃金上昇の恩恵を年金受給者にも受けさせるとの観点から、年金額のマイナス改定が行われなないようにされており、2012 年には 2.18%（西）および 2.26%（東）のプラス改定がなされることとなっている。

---

<sup>2</sup> 2004 年年金改革において、総所得（グロスベース）に対する代替率について、2020 年までは 46%、2030 年までは 43% を下回らないことが規定された。この改革以降、グロスベースでの所得代替率が使用されている。

<sup>3</sup> 2012 年から 2029 年にかけて、65 歳の年金支給開始年齢を段階的に 67 歳に引き上げることとなっている。

### 3 リースター年金の概要

#### 3.1 リースター助成(Riester-Foerderung)

前述したように、ドイツでは、公的年金を補完するための個人年金等の資産形成を促進するため、大規模な国家助成措置が講じられている。この国家助成措置は、制度導入時の大臣の名前からリースター助成といわれている。

リースター助成には、(i) 助成金の支給と (ii) 特別支出控除(所得控除)の2種類があり、いずれか有利な方が適用されることとなっている<sup>4</sup>。

##### 3.1.1 助成金

助成金額は、2002年の制度導入時から段階的に引き上げられ、2008年以降は次の通りである。

助成金には、基本手当(Grundzulage)と児童加算(Kinderzulage)があり、基本手当は154ユーロ、児童加算<sup>5</sup>は子ども1人につき185ユーロ(2008年1月1日以降に誕生した子どもに対しては300ユーロ)となっている。この助成金の額は、自己拠出する金額に応じて決まり、最低自己拠出額を支払わない場合、その割合に応じて助成金額が減額される<sup>6</sup>。最低自己拠出額は、基本的には、前年の社会保険料算定所得の4%から助成金額を差し引いた金額である。

たとえば、夫婦と子ども2人の4人家族で、前年の社会保険料算定所得が30,000ユーロであった場合、その4%は1,200ユーロとなる。この家族構成の場合、助成金は678ユーロ(基本手当154×2+児童加算185×2)となるので、1,200ユーロから助成金額を差し引いた522ユーロが最低自己拠出額となる。子どもの1人が2008年以降に誕生したとすると、助成金額は793ユーロとなり、拠出総額に占める助成金の割合は66%にのぼる。

また、助成金額は定額であるため、子どもの人数や所得額によっては、助成金額のみで必要とされる拠出総額に達してしまう、またはそれを超えてしまうこともありうるが、その場合でも60ユーロは自己拠出しなければならないとされている。

たとえば、母親と子ども3人の世帯で、前年の社会保険料算定所得が15,000ユーロであった場合、所得からは600ユーロが拠出額として要求されている。しかしながら、助成金額は709ユーロ(基本手当154+児童加算185×3)であり、所得金額から要求される拠出額を超えてしまっている。この場合、709ユーロの助成金を受け取るとともに、60ユーロの自己拠出額が必要とされ、拠出総額769ユーロとして資産が形成されることとなる。この場合、資産形成のための拠出額に占める助成金の割合は90%を超える。

助成金の支給は、低所得者層や子どもの人数が多い世帯にとって魅力ある措置であると評価できよう。

<sup>4</sup> リースター商品の契約者には、まず助成金が支給され、その後、税務局が助成金か特別支出控除のいずれが有利となるか機械的に判断し、特別支出控除の方が有利であった場合には、助成金との差額を還付することとなっている(BMAS,Zusaetzliche Altersvorsorge, 2012(以下、BMAS(2012)という), S.30f)。

<sup>5</sup> 児童加算は、基本的に母親に与えられる(BMAS(2012), S.28)。

<sup>6</sup> たとえば、最低自己拠出額の半額しか拠出しない場合、助成金額も満額の半分に減額される。

この他に、2008年1月から、若年者に早い時期から老後保障に対する関心を持たせることを意図して、リースター年金に加入する25歳未満の者に対して200ユーロのボーナス給付（1回限り）が支給されることとなっている。

### 3.1.2 特別支出控除（所得控除）

リースター助成金の支給と並んで、特別支出控除による助成措置が講じられている。2008年以降、個人の所得に関係なく、リースター年金に支出した費用（自己拠出額および助成金）について年間2,100ユーロ<sup>7</sup>までが控除されることとなっている。

特別支出控除は、子どものいない者や高所得者層にとって有益な措置となっているといえよう。

## 3.2 リースター助成の適用対象者

リースター助成は、そもそも公的年金制度の給付水準の引き下げを補完するための私的年金の形成を目的として導入されたものであることから、その助成対象者は、基本的に公的年金制度の強制被保険者とされている。すなわち、その中心は被用者であり、一部の自営業者等が含まれている。また、これら助成対象者の配偶者であれば、その配偶者自身は直接的には助成対象とはなっていない<sup>8</sup>とも、リースター助成が受けられる<sup>8</sup>。

## 3.3 リースター助成の対象となる個人年金プラン

### 3.3.1 要件

リースター助成の対象となるためには、老齢時の所得保障のためのものであるという目的と適合的で、制度透明性（明瞭性）、消費者保護とも整合性のある制度であることが必要であり、さらに、その年金に頼る老後の期間において、永続的で信頼できる追加的な保障が提供されることが求められた。このような観点から、助成対象となるための要件が設定され、それを満たす年金プラン（商品）が認可される<sup>9</sup>こととなっている。

助成対象となるための要件は、以下の通りである。

- (a) 追加的（補足的）年金は、満60歳（2012年以降の契約締結については満62歳）または老齢年金の受給開始前に支給されないこと。
- (b) 稼得不能（障害）保障や遺族保障を付加できること。
- (c) 2006年1月1日以降に締結された老後保障契約については、性中立的な保険料率

<sup>7</sup> リースター助成金を直接受ける権利を有している配偶者とその配偶者を通じて間接的にリースター助成金を受けることができる夫婦の場合、特別支出控除は直接権利を有している配偶者にしか適用されないため、この場合の特別支出控除上限額が2012年より2,160ユーロに引き上げられる。

<sup>8</sup> このように助成対象となっている配偶者の存在によって間接的に助成を受ける場合、その者に関する最低自己拠出額は2012年より年間60ユーロとなっている。

<sup>9</sup> 認可は連邦税務サービス監督局(Bundesanstalt fuer Finanzdienstleistungsaufsicht)によってなされるが、これは品質保証ではないことに注意が必要である。認可は、助成の前提条件を備えているという確認にすぎない。



の設定がなされていること(女性が男性より長寿であることを理由に保険料を高く、または支給額を減額してはならない)。

(d) 元本(自己拠出額および助成金額)を保証すること。

(e) 終身年金を保証すること。

(f) 老後保障契約の締結・販売費用については少なくとも5年かけて均等償却すること。

また、これらの費用や管理費用、移行費用等についての情報を提供すること。

(g) 提供者は、投資機会、投資構成、潜在的なリスクなどを知らせたり、投資者が簡単に商品比較を行えるように標準的な見積もりを提供すること。

(h) 保険料拠出の中断、移行のための解約が認められること。

(i) 老後保障契約およびそれに関する積立金が差押え等から保護されること。

### 3.3.2 投資形態

以上の要件を満たし、具体的に助成対象となる年金プラン(投資形態)には3つのものがある。

#### ① 私的年金保険(Private Rnetenversicherung)

私的年金保険プランは、積立と保険が結びつけられたものである。基本的に、就労している現役期間には毎月の保険料を支払い、後になって保険者から追加的な私的年金が支給されるというものである。納付した保険料(自己拠出額および助成金)については、通常、最低利回り保証が設定<sup>10</sup>される。それに利益配当が加わることもありうる。この私的年金保険プランは、投資リスクが低く、それなりの収益が見込めるとされ、特に若年層や確実性を重視した者に適していると考えられている<sup>11</sup>。

#### ② 銀行貯蓄プラン(Banksparrplan)

銀行貯蓄プランは、古典的な手法であり、毎月一定額を積み立て、確定利回りによって資産を形成していくものである。私的年金保険プランとは異なり、最低利回りというものはない。利率は、期間または貯蓄額によるか、その他の投資形態の利子に対応させることができる。このプランは、投資リスクは極めて低いが、収益の期待度も小さい。銀行貯蓄プランは、特に高年齢層や高い安全性を求める者に適しているとされる<sup>12</sup>。

#### ③ 投資ファンドプラン(Fondssparplan)

投資ファンドプランも、毎月一定額を積み立てるが、その積立金の投資先を何にするかによって収益機会とそれに伴うリスクは異なってくる。最低利回りの保証はなく、一貫して他の2つのプランよりもハイリスク・ハイリターンであることを踏まえなければならない。ただし、積み立てた元本(自己拠出額および助成金)は保証される。株式の投資割合の高いプランは、どちらかといえば、仮に相場差損金が生じた際にそれを埋め合わせるための十分な時間を有して

<sup>10</sup> 2007年1月1日以降に締結された保険契約では、2.25%となっている(BMAS(2012), S.35)。

<sup>11</sup> BMAS(2012), S.35.

<sup>12</sup> BMAS(2012), S.35.

いる若年層や危険を恐れない者に適しているとされる<sup>13</sup>。

#### ④ 住宅リースター(Wohnriester)

2008年に、持ち家取得が支援される自助努力の一形態として位置づけられ、助成対象となっている。住宅ローンを受ける場合に助成がなされるもの、助成を受けて積み立てられている年金原資を借用する形態等がある。

## 4 リースター年金の普及促進策

### 4.1 普及促進策

公的年金の補完を目指して、大規模なリースター助成措置が講じられたことから、いわゆるリースター年金市場が賑わいを見せることとなったが、導入当初は、助成金支給に関する事務が煩雑であったり、使い勝手が悪いなどといった評価によって、リースター年金契約の締結件数の伸びは低調であった。そこで、2004年年金改革時に、リースター年金の普及促進を図ることを目的として、助成金申請に関する事務を簡略化し、手続き的負担の軽減を図った<sup>14</sup>。

また、2007年から「老後保障を知ろう(Altersvorsorge macht Schule)」という啓蒙プロジェクトが実施されている。このプロジェクトでは、国民の年金制度に関する理解促進が目指されており、具体的には、市民大学において入門講座と集中講座が開かれている。老後保障の基礎知識に関する入門講座は誰でも無料で受講することができる<sup>15</sup>。講座の講師はドイツ年金保険の専門家で、リースター年金商品の提供とは無関係な、中立的立場の者が担当している。

### 4.2 リースター年金の契約件数の動向

現在のところ、前述したリースター年金の普及促進策が功を奏した形となっており、リースター年金の契約件数は着実に伸びている。

2012年第1四半期の契約件数は115,000件増加し、合計約1550万件となっている<sup>16</sup>。増加分の投資形態の内訳を見ると、約65,000件が住宅リースターであり、新規契約の56.5%を占めている。次いで、私的年金保険プランが32,000件、投資ファンドプランが11,000件、銀行貯蓄プランが7,000件となっている。

---

<sup>13</sup> BMAS (2012), S.36.

<sup>14</sup> たとえば、リースター年金提供者による助成金代行申請を基本的に容認し、その申請書類も簡略化された。また、積立金の一時金受け取りを認めていないことに対する批判に対処し、積立金の30%を限度として一時金受け取りを可能にするなど、利用者の要望に応える改正が実施された。

<sup>15</sup> 入門講座は45分授業が2コマで構成され、集中講座は45分授業が12コマ程度で費用は20ユーロ以下となっている。

<sup>16</sup> BMAS, Pressemitteilungen – Riester-Rente weiter im Trend.

### 4.3 改革の方向性

リースター年金が導入されてから 10 年という節目を迎え、ドイツでは更なる普及促進に向けての改善策が講じられようとしている。前述したように、リースター年金の契約締結件数は着実に伸びてきており、それに伴い様々な商品が開発され、市場規模は拡大し続けている。リースター年金の存在が広く社会に定着する一方で、依然として、リースター年金の商品提供をめぐる玉石混合といった状態が存在していることから、リースター年金の透明性を確保し、消費者保護の観点から、次のような改善策が検討されている。

たとえば、提供される年金商品の内容について、購入者が簡単に理解しやすいよう表記された商品説明文書を交付することを義務付けたり、その商品説明文書に関して不適切な行為があった場合には過料を科すなどの制裁規定を設けつつ、購入者に特別な解約権を認めたり、また、契約を変更する場合の手数料について最高 150 ユーロとするといった上限を設けること等が検討されている<sup>17</sup>。

## 5 おわりにー日本への示唆ー

### 5.1 老齢時の所得保障における公私の役割と助成措置

前述したように、ドイツでは、公的年金制度は老齢時の所得保障の第 1 の柱として最も重要であって、その位置づけ自体に変更はない。しかしながら、完全賦課方式で運営される公的年金制度のみでは、進展する少子高齢化に対応することが困難であり、積立方式による私的年金と組み合わせ、老齢時の所得保障を図るとの政策方針を明確に示した意義は大きいと考えられる。そのうえで、自助努力による老後資産形成に対して、国家は無関係であるとするのではなく、大規模な助成措置を講じるという形で積極的に関与する政策を選択した点は注目に値しよう。

具体的な助成措置についてみた場合、老後資産形成のために投資する金銭を直接付与する助成金の支給という形態を採用したことは、リースター年金の普及に大きく寄与していると考えられる。特別支出控除という形での税制上の優遇措置も用意されているが、この形態ではそもそも支出するための資金に乏しい低所得者層等に積極的に老後資産の形成を促すことは難しく、その効果は限定的なものにとどまると思われる。それに対して、助成金の支給は、資金に乏しい者にもリースター年金の購入可能性を高め、また、広く国民に老後資産の形成に興味を持たせることに成功しているといえよう。

国家による大規模な助成措置は多くの税金投入を意味し、財政的には厳しくなる。税金の投入は、公的年金制度の給付水準を維持するために行うという選択肢もあったにもかかわらず、公的年金制度の給付水準は引き下げつつ、それを補完する自助努力に対して助成を行うとしたドイツの選択は、公的年金制度において国庫負担の割合を増やす方向で法改正している日本と対照的であり、公私の役割分担を考える上で示唆に富むものと思われる。

また、助成金の算定に次世代育成への貢献度を考慮している点は興味深い。養育する子

---

<sup>17</sup> BMAS, Das Rentenpaket:Stichwort Verbraucherfreundliches Riestern.

ども的人数に応じて助成金が加算され、しかもその加算額は近年引き上げられており、次世代育成の貢献度を高く評価していこうとする姿勢が窺える。リースター年金は積立方式であって、完全賦課方式とは異なり次世代に負担を掛けるという構図とはなっていないにもかかわらず、次世代育成を評価するという姿勢は、公的年金制度を補完するために国家助成措置を受けて形成される私的年金には準公的な性格があるということであろうか。

リースター助成を受けるための要件にある支給開始年齢の設定、終身年金、元本保証、男女平等取扱いなどからも公的年金に準じた取扱いの要請が見て取れる。また、その給付保障については、リースター年金に関する行政監督の他、それらの会社が倒産した場合の支払保証についても商品の提供形態に合わせた制度整備がなされている<sup>18</sup>。公的年金の役割を縮減し、私的年金による補完を前提とした所得保障制度の設計をするのであれば、公的年金を補完する私的年金給付の支払確実性をどのように担保するのかが重要な問題であり、その支払保証のあり方も併せて検討し、制度を整える必要がある<sup>19</sup>。

## 5.2 普及促進策

前述したように、リースター助成の導入当初、リースター年金の契約件数の伸びはあまり思わしくなかった。その原因となっていた、助成を受けるための事務の簡略化や利便性の向上といった改正後、飛躍的に契約件数は伸び、リースター年金が普及していった経緯からは、単に財政的に支援するだけでは足りないという事実が浮き彫りとなる。助成を利用する者にとって使い勝手の良い仕組みを構築することの重要性を忘れてはならないといえよう。

また、この利用者の利便性という観点からは、住宅リースターという投資形態が興味深い。これは、老後の生活を支える所得を確保するという点からは外れるが、老後の生活を支えるためという点では、住宅の確保は大きな意義を有すると考えられる。実際に、最近のリースター年金の契約状況では住宅リースターが人気を集めており、老後の生活をイメージしにくい若年層にも、持ち家取得は現実の問題として受け入れやすく、関心を惹起する上で有効であろうと思われる。日本でも、持ち家取得のためには何十年というローンを組むということが一般的であり、住宅ローンと老後資産の形成の両立は難しい状況に鑑みると、住宅リースターのような支援形態を、老後の生活保障という視点から検討することも必要ではなかろうか。

さらに、ドイツでは、国民に対する啓蒙プロジェクトも大々的に展開されており、制度理解に向けた取り組みが継続的に実施されている。さらに、ドイツでは、リースター年金商品については、その商品を提供する生命保険会社や銀行等による情報提供を基本としているが、最近の動向では、リースター年金の商品説明に関して理解のしやすさが重視されつつあり、また、紛争の絶えない資産管理手数料等についても消費者保護の観点からの規制が加えられようとしている。

情報提供、広告宣伝、啓蒙活動をどのように展開するのか、ドイツの政策は日本にとって多くの示唆を与えるものと思われる。

<sup>18</sup> BMAS (2012), S.44.

<sup>19</sup> 支払保証が適切に整備されなければ、最終的なセーフティネットである生活保護に人々が流入する危険性が高まるのであって、将来的な国庫負担の削減という意図に反する結果を招来しかねない。

### 5.3 その他

ドイツでは、リースター助成の対象外とされる自営業者等に向けて、2005年にリールアップ年金が導入されている。リールアップ年金は、助成金の支給という形態での支援はなく、また、リースター年金に比べて元本保証が要求されない、一時金受け取りが認められていない等、その内容が劣後しているとの感が否めず、実際の市場規模も小さなものにとどまっている。

このリールアップ年金も含め、今後のドイツの政策方針で注目されるのが、自営業者に対する老後所得保障制度のあり方の変更である。これまで、自営業者については、芸術家やジャーナリスト、農業経営者、一部の自由業者等といった特定の者に対してのみ公的な年金制度への加入義務が課され、大部分の自営業者には公的な年金制度への加入義務はなく、任意で加入する道が開かれているといった状況にある。そのため、公的な老齢時の所得保障制度としては、極端なところ、公的扶助しかないという状況にある。そこで、老齢時に公的扶助を利用することを防止するため、すべての自営業者に対して義務的な老齢保障制度を導入することが検討されている。自営業者の特性を考慮した制度設計を図ることが目指されているが、導入されることとなる公的な年金制度のあり方によって、私的年金制度のあり方も見直されることになると思われる。



## 【資料編】

### 「諸外国の個人退職勘定制度について」

1. アメリカの個人退職勘定制度
2. イギリスの個人退職勘定制度
3. カナダの個人退職勘定制度
4. ドイツの個人退職勘定制度
5. フランスの個人退職勘定制度
6. ニュージーランドの個人退職勘定制度





## ( 本資料編に際して )

本編で取り上げた「個人退職勘定制度」とは、老後所得保障としての機能を有し、国が助成（直接助成や所得控除など）を行っている個人年金制度を対象としている。

単に国民の貯蓄を目的とするような出し入れ自由なイギリスのISA(Individual Savings Account)<sup>1</sup>やカナダのTFSA (Tax Free Savings Accounts)<sup>2</sup>のような貯蓄制度は対象から外している。

また、企業のみが従業員のために拠出を行うオーストラリアのスーパーアニュエーション(Super Annuation)のような制度は、企業年金の一部であり本編での対象とはしていない。

被用者か自営業者かに関わらずに、あくまで個人が任意（一部自動加入も含む）で老後所得のために掛金を拠出して、自らの老後所得保障を得て、老後に年金として受給できる制度（一部 RRSP のように老後資金の積み立てを目的とし、年金で受け取るために RRIF などの他の制度への移換が可能なものも含む）を対象とした。なお、個人の拠出に合わせて企業が拠出するような制度についても本編の対象に入れている。

なお、諸外国にはここに取り上げていない「個人退職勘定制度」がまだ存在すると思われ、皆様からのご指導も頂ければ幸いであり、今後さらなる調査を進めていきたいと考えている。

---

<sup>1</sup> イギリスでは、個人の貯蓄積立を奨励するため、1999年にISA (Individual Savings Account)個人貯蓄口座が導入された。18歳以上の居住者であれば誰でもISAを開設でき、元本および利子・配当が非課税となる。引き出しはいつでも自由に行える貯蓄のため制度である。

<sup>2</sup> カナダでは、個人の貯蓄積立奨励策から2008年にTax Free Savings Accounts (TFSA)という新しい個人貯蓄制度が導入された。TFSAは出し入れ自由の非課税貯蓄口座で、非課税枠は年間5,000カナダ・ドルである。



# 1 アメリカの個人退職勘定制度

## 1.1 IRA 設立の背景

米国のIRA (Individual Retirement Account : 個人退職勘定) は、1974年に制定された「従業員退職所得保障法 (ERISA法 : Employee Retirement Income Security Act)」により、国民が自助努力により資産形成をすることを支援する目的で創設された制度である。IRAの設立主旨は、企業年金等でカバーされない自営業者あるいは小規模被用者に対して税制上の優遇措置として税の恩恵のある退職貯蓄口座を提供することと、401k等の口座保有者の転職などに際しての資産の受け皿の提供であった。1981年の税制改正では、企業年金制度に加入している人も含めて、全ての被用者(公務員も含む)に対象が拡大された。401kプランと同様に一定額まで税制優遇による所得控除が認められている。当初の年間非課税拠出枠は1,500ドルまたは所得の15%の少ない方であったが、1981年の税制改正により企業年金等に加入する者にも対象が広げられた際に、非課税拠出枠も2,000ドルまたは所得の100%の少ない方に拡大された。また、1997年の税制改正により、配偶者と共同申告する場合の非課税拠出枠については、配偶者枠として2,000ドルが追加され、夫婦合わせて4,000ドルに拡大された。その後、2001年、2008年に、個人の非課税拠出枠が4,000ドル、5,000ドルに拡大され、さらに50歳以上向けのキャッチアップ拠出としてプラス1,000ドルの非課税枠が追加された。2013年には非課税枠が5,500ドルになり、これにより50歳以上の非課税拠出枠は6,500ドルとなっている(夫婦合算で\$13,000)。但し、企業年金に加入している場合は、AGI (Adjusted Gross Income) が一定額以上になると段階的に減少 (Phase Out) の対象となる<sup>3</sup>。加入者は金融商品の中から選択・運用し、運用益は引出し時(60歳で引出し可)まで課税が繰り延べられる。拠出は定期的でも随時でも可能。支給開始は59.5歳から70.5歳であるが、59.5歳より前に引き出した場合には10%の課税が行われる。401kプランに加入している従業員が失業等によって仕事をやめた場合など、企業年金の資金をIRA口座に移換することも可能である。通常は従業員が転職の際に給付金を受給した場合は所得として課税されるが、IRAへ60日以内に移換した場合は課税されない。なお、IRAは70.5歳までの給付開始が義務付けされているが、Roth IRAには70.5歳までの給付開始義務はない。

〔図表1〕IRAの拠出限度額

	50歳未満	50歳以上
2006年	\$4,000	\$5,000
2007年	\$4,000	\$5,000
2008年	\$5,000	\$6,000
2009年	\$5,000	\$6,000
2010年	\$5,000	\$6,000
2011年	\$5,000	\$6,000
2012年	\$5,000	\$6,000
2013年	\$5,500	\$6,500

出所：米国内国歳入庁 (IRS) Publication 590 (2012), Individual Retirement Arrangements (IRAs) (<http://www.irs.gov/publications/p590/index.html>,2013.1.11).

<sup>3</sup> (<http://www.wakanacpa.com/TaxWebSite/NeedUpdate/Deduction1.htm>,2013.1.7)

## 1.2 IRAの種類

IRAには、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税のEET型の、①「Traditional IRA」の他に、1992年のウィリアム・ロース上院議員の提案により1997年の納税者救済法で新設された、拠出時課税、運用時非課税、給付時非課税（最初の拠出から5年経過必要）のTEE型の、②「Roth IRA」がある。Traditional IRAからRoth IRAへの転換も可能だが、転換金額に対して所得税が課税される。また、他の退職プランからのロールオーバー（資金移換）による、③「ロールオーバーIRA」があり、「Traditional IRA」または「Roth IRA」に資産が移換される。これらの他に中小企業従業員を対象とする、④「SEP(Simplified Employee Pension)IRA：簡易従業員年金制度」と⑤「SIMPLE(Saving Incentive Match Plan for Employees)IRA」がある。

「SEP IRA」は1978年に内国歳入法408条k項により創設された制度（Section 408k PlanまたはEmployer-sponsored Planとも呼ばれている）であり、事業主が従業員名義のIRA口座へ拠出を行うもので、従業員は拠出ができない。対象者は21歳以上で年間450ドル（550ドル）以上の収入がある自営業者（Self-employed）、事業主（Business-owners）及び中小企業従業員である。年間の企業拠出の上限額は、企業の給与総額の25%で、最大51,000ドルまでとなっている。拠出は毎月でも随時でも可能である<sup>4</sup>。

「SIMPLE IRA」は、1996年「中小ビジネス職業保護法(SBJPA)」により設立され、従業員100名以下で他に企業年金がない中小企業で導入ができ、事業主と従業員の双方で拠出ができる制度である。対象者は21歳以上で年間550ドル以上の収入がある自営業者、事業主及び中小企業従業員である。従業員の拠出は年間1万ドルまでで、企業は給与の3%または5,000ドルまでのマッチング拠出か、従業員拠出の有無に関わらず給与の2%までの拠出が可能。従業員は12,000ドル(2013年)までの拠出が可能で、50歳以上の場合には2,500ドルの上乗せ（キャッチアップ）拠出が可能である<sup>5</sup>。

## 1.3 IRAの資産残高

投信信託協会(ICI)の「US.Retirement System Market 2012」<sup>6</sup>によると、米国の職域年金とIRA・DCプラン・個人年金保険等の全退職資産の内訳を見ると、IRAが全体の27%を占めており、DCプラン26%、DBプラン13%、州地方自治体退職年金17%、連邦政府退職年金8%、個人年金保険9%の割合となっており、IRAの資産残高の割合が高まっている（図表2）。IRAの資産残高は、2002年にDCプラン（401k,403b,457含む）<sup>7</sup>の残高を上回り、2012年第3Qで5.3兆ドルに達しており（図表3）、DCプラン（401k,403b,457含む）の資産残高は2012年第3Qでは5.0兆ドルとなっている（図表4）。

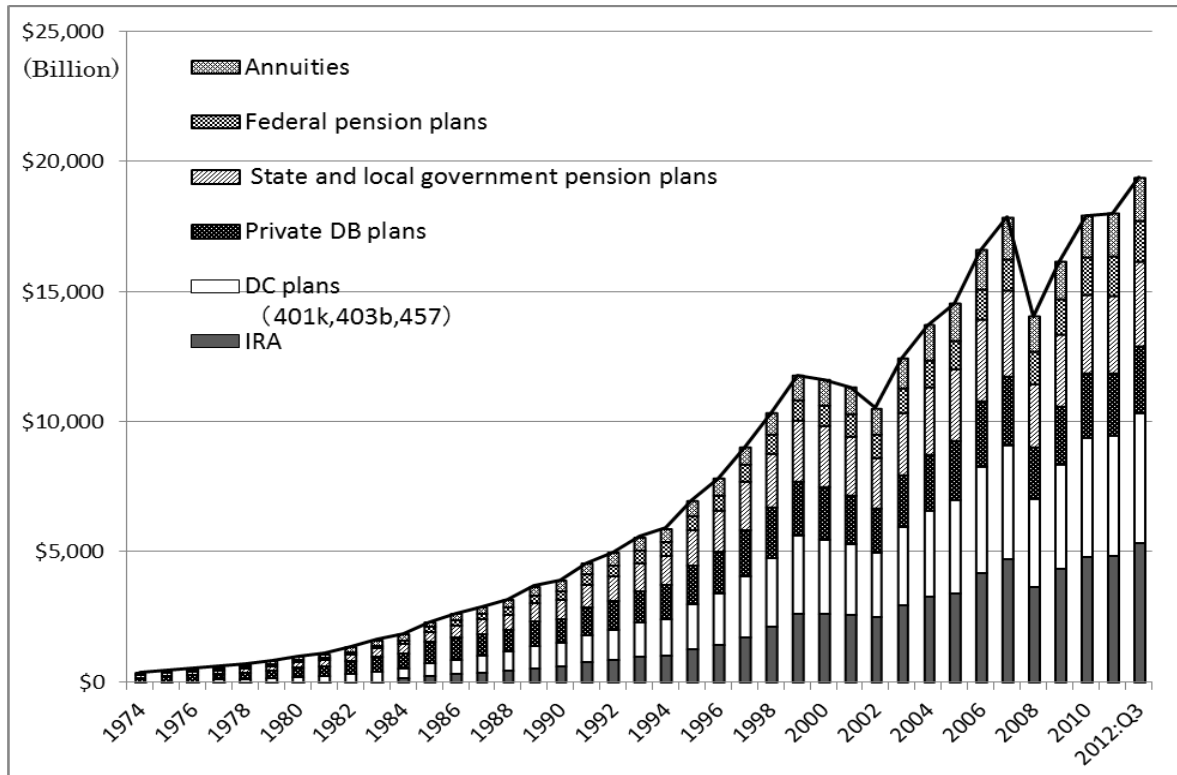
<sup>4</sup> IRS 内国歳入庁(<http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Choosing-a-Retirement-Plan-SEP>,2013.3.15)

<sup>5</sup> IRS 内国歳入庁(<http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Choosing-a-Retirement-Plan-SIMPLE-IRA-Plan>)  
(<http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Retirement-Plans-for-Self-Employed-People>,2013.3.15)

<sup>6</sup> ICI（米国投資信託協会）（2012）”The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012”  
(<http://www.ici.org/research/retirement>, 2013.1.11).

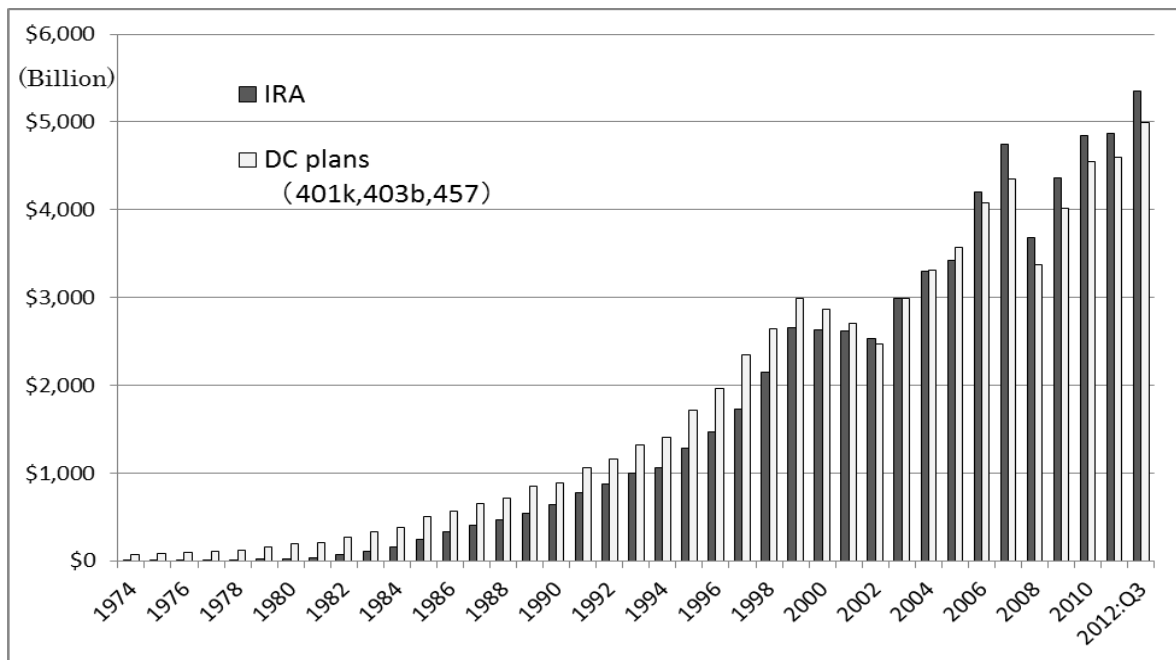
<sup>7</sup> 401k は企業従業員向け、403b は非営利団体、公立学校、病院等の従業員、457 は州政府・郡・市の職員向けの退職年金制度である。

〔図表 2〕 米国の職域年金および IRA・DC プランの資産残高推移(1974-2012)



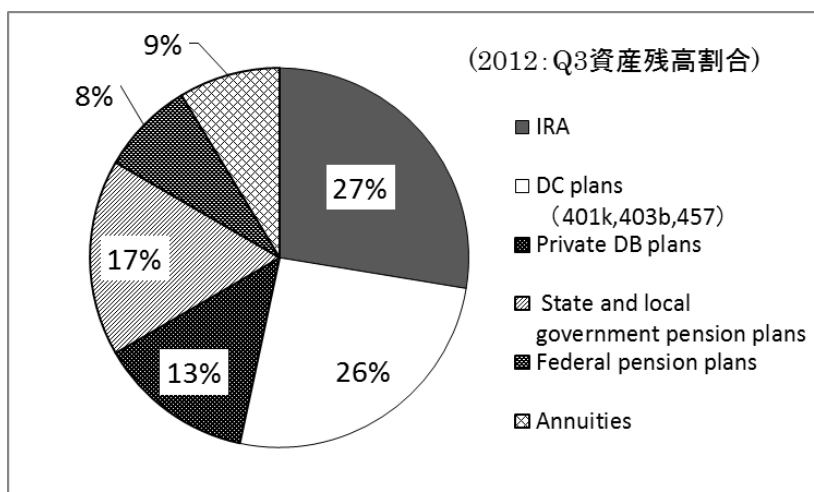
出所：ICI (2012) ”The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012: U.S.Total Retirement Market Assets (Table 1)” (<http://www.ici.org/research/retirement>, 2013.1.11)より筆者作成

〔図表 3〕 米国 IRA と DC プランの資産残高推移(1974-2012)



出所：ICI (2012) ”The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012: U.S.Total Retirement Market Assets (Table 1)” (<http://www.ici.org/research/retirement>, 2013.1.11)より筆者作成

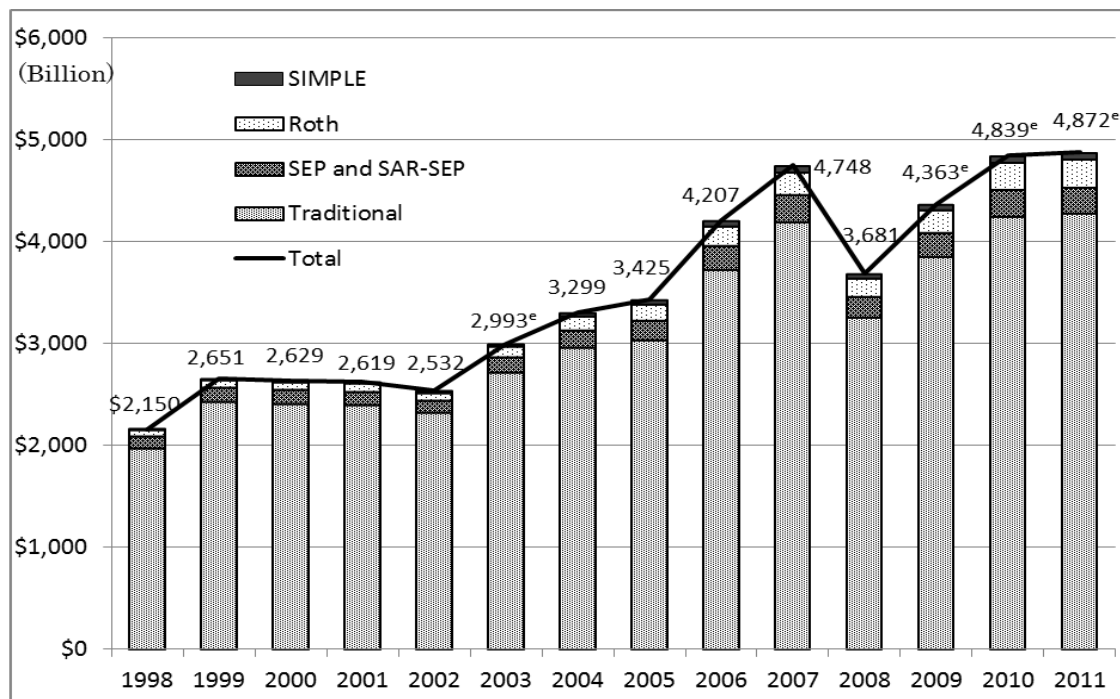
〔図表 4〕 米国 IRA と DC プランの資産残高推移(2012)



出所：ICI (2012) ”The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012: U.S. Total Retirement Market Assets (Table 1)” (<http://www.ici.org/research/retirement>, 2013.1.11)より筆者作成

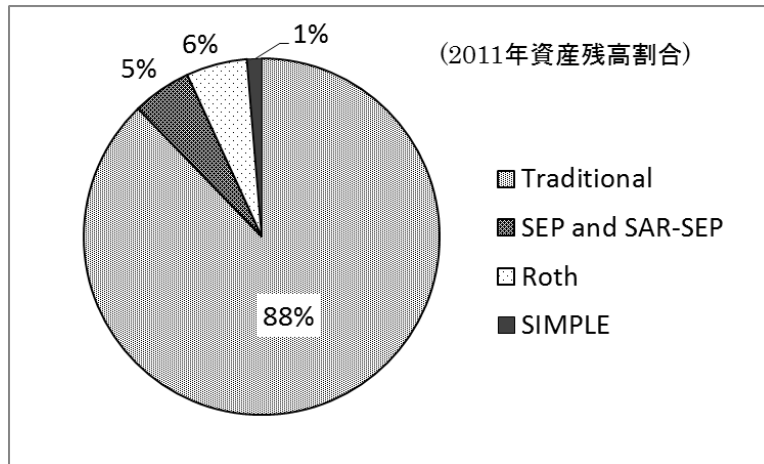
IRA の 2011 年末の資産残高の内訳を見ると、「Traditional IRA」(ロールオーバーIRA 含む) が 4.3 兆ドルで IRA 全体の 88%を占めており、「Roth IRA」(ロールオーバーIRA 含む) が 270 億ドルで 6%、「SEP IRA」が 261 億ドルで 5%、「SIMPLE IRA」が 65 億ドルで 1%の割合となっている (図表 5,6)。

〔図表 5〕 IRA の種類別資産残高推移(1998-2011)



出所：ICI (2012) ”The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012: IRA Assets by Type of IRA (Table 7)” (<http://www.ici.org/research/retirement>, 2013.1.15)より筆者作成

〔図表 6〕 IRA の資産残高割合(2011)

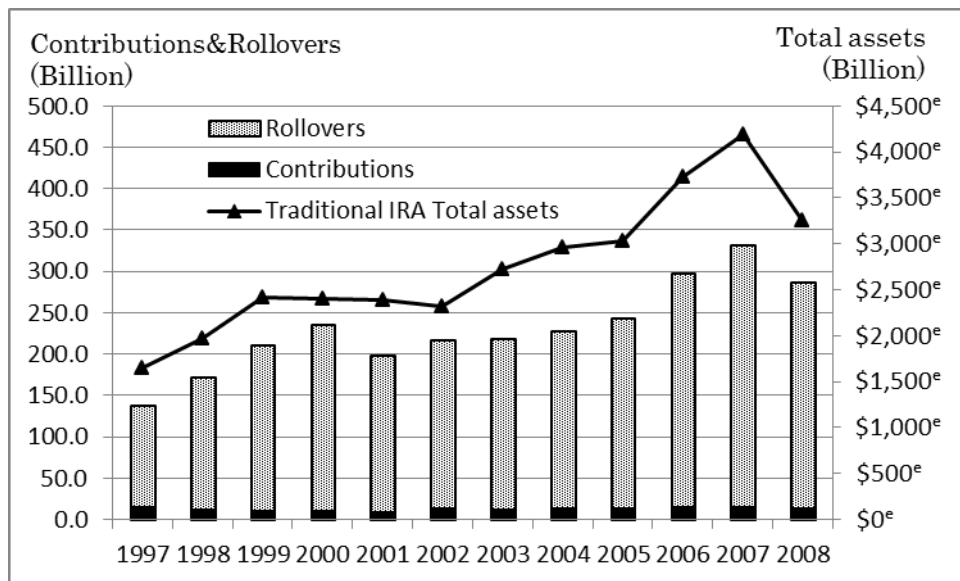


出所：ICI (2012) ”The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012: IRA Assets by Type of IRA (Table 7)”  
 (http://www.ici.org/research/retirement, 2013.1.15)より筆者作成

IRA 口座への資金の流入経路をみると、拠出金額の割合よりも他の退職プランからの移換（ロールオーバー）金額の割合が約 89～95%を占めており、他の退職金プランからの移換が IRA の資産残高を押し上げている要因となっている（図表 7）。

また、EBRI(Employee Benefit Research Institute：アメリカ企業福祉研究所)の「Monthly Report No.46, October 2011」では、21～64 歳の労働者のうち企業が提供する退職給付プランへの加入率は 54.4%であるとしている。EBRI「Monthly Report No.33, September 2010」によると、IRA の拠出平均額は 3,665 ドル、口座残高の平均は 54,863 ドルである（2008 年）。

〔図表 7〕 Traditional IRA の入金経路(1997-2008)



出所：ICI (2012) ”The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012: Traditional IRA Assets and Flows (Table 8)” (http://www.ici.org/research/retirement, 2013.1.15)より筆者作成

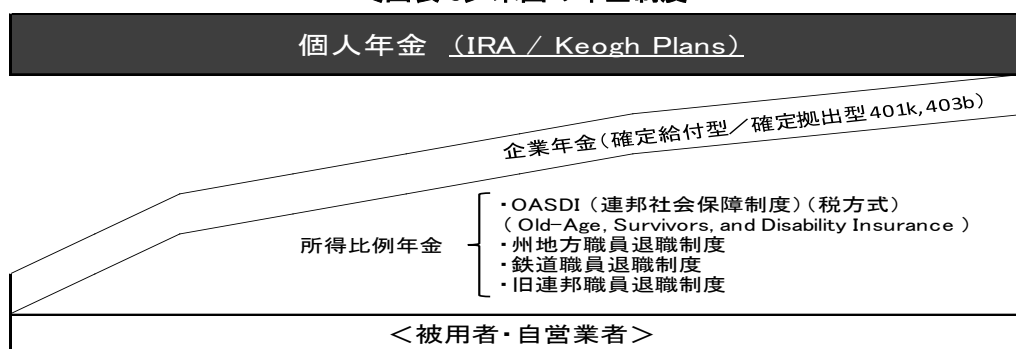
#### 1.4 IRAの仕組み

IRA口座は銀行、証券会社などの金融機関で誰でも自由に開設でき、1人で複数のIRA口座を保有することもでき、IRA口座間での資産移換も可能である（一回実施すると1年間は移換できない）<sup>8</sup>。IRA口座とRoth IRA口座は別に口座を開設する必要があり、拠出限度額はIRAとRoth IRAへの拠出合計額を合わせて限度額範囲内とする必要がある。金融商品は金融機関ごとに異なり、IRA口座を開設した金融機関で取扱う商品に投資することになり、銀行であればCD（定期預金）やMutual Funds（投資信託）等、証券会社であれば個別株式への投資も可能である。運用管理コストは各金融機関で異なっている。なお、Roth IRAについては、夫婦合算申告者（Married Filing Jointly）で188,000ドル、単身で127,000（2013年）以上の所得（AIG：Adjusted Gross Income）がある人は拠出が制限されている。

#### 1.5 Keogh Plans（自営業者退職制度）

IRA以外にはKeogh Plan（キオプラン）があり、これは従来、企業の従業員にしか認められていなかった退職給付制度への税制優遇措置をそれ以外の人々にも広げる目的で1963年に創設された制度である。米国内国歳入法401条(c)項に規定され、小規模事業主と自営業者およびそれらの従業員を対象とした制度である。確定拠出型と、確定給付型の制度設計が認められている。拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税のEET型の制度であり、確定拠出型は年間49,000ドルまたは年間所得の100%のいずれか低い額まで非課税で拠出ができる。確定給付型は年間195,000ドルまたは連続3年間の年間所得で最も高い給与の平均年額の100%のいずれか低い額まで拠出できる。従業員はこの非課税分に加えて年間所得の10%まで拠出できるが、所得控除の対象とはならない。但し、給付時にはこの従業員の追加拠出分を控除した残額に課税がなされる。支給開始は59.5歳から70.5歳までの間で可能であるが、それ以前の引き出しにはIRAと同様に10%の課税が行われる。

【図表8】米国の年金制度



出所：森浩太郎(2010)「アメリカの年金制度」『年金と経済』年金シニアプラン総合研究機構、28(4): pp.72, 177-179 より筆者作成

<sup>8</sup> 米国内国歳入庁 (IRS) Publication 590 (2012), Individual Retirement Arrangements (IRAs) (<http://www.irs.gov/publications/p590/index.html>, 2013.1.11).



【図表 9】日本の個人型 DC と IRA の比較について

	<日本>		<米国>			
	個人型 DC		401k	Roth 401k	Traditional IRA	Roth IRA
(1) 根拠法	確定拠出年金法	内国歳入法 (IRC : Internal Revenue Code)		従業員退職所得保障法 (ERISA 法 : Employee Retirement Income Security Act)		
(2) 設立	2001 年(H13)10 月	1978 年	2006 年	1974 年	1997 年	
(3) 加入者	第 1 号被保険者 (除く保険料免除者) 及び第 2 号被保険者で企業年金がない企業の 65 歳未満の被用者 <sup>9</sup>	401k 実施企業の従業員		70.5 歳までの所得のある者 (公務員及び自営業者含む) 及びその配偶者		
(4) 加入者数 / 残高	15 万人(H24.10 末) <sup>10</sup> (出所 : 厚生労働省)	5,000 万人(2006 年) 資産 5.0 兆ドル(2012 年) (出所 : ICI)		IRA 全体で 5,250 万人 (2010 年) 5.3 兆ドル(2012 年) (出所 : ICI)		
(5) 支給開始年齢	60 歳～70 歳 (5 年以上 20 年以下の年金または一時金)	59.5 歳～70.5 歳 <sup>11</sup> 及び死亡・重度障害時 59.5 歳未満は 10%のペナルティー課税		59.5 歳～70.5 歳 及び死亡・重度障害時、59.5 歳未満は 10%のペナルティー課税	59.5 歳～及び死亡・重度障害時 (引き出し期限はない)	
(6) 税制	拠出	非課税(Exempt) (拠出限度額) 第 1 号被保険者 : 国民年金基金掛金と合計月 6.8 万円(年額 81.6 万円) 第 2 号被保険者 (企業年金なし) : 月 2.3 万円 (年額 27.6 万円 (小規模企業共済等掛金控除))	非課税(Exempt) (拠出限度額) 50 歳未満 : 17000 ドル 50 歳以上 : 22500 ドル (キャッチアップ 拠出 5,500) 企業拠出と従業員拠出を合わせた限度額 50,000 ドル (2012 年) <sup>12</sup>	課税 (Taxed)	非課税(Exempt) (拠出限度額) 50 歳未満 : 5500 ドル (2013 年) 50 歳以上 : 6500 ドル (2013 年)	課税 (Taxed)
	運用	運用益非課税(Exempt) 年金資産課税(Taxed) (特別法人税)	非課税 (Exempt)	非課税 (Exempt)	非課税 (Exempt)	非課税 (Exempt)
	給付	課税(Taxed) <年金>雑所得課税 (公的年金等控除) <一時金>退職所得課税 (退職所得控除)	課税 (Taxed)	非課税 (Exempt)	課税(Taxed)	非課税 (Exempt)
(8) ポータビリティ	他の DC へ移換可	他の 401k 及び IRA へ移換可	他の Roth 401k 及び IRA へ移換可	他の IRA 及び 401k へ移換可	他の Roth IRA 及び 401k へ移換可	

出所 : 筆者作成

<sup>9</sup> 「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」(年金確保支援法) が 2012 年 8 月 10 日に公布され、加入資格年齢が 60 歳から 65 歳に引き上げられた。なお、施行日は公布日より 2 年 6 か月以内で政令で定める日からとなっている。

<sup>10</sup> 厚生労働省「確定拠出年金の実施状況」平成 24 年 10 月末現在

<sup>11</sup> IRA は 70.5 歳からの給付開始が義務付けされている。ニッセイ基礎研究所 (1999) 「米国の IRA (個人退職勘定)」『年金ストラテジー』 July 1999: p.6  
([http://www.nli-research.co.jp/report/pension\\_strategy/1999/vol037/str9907d.pdf](http://www.nli-research.co.jp/report/pension_strategy/1999/vol037/str9907d.pdf), 2012.3.23).

<sup>12</sup> 杉田浩治 (2012) 「米国の確定拠出年金 30 年の推移から日本の DC ビジネスを考える」 (2012.5.18)  
([http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1205\\_01.pdf](http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1205_01.pdf), 2012.12.20).

## 2 イギリスの個人退職勘定制度

### 2.1 APP(Appropriate Personal Pension)適格個人年金

イギリスの公的年金は1946年の「国民年金法」により確立され、1978年に「国家基礎年金(BSP: Basic State Pension)」と「付加年金(SERPS: State Earning Related Pension)」が導入された。2002年には、低中所得者に対して給付水準の底上げを図るため、所得配分機能を強化した「付加年金(国家第2年金) S2P(State Second Pension)」が導入され、SERPSは2001年度に廃止となった。一方、高齢化の進展に伴う国家の財源負担を減らすため、公的年金の「付加年金」の機能を私的年金で代替する方策がとられ、1988年4月に付加年金の「適用除外(contract out)」制度が導入された。個人年金のうち「適用除外(contract out)」の対象となるものを、適格個人年金 APP(Appropriate Personal Pension)という。

イギリスの適格個人年金 APP(Appropriate Personal Pension)は、1986年社会保障法により導入された制度で、被保険者が毎月あるいは一括で拠出した保険料を、被保険者が選択した保険会社で運用する確定拠出年金である。税制適格性を取得するために種々の条件が課されており、①加入2年以上で受給権を付与すること、②5%以内での物価スライドを保障すること、③給付額が拠出期間比例型となることなどが条件とされている。拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税の EET 型制度であり、給付は50歳から75歳までの間で選択が可能であり、退職時に積立金の25%までは非課税で一時金として受け取ることができる。残額は終身年金で受取ることとなるが、残額を年金原資として、保険会社が提供する終身年金を購入する仕組みである。なお、保険料を支払っていた保険会社以外の終身年金を購入することもでき、その時点で有利と思われる商品を購入することが可能である。2006年4月からは、税制優遇適用の生涯退職貯蓄上限額(Life Allowance)が150万ポンド、年間上限額(Annual Allowance)21.5万ポンドが設定された。この枠内で個人の年間拠出限度額は、3,600ポンドまたは所得の100%の多い方の金額である。なお、この上限は徐々に引き上げられ、2010年度は、生涯退職貯蓄上限額(Life Allowance)が180万ポンド、年間上限額(Annual Allowance)25.5万ポンドとなっている〔図表10〕。拠出金算定の年間の上限所得は99,000ポンドである。この税制優遇は所得以外の預金などから拠出することも可能となっており、また、離職して所得がない場合でも、所得が停止した年度または直近5年間の最高所得のいずれかを基準に、貯蓄から所得がなくなった年から6年間は拠出することが可能となっている。

〔図表10〕 個人年金拠出限度額

	生涯退職貯蓄上限額	年間上限額
2007年度	160万ポンド	22.5万ポンド
2008年度	165万ポンド	23.5万ポンド
2009年度	175万ポンド	24.5万ポンド
2010年度	180万ポンド	25.5万ポンド

出所：高橋正国(2005)「イギリスの私的年金税制」『ニッセイ基礎研 REPORTⅢ』2005年2月号より筆者作成 (<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2005/02/li0502b>, 2011.8.3).

## 2.2 NEST(National Employment Saving Trust)国家雇用貯蓄信託

低所得者層についての私的年金への加入が進まず、老後に備えた個人の貯蓄不足が懸念されることから、2004年の年金改革により、低所得者層の私的年金加入を促進するために、新たな個人勘定年金の導入が提言された。2008年年金法により、職域年金の未加入者に対して自動的に加入となる確定拠出型の「NEST (National Employment Saving Trust : 国家雇用貯蓄信託)」が、2012年10月から導入されることとなった。これは非営利の信託機関により運営され、職域年金未加入者の年収5千ポンド～3万3千ポンドの被用者につき、強制的に加入させることにより、低所得者の老後資金の積み立て促進を目的とするものである。自動加入の仕組みは、職域年金に加入していない22歳以上で公的年金支給開始年齢未満（男性65歳、女性60歳）の被用者かつ年間所得5,035ポンド以上の方が、いったん自動的に制度に加入し、任意で脱退「opt out (オプトアウト)」できる仕組みとなっている。なお、22歳未満および年間所得5,035ポンド以下の人に対しては雇用主は強制加入させる義務はない。22歳未満および年間所得5,035ポンド以下の人や自営業者などは任意で制度に加入することが可能である<sup>13</sup>。

財源は被用者本人と事業主がそれぞれ税引き後所得（年間5000～3万3500ポンド）の4%、3%（被用者最低4%、事業主最低3%）を保険料として負担（2012年から3年間は1%、その後1年後は2%と段階的に引き上げられる予定）し、政府が減税措置の形で1%を拠出することで被用者の個人口座に拠出される仕組みである。NESTのHP<sup>14</sup>によると、給与の8%（2017年10月以降）を拠出する場合、うち事業主が最低3%以上拠出する義務（2017年10月以降）があり、残り5%は本人負担分となるが、ほとんどの人は tax relief を受ける資格を持っているため、実際には本人拠出は4%で、残り1%は国税当局から払い込まれる税金の還付分ということになる。なお、最低拠出率（2017年10月以降）8%について、これを超えて事業主または被用者が任意に拠出することも可能であるが、個人口座への年間拠出限度額3,600ポンドが設定されている<sup>15</sup>。

NESTは、税制優遇は税金を支払っている人だけが恩恵を受けるものではなく、税金を支払っていない人には税による補助金を支給する「給付つき税額控除」としての仕組みがある。英国国税当局(HMRC)<sup>16</sup>によると、NESTのような個人年金については、本人は一旦所得控除無しで税金を支払い、NESTの方で本人分最低拠出額（例えば100ポンド）に標準税率(20%)を乗じた額（この例で20ポンド）を国税当局に請求して年金原資に繰り入れる仕組みとなっている。そのため、実際には本人拠出は80ポンドで済むということである。税率が20%よりも高い人は、控除しきれない分を確定申告により還付請求でき、実質的な意味での所得控除と考えられる。

<sup>13</sup> 杉田浩治(2011)『自動加入方式を採用する英国の新個人年金制度』日本証券経済研究所: p.3  
([http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1001\\_01.pdf](http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1001_01.pdf), 2012.3.23).

<sup>14</sup> NEST (National Employment Saving Trust) 国家雇用貯蓄信託  
(<http://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/NestWeb/public/home/contents/homepage.html>, 2012.3.23).

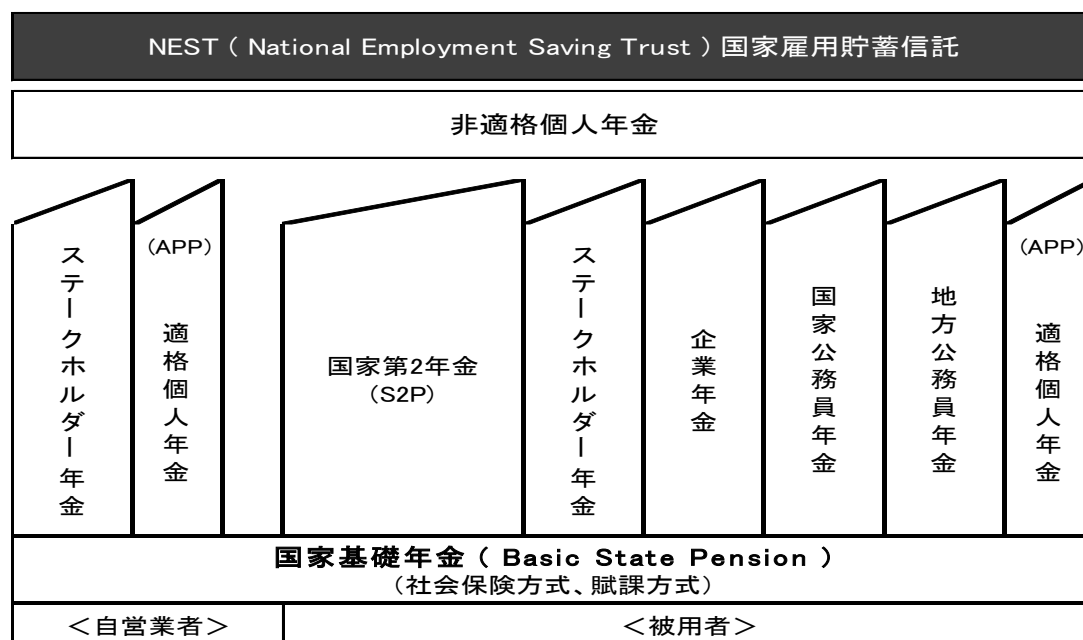
<sup>15</sup> 野村亜紀子 (2011)「諸外国における公的年金役割後退の対応策——中核を占める私的年金の活用」『資本市場クォーターリー』2011年 春号  
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2011/2011spr07web.pdf>, 2012.3.23).

<sup>16</sup> HM Revenue & Customs (HMRC) 英国国税当局  
(<http://www.hmrc.gov.uk/incometax/relief-pension.htm>, 2012.3.23).

運用収益は非課税であり、引き出しの際には積立額の 25%までの一時金は無税で引き出しが可能だが、これ以外の引き出しには課税がなされる。限度額の範囲内で低所得者への拠出時補助金付きの EET 型の課税形態と考えられる。今後、最大で 1000 万人が年間 40 億～50 億ポンドを積み立てることにより、平均所得の 15%水準まで支給が確保されると期待されている。

イギリスでは、個人の貯蓄積立を奨励するため、1999 年に ISA(Individual Savings Account) 個人貯蓄口座が導入された。これはそれまでに実施されていた 1987 年に導入された PEP (個人持株計画) や 1991 年に導入された TESSA (非課税特別貯蓄) に代わるものである。18 歳以上の居住者であれば誰でも金融機関に ISA を開設でき、元本および利子・配当が非課税となる。年間の拠出額は株式型 ISA で 7,200 ポンド、預金型 ISA は 3,600 ポンド<sup>17</sup>で、いつでも引き出しが自由に行えるものである。ISA は定年退職後の貯蓄を目的とした NEST とは異なり、出し入れ自由の貯蓄口座で、貯蓄のため制度である。

〔図表 11〕 イギリスの年金制度



出所：藤森克彦(2010)「イギリスの年金制度」『年金と経済』年金シニアプラン総合研究機構，28(4)：pp.69-70, 168-172 より筆者作成

<sup>17</sup> 金子久(2009)「英国の事例に学ぶ日本版 ISA 普及への課題」野村総合研究所金融市場研究室.  
([http://www.nri.co.jp/opinion/kinyu\\_itf/2009/pdf/itf20090906.pdf](http://www.nri.co.jp/opinion/kinyu_itf/2009/pdf/itf20090906.pdf), 2012.3.23).

### 3 カナダの個人退職勤定制度

#### 3.1 RRSP(Registered Retirement Savings Plan)登録退職貯蓄制度

カナダのRRSP(Registered Retirement Savings Plan)登録退職貯蓄制度は、1957年に自営業者を対象として設立された任意の個人年金制度である。その後、加入対象が被用者にも拡大され、現在では加入者の約半数が被用者となっており、企業年金(RPPs: Registered Pension Plans)と合せて労働者の約半数が加入している状況となっている<sup>18</sup>。RRSPは、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税のEET型の掛金建ての制度で、金融機関(銀行、証券会社、信託会社、保険会社)の金融商品(GIC定期預金、株式、債券、投資信託)<sup>19</sup>をカナダ税務署(Canada Customs and Revenue Agency)に登録申請をすることにより、その金融商品がRRSPとなる。RRSPはカナダで前年度に勤労所得がある18歳以上であれば誰でも登録申請することができる。RRSPには拠出限度額があり、71歳まで企業年金と個人年金の拠出額を合わせて、前年年収の18%または年間22,970カナダ・ドル(2012年度)(1カナダ・ドル=80.0円換算<sup>20</sup>で約184万円)まで、非課税で積み立てを行うことができる。掛金は個人と企業の双方で拠出ことができ、個人は企業が拠出した拠出限度額の残額分までを拠出することができる。

使用しなかった拠出限度額全額(非課税枠の繰り越し)は、翌年以降に繰り越すことができ期限はないため、余裕資金ができたときにまとめて拠出することも可能である。拠出は定期的にも随時でも可能であり、2月末(年始60日以内)までに購入して、4月30日までに確定申告したものが、前年度の収入から所得控除を受けることができる。前年度の確定申告用紙(Notice Of Assessment)に、その年に拠出可能なRRSPの金額が記載されており、この金額がその年の拠出限度額となる。確定申告の際にRRSPとして拠出した金額を税務署に届け出ることにより、その拠出金額分を所得から控除することができる仕組みである。

運用時の課税については、RRSPに資産を積み立てている限り、元本や利子・配当などについて非課税となる。給付時は原則課税となるが、年間1,000カナダ・ドルまでは所得控除の対象となる。

妻が専業主婦の場合は、夫が妻のRRSPに拠出し、その拠出額については夫の収入から所得控除をすることができる。ただし、所得控除をすることが出来る拠出額は前述のとおり、夫の収入の18%または年間22,970カナダ・ドル(2012年度)までとなる。積み立てた妻のRRSPから3年以内で引き出した場合は夫の収入として課税され、3年以降の引き出しについては妻の収入として課税がなされる。年金を受け取る際には、1人あたり年間1,000カナダ・ドルまで所得控除の対象となるため、夫が妻の分と分けてRRSPを購入することにより、年金受給時の非課税枠を大きくすることができる。

RRSPの資産については71歳になるまでに全額を引き出す必要がある。方法としてはRRIF(Registered Retirement Income Fund)登録退職所得制度へ非課税で移換することがで

<sup>18</sup> 高山憲之(2002)『カナダの年金制度』: pp.10-11  
(<http://www.ier.hit-u.ac.jp/~takayama/thesis/index.html>, 2012.3.23).

<sup>19</sup> Fidelity Investments, Mackenzie Financial, etc.

<sup>20</sup> 2012年3月時点で、1カナダ・ドル=80.0円。

きる。RRIF の資産については元本や利子・配当などについても非課税となる。また、RRSP の資産で保険会社の終身年金や確定年金を購入することもでき、この際の移換も非課税となる。RRIF や保険会社の年金を購入した場合に受け取る年金については年間 1,000 カナダ・ドルまで所得控除の対象となる。RRSP から現金で一括で受け取ることも可能であるが、その場合には引き出し全額に対して課税がなされる。

RRSPからの途中引き出しについては可能であるが、源泉徴収税(Withholding Tax)が課税され、5,000 カナダ・ドルまでは 10%、5,001~10,000 カナダ・ドルは 20%、15,001 以上は 30% となっている<sup>21</sup>。なお、次のふたつの資金のための引き出しであればRRSPからの借入れが可能である。ひとつは自宅の購入資金であり、1 回に限り 20,000 カナダ・ドルまで借入れが可能である。ふたつめは、学校に行く資金であり、年間 10,000 カナダ・ドル、上限 20,000 カナダ・ドルまでの借入れが可能となっている。しかし、自宅の購入資金の場合は 15 年以内、学校に行く資金の場合は 10 年以内に毎年均等額をRRSPに返済しなければならず、返済できない場合には 1 年間分の返済額が収入金額と見なされて課税がなされることとなる<sup>22</sup>。

カナダの公的年金であるOAS(Old Age Security)老齢所得保障は、全て一般財源（税財源）で賄われており、高齢化の進展による財政赤字への対応から 1989 年に基礎年金にインカムテストを導入し、基礎年金給付を含めて年間 5 万カナダ・ドルを超える高額所得者に対しては、claw back（クローバック）<sup>23</sup>を行う仕組みを導入した。これは、OASからの支給に際し、高額所得者については支給額の一部または全額を政府に戻させる仕組みである。一方、RRSPについては、個人および企業が拠出し、税制優遇（所得控除）を受ける個人年金制度であり、OAS のようなclaw back（クローバック）は導入されていない。

#### 【RRSP/Year Contribution Limit】

2008 年	\$20,000
2009 年	\$21,000
2010 年	\$22,000
2011 年	\$22,450
2012 年	\$22,970

#### 【RRSP の種類】

- ① 預金(Deposit Type)：定期預金(GIC)など元本が保証されるもの。
- ② 投資信託(Investment Funds)：元本保証はない投資信託(Mutual Funds etc.)。
- ③ Self Direct Plan：自分で株や債券を購入するもの。

<sup>21</sup> カナダ税務署(Canada Customs and Revenue Agency)

(<http://www.cra-arc.gc.ca/tx/ndvdl/tpcs/rrsp-reer/wthdrwls/rts-eng.htmlh>,2012.3.23).

<sup>22</sup> Vancouver Sinpou Japanese Nesw Paper (2005) "Head Line News" 10-Feb,2005

(<http://www.v-shinpo.com/05special/06special/special.html>, 2012.3.23).

<sup>23</sup> クローバックとは、高額所得者に対して基礎年金の支給に際し、支給額の一部または全額を政府に戻す仕組み。

【RRSPからの借り入れ(Special withdrawal programs)】

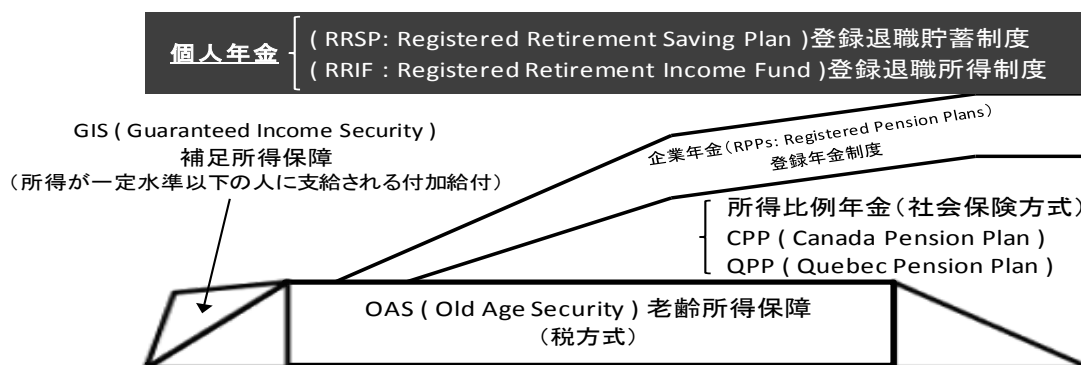
- ① Home Buyer's Plan (HBP)：自宅の購入資金として、1回に限り 20,000 カナダ・ドルまで借り入れが可能。なお、この購入資金は 15 年以内に返済する必要がある。
- ② Lifelong Learning Plan (LLP)：学校に行く資金として年間 10,000 カナダ・ドル、上限 20,000 カナダ・ドルまで借り入れが可能。

【RRSPの受け取り方法】

- ① 一括解約(Cash In)：一括で現金化するもので、その年の収入として課税がなされる。
- ② 終身年金(Payout Annuity)：保険会社で扱っている終身年金または確定年金を購入する。購入時の年齢、性別、金利で受給額が決まる。
- ③ 登録退職所得制度(RRIF)へ移換：全額を RRIF に移換し、年金として受け取るもの。移換時の年齢と貯蓄高により受給額が決まる。年金には年間 1,000 カナダ・ドルまでは所得控除額以上には課税されるが、元本は非課税となり、元本の運用益も非課税となる。

カナダでは、個人の貯蓄積立奨励策から 2008 年にTFSA(Tax Free Savings Accounts)という新しい個人貯蓄制度が導入された。カナダ居住者でSIN(Social Insurance Number：社会保険番号)を持っている 18 歳以上であれば口座開設ができ、所得がなくても積み立てが可能。TFSAは拠出時課税、運用時非課税、給付時非課税のTEE型の出し入れ自由な非課税貯蓄口座。非課税枠は年間 5,500 カナダ・ドル (2013 年)<sup>24</sup>で、使用しなかった残枠は翌年へ繰り越しが可能。TFSAは定年退職後の貯蓄を目的としたRRSPとは性格が異なり、退職後の生活保障という考えに基づいた引き出し制限はなく、日常生活費ための貯蓄を目的としている。TFSA口座での利子・配当及び引き出しは非課税。GIS等のインカムテスト付き給付(給付時非課税)やOAS(給付時課税)などの年金給付とは、引き出し時も別ものとして取り扱われる。なお、OASのクローバックについては通常の子・配当は所得として換算されるが、TFSAの利子・配当は非課税であるため、所得を抑制する効果がある。また、TFSAからRRSPへの移換が可能であり、所得が多い年にTFSAからRRSPに移換して所得控除を受けることもできる。

【図表 12】カナダの年金制度



出所: 金子能宏(2010)「カナダの年金制度」『年金と経済』年金シニアプラン総合研究機構, 28(4): pp.71, 173-176  
より筆者作成

<sup>24</sup> TFSA 拠出限度額は 2012 年までは 5,000 カナダ・ドルであったが、2013.1.1 より 5,500 に引き上げられた。カナダ政府(<http://www.tfsa.gc.ca>, 2013.1.10)。

## 4 ドイツの個人退職勘定制度

### 4.1 リースター年金

ドイツのリースター年金(Riester Rente)は、ドイツの2001年年金改革において公的年金の給付水準の引き下げが行われ、公的年金を補完する目的で、2002年1月に任意加入の個人積立勘定(拠出建て)による補足的老後保障制度として導入されたものである。当時の社会労働大臣であったワルター・リースター氏(W. Riester)の名前に由来して付けられたものである。

加入者の掛金に対して政府が補助金支給(基礎助成金及び児童助成金)または所得控除(保険料の所得控除)を、加入者の所得金額を判断して補助金支給か所得控除を行うものである。低所得者ほど、また子供の人数が多いほど政府の補助が手厚くなり、低所得者には補助金支給、高所得者には所得控除が自動的に行われる仕組みである。リースター年金の所得控除限度額は公的年金の保険料とは別枠に設けられている。リースター年金は補助金上限額を得るために必要な支払い保険料額が定められており、前年所得の4%となっている。なお、リースター年金加入対象者の配偶者についても、一定の要件の下で加入が認められており、所得がない配偶者は補助金を受け取るために年間60ユーロの保険料を支払う必要がある。加入対象者は公的年金の強制被保険者であり、任意加入者等は除外となっている。リースター年金には個人年金方式以外に、企業年金方式(前述の「直接保険」、「年金金庫」、「年金基金」)での加入が可能である。

リースター年金の国からの助成金は、加入者に対して支払われる「基本手当」と、子どもがいる世帯への「児童手当」の2種類がある。上限額は「基本手当」が154ユーロで、「児童手当」は子ども1人当たり185ユーロ(2008年以降に生まれた子どもについては300ユーロ)となっている。さらに25歳未満の新規加入者には、200ユーロの一時金が追加で支払われる。所得控除額を受けられる上限額は年間2,100ユーロまでである。なお、引き出し開始年齢については従来は60歳からであったが、2012年より62歳に変更となった<sup>25</sup>。

ドイツでも高齢化の進展が進み、2001年の年金改革により、公的年金の給付水準は所得代替率で70%から67%へ引き下げとなり、保険料の引き上げ(2020年まで20%以下、2030年で22%以下)も行われた。そのため、公的年金の代替手段として、年金基金、リースター年金、リユーリップ年金が導入されたものである。さらに、2007年の「年金保険退職年齢調整法」により、公的年金の支給開始年齢が2012年から2029年にかけて65歳から67歳に引き上げられていく。ドイツでは公的年金の役割が縮小していく中、国の助成(補助金支給または所得控除)を充実させ、私的年金による公的年金の補完が強く推し進められている。特に、低所得者に対する直接助成(補助金支給)がその大きな効果を発揮している。

<sup>25</sup> Doitu News Digest (2012) 28-Jun, 2012  
(<http://www.newsdigest.de/newsde/features/3006-pension-system.html>, 2012.6.28).



#### 4.1.1 リースター年金プランの種類

① 私的年金保険プラン(Private Rentenversicherung)

最低保障利回り(現在 2.75%)が設定されており、積立と保険を結び合わせたもの。

② 銀行貯蓄プラン(Banksparplan)

確定利回りの預金。リスクは極めて少ないが収益の増加も少ない。

③ 投資貯蓄プラン(Fondssparplan)

投資ファンドに投資するもの。最低利回りは保障されないが元本は保証される。加入者が収益とリスクを選択する。

#### 4.1.2 リースター年金の条件

- ① 定期的(または任意の時期)に掛金が拠出されること
- ② 年金は 62 歳前又は公的年金支給開始前に支給されないこと
- ③ 元本保証がなされていること
- ④ 年金は終身給付が保障されていること(但し、85 歳到達までの分割払いとする事は可能であるが、その場合は支給開始時点で 85 歳以降の終身年金保険を購入すること)
- ⑤ 障害保障及び遺族保障を付加できること(但し、遺族年金は本人に支給されるものより優遇されるものであってはならない)
- ⑥ 保険料拠出の中断及び解約を認めること
- ⑦ 2006 年以降締結された老後保障契約は性中立的な保険料率の設定がなされていること
- ⑧ 投資に関する情報提供(投資方針、管理費用、運用機関変更に伴う費用等)が適切にわかりやすく提供されること
- ⑨ 老後保障契約・積立金が差押えなどから保護されること

リースター年金の国による助成金額は〔図表 13〕、所得の特別控除額は〔図表 14〕、助成のために必要な積立額は〔図表 15〕、導入件数は〔図表 16〕を参照。

〔図表 13〕 リースター年金の政府助成金の上限額(Riester-Zulagen)

年度	基本手当(Grundzulage)		児童手当(Kinderzulage)
	単身	夫婦	子供 1 人当たり
2002 年以降	38 ユーロ	76 ユーロ	46 ユーロ
2004 年以降	76 ユーロ	152 ユーロ	92 ユーロ
2006 年以降	114 ユーロ	228 ユーロ	138 ユーロ
2008 年以降	154 ユーロ	308 ユーロ	185 ユーロ (2008 年以降誕生の子については 300 ユーロ)

(注) 25 歳未満の新規加入者には、200 ユーロの一時金が追加で支払われる。

出所：藤本健太郎(2010)『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005 年度年次総会報告論文より筆者作成

(<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/soukai2005/fujimoto-paper.pdf>, 2012.2.23).

〔図表 14〕 リースター年金の所得控除の上限額(Sonderausgabenabzug)

年度	所得控除上限額 (年間拠出限度額)
2002 年以降	525 ユーロ
2004 年以降	1,050 ユーロ
2006 年以降	1,575 ユーロ
2008 年以降	2,100 ユーロ

出所：藤本健太郎(2010)『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005 年度年次総会報告論文より筆者作成  
(<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/soukai2005/fujimoto-paper.pdf>, 2012.2.23).

〔図表 15〕 リースター年金の補助金上限額を得るために必要な積立額

年度	必要な積立額
2002 年以降	所得の 1%
2004 年以降	所得の 2%
2006 年以降	所得の 3%
2008 年以降	所得の 4%

出所：藤本健太郎(2010)『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005 年度年次総会報告論文より筆者作成  
(<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/soukai2005/fujimoto-paper.pdf>, 2012.2.23).

〔図表 16〕 リースター年金の導入件数

年度	合計件数
2002 年末時点	337.1 万件
2005 年末時点	563.1 万件
2009 年末時点	1,325.3 万件
2010 年 9 月時点	1,408.6 万件

出所：野村亜紀子(2011)「諸外国における公的年金役割後退の対応策」『資本市場クォーターリー』野村資本市場研究所, 2011 春号より筆者作成  
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2011/2011spr07web.pdf>, 2012.3.23).

#### 4.2 リュールupp年金

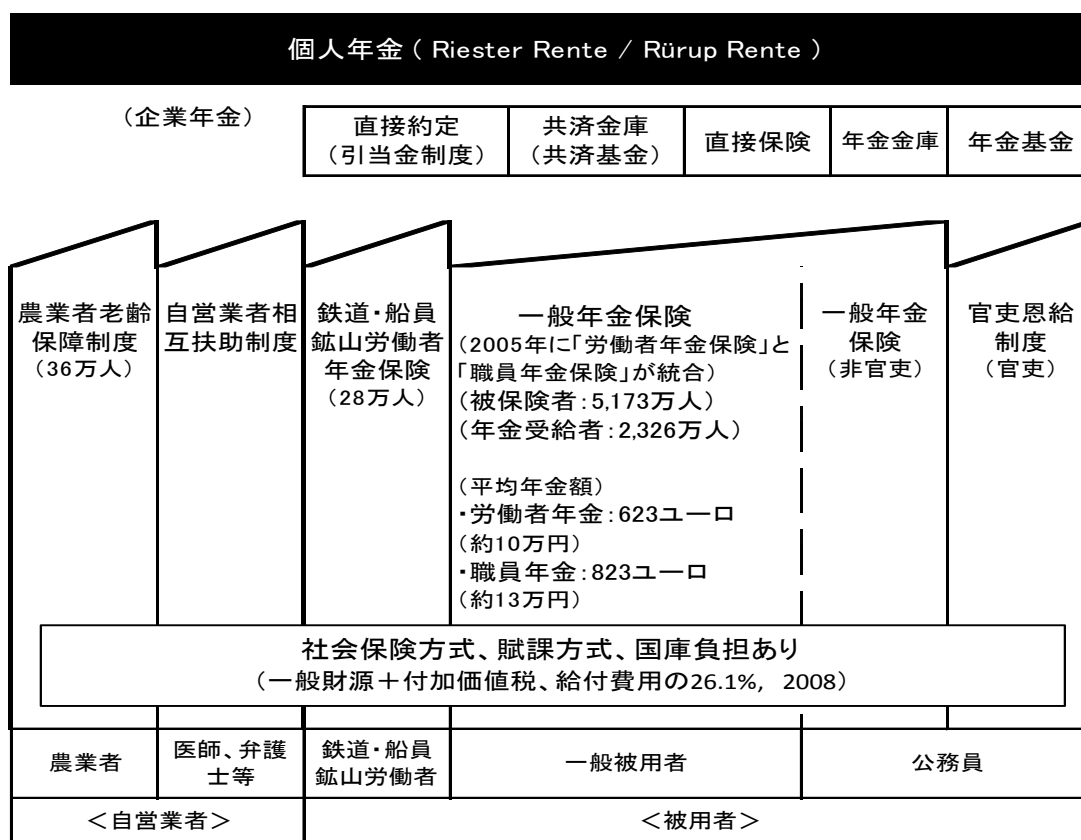
リースター年金が主に被雇用者を対象にしているのに対し、その恩恵を受けられない自営業者のため、退職後のための貯蓄を推奨することを目的に、個人積立勘定（拠出建て）の任意加入の私的年金制度として、リュールupp年金(Rürup-Rente)が 2005 年 1 月に導入された。リュールuppとはドイツの年金専門家であるリュールupp氏の名前に由来するものである。リュールupp年金については、リースター年金と異なり政府による補助は所得控除（保険料の所得控除）のみであり、公的年金と合せて、控除限度額は単身で 2 万ユーロ、夫婦で 4 万ユー

ロ<sup>26</sup>となっている。リールップ年金には拠出額の上限はなく、引き出し開始年齢についてはリースター年金と同じく従来は60歳からであったが、2012年より62歳に変更となった<sup>27</sup>。

#### 4.2.1 リールップ年金としての条件

- ① 62歳支給とすること
- ② 終身給付が保障されていること（保険会社と締結）
- ③ 保険料の支払い方法の変更を可能とすること（月払い、年払い）
- ④ 年金請求権は、相続、譲渡、担保設定、一時金換金不可とすること

〔図表 17〕 ドイツの年金制度



出所：有森美木(2010)「ドイツの年金制度」『年金と経済』年金シニアプラン総合研究機構，28(4)：pp.57, 128-131  
より筆者作成

<sup>26</sup> 小松原章・中嶋邦夫(2006b)「私的年金が強化されるドイツ年金制度」『ニッセイ基礎研 REPORT』2006年12月号

(<http://www.nli-research.co.jp/report/report>, 2012.3.23).

<sup>27</sup> Doitu News Digest (2012) 28-Jun, 2012.

(<http://www.newsdigest.de/newsde/features/3006-pension-system.html>, 2012.6.28).

## 5 フランスの個人退職勘定制度

### 5.1 企業貯金計画(PEE)及び集团的退職貯金計画(PERCO)

フランスでは近年、従業員が退職後の年金のために貯金することが推進され、企業が設置し従業員が自由に加入できる「企業貯金計画(PEE)」、「集团的退職貯金計画(PERCO)」、「企業退職貯金計画(PERE)」、「個人退職貯金計画(PERP)」などの仕組みがある。

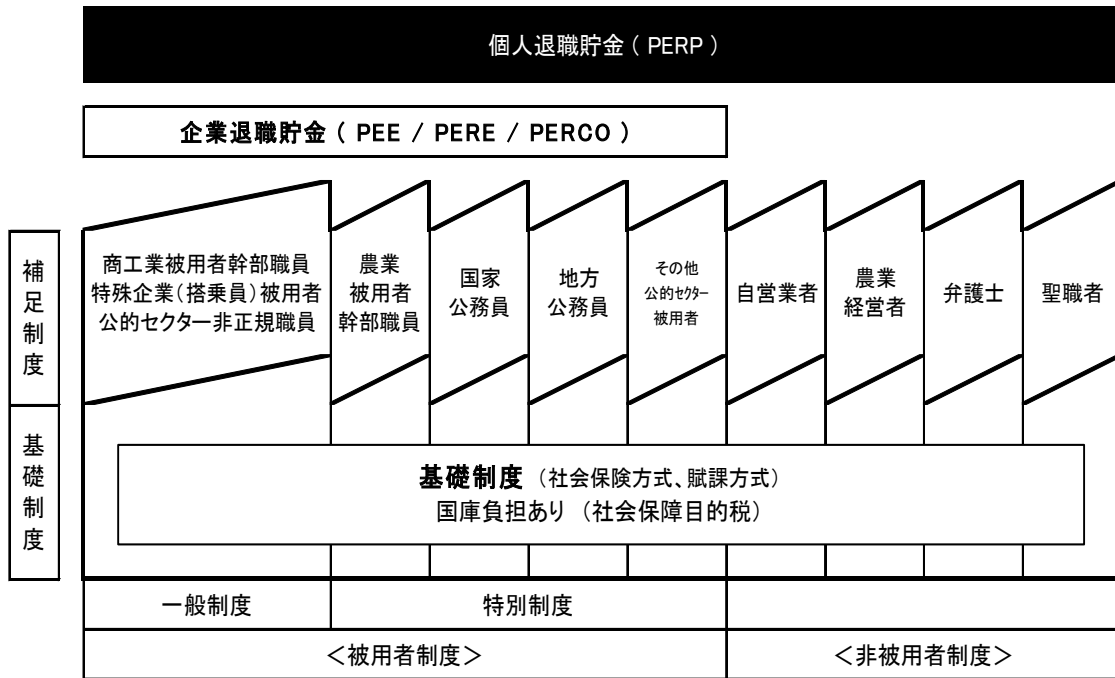
「企業貯金計画(PEE)」は1967年に創設され、5年間引き出し不可の短期の貯金プランである。従業員は年間純収入の25%までを拠出することができる。

「集团的退職貯金計画(PERCO)」は、2001年に10年間引き出し不可の「任意的給与貯金労使計画(PPEVS)」が創設され、2003年に退職時まで引き出し不可の「退職のための任意的給与貯金労使計画(PPESVR)」に改組され、さらに2004年財政法により「集团的退職貯金計画(PERCO)」と改名されたものである。2007年12月時点で、加入者数は約33.4万人で、資産は約14億ユーロ(1ユーロ110円で約1540億円)となっている。「集团的退職貯金計画(PERCO)」の加入対象者は「企業貯金計画(PEE)」が利用できる従業員ならば任意で加入することができる。加入者は年間純収入(税込収入)の25%まで拠出をすることができ、「企業貯金計画(PEE)」からの資産移換も可能である。事業主は、従業員拠出額の3倍以内かつ年間4,600ユーロ(約50.6万円)以下までの追加的任意拠出ができ、口座管理費も事業主が負担する。事業主拠出分は法人税の課税所得から控除される(費用計上ができる)。加入者拠出分は所得税の課税所得に算入される。引き出しは、原則退職時のみであるが、居住用住宅の購入、失業、家族の病気や死亡などの特別の事情の場合は早期引き出しが可能である。給付は終身年金または終身年金と一時金から選択ができる。年金受給の際は、資産を保険会社、共済組合、福利厚生団体のいずれかに移転する。年金給付については所得税の課税対象だが、かなり税率は引き下げられており、社会保険料の算定基準からも控除される。また、一時金での給付は所得税の課税対象から控除されている<sup>28</sup>。

「個人退職貯金計画(PERP)」は、「企業貯金計画(PEE)」や「集团的退職貯金計画(PERCO)」に加入できない人々に対して、職業に関わらず全ての個人(退職者を除く)が加入できるものである。加入する際には銀行や保険会社に申し込みを行い、途中で取扱い金融機関を変更して、資産を移換することも可能である。企業拠出はないが、加入者拠出分は所得税の課税所得から控除される(所得税申告の際に所得から控除できる)。加入者拠出は年間給与の10%または2万4854ユーロまで所得税及び社会保障税の控除対象となっている。

<sup>28</sup> 嵩さやか(2011)「フランスの企業年金制度」『老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究 総括研究報告書』財団法人年金シニアプラン総合研究機構。

〔図表 18〕 フランスの年金制度



出所：江口隆裕(2010)「フランスの年金制度」『年金と経済』年金シニアプラン総合研究機構，28(4): pp.56, 125-127 より筆者作成

## 6 ニュージーランドの個人退職勘定制度

### 6.1 Kiwi Saver 退職金積立金制度（キウイセーバー）

ニュージーランドの「Kiwi Saver 退職金積立金制度（キウイセーバー）」は、2007年7月に開始された、自動加入、任意加入の個人退職積立金制度であり、2011年6月末で約176万人（総人口の約4割）が加入している。加入対象者は国のNW Superannuation（老齢年金）に加入している65歳未満の個人なら誰でも加入することができ、自営業者も加入できる。従業員は入社時に全員が強制的に加入し、入社後2週間～8週間までの間に脱退ができる。その後は、期間5年以内の掛金中断が可能である。掛金は給与の2%、4%、8%の3パターンから各自が選択するが、選択しない場合は2%となる。なお、事業主も給与の2%を併せて拠出する。2013年4月からは最低拠出率が3%に引き上げられ、事業主の拠出も3%に引き上げられる予定である。口座を開設すると政府から1,000NZドル（2012年3月現在、1NZドル=62円換算で約6.2万円）が口座に振り込まれる。また、拠出額に合わせて最大で年間521.43NZドル（2012年3月現在、1NZドル=62円換算で約32,000円）（2011年6月までは年間1,042.86NZドルまで）の税額控除が個人口座に還付される。資産の運用については個人が受託機関（プロバイダー）を選択し、そのプロバイダーが提供している商品の中から選択することとなる。なお、自分で選択しない場合には、事業主が特定したプロバイダーで自動的に運用される。プロバイダーの年間管理料(Administration fee)は30NZドル（2012年3月現在、1NZドル=62円換算で約1,860円）以上で、ファンドの運用手数料(Management fee)1%以上が掛かる。資金は内国歳入庁が管理し、各プロバイダーへ振り分けられる仕組みである。投資教育は国の機関である退職委員会(Retirement Commission)が行っており、冊子やインターネットを通じて行っている。給付は65歳以降で可能となっているが一時金での受け取りがほとんどである。

〔図表 19〕 ニュージーランドの年金制度

退職金積立金制度（Kiwi Saver: キウイセーバー）
New Zealand Superannuation（老齢年金） 税方式（財源は全額一般財源）（所得制限なし、ミーンズテストなしで一定額が給付される）

出所：棚橋俊介(2010)「ニュージーランドの年金制度」『年金と経済』年金シニアプラン総合研究機構，28(4): pp.50, 100-103より筆者作成

## 参考文献

- Doitu News Digest (2012) 28-Jun, 2012  
(<http://www.newsdigest.de/newsde/features/3006-pension-system.html>, 2012.6.28).
- EBRI (2005) "History of 401(k) Plans: An Update," *Facts from EBRI*, February 2005  
(<http://www.ebri.org/pdf/publications/facts/0205fact.a.pdf>, 2011.8.3).
- ———(2007) "401(k) Plan Asset Allocation, Account Balances and Loan Activity in 2006," *Issue Brief*, No.308  
([http://www.ebri.org/pdf/briefspdf/EBRI\\_IB\\_08-20073.pdf](http://www.ebri.org/pdf/briefspdf/EBRI_IB_08-20073.pdf), 2011.8.3).
- ICI (米国投資信託協会) (2012) "The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012"  
(<http://www.ici.org/research/retirement,2013.1.11>)
- PSVaG (PENSION-SICHERUNGS-VEREIN) (2008) *Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Bericht uber das Geschäftsjahr 2008* (『PSVaG 2008 年事業報告書』).
- Vancouver Shinpo Japanese News Paper (2005) "Head Line News" 10-Feb, 2005  
(<http://www.v-shinpo.com/05special/06special/special.html>, 2012.3.23).
- 有森美木(2010)「ドイツの年金制度」『年金と経済』28(4): pp.57, 128-131.
- 井上武(2008)「世界第二の規模を誇るフランス投資信託市場」『資本市場クォーターリー』2008年 春号  
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2008/2008spr13.pdf>, 2012.3.23).
- 臼杵政治(2002)「老後準備に統一的な税制を一カナダ RRSP のケースを参考に」ニッセイ基礎研 REPORT 2002.5: pp14-19.  
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2002/05/eco0205b.pdf>, 2012.3.23).
- 江口隆裕(2010)「フランスの年金制度」『年金と経済』28(4): pp.56, 125-127.
- 遠藤忠彦(2011)「オーストラリアとニュージーランドの企業年金動向」『企業年金』企業年金連合会, 2011年9月号: pp.34-37.
- 金子久(2009)「英国の事例に学ぶ日本版 ISA 普及への課題」野村総合研究所金融市場研究室  
([http://www.nri.co.jp/opinion/kinyu\\_itf/2009/pdf/itf20090906.pdf](http://www.nri.co.jp/opinion/kinyu_itf/2009/pdf/itf20090906.pdf), 2012.3.23).
- 金子能宏(2010)「カナダの年金制度」『年金と経済』28(4): pp.71, 173-176.
- 川端輝彦(2010)「EBRI (Employee Benefit Research Institute : アメリカ企業福祉研究所) Monthly Report」, 2010 September , No.33.
- ———(2011) 「EBRI (Employee Benefit Research Institute : アメリカ企業福祉研究所) Monthly Report」, 2010 September , No.41.
- 企業年金連合会(2010)『企業年金に関する基礎資料』 pp.372-378.
- 小松原章・中嶋邦夫(2006a)「英国年金制度改革の動向と保険業界の対応」『ニッセイ基礎研 REPORTⅢ』2006年10月号  
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2006/10/li0610b.pdf>, 2012.3.23).

- —————・—————(2006b)「私的年金が強化されるドイツ年金制度」『ニッセイ基礎研 REPORTⅢ』2006年12月号  
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2006/12/li0612b.pdf>, 2012.3.23).
- 齋藤温子(2009)「ドイツの確定拠出型個人年金制度（リースター年金）の現状」『資本市場クォーターリー』2009年秋号  
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2009/2009aut08web.pdf>, 2012.3.23).
- 佐川あぐり(2012)「分散投資が進む米国の確定拠出型年金」『金融市場』大和総研, 2012.8.2  
(<http://www.dir.co.jp/research/report/capital-mkt/12080201capital-mkt.html>, 2013.1.11)
- 佐野邦明(2009)「アメリカのIRA（個人退職勘定）」『企業年金』企業年金連合会, 2009年11月号: pp.42-45.
- —————(2011)「諸外国の年金制度における公的年金と企業年金の役割分担について」厚生労働省企業年金政策研究会資料2, 2011.2.18  
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/02/dl/s0218-8b.pdf>, 2012.3.23).
- 杉田浩治(2010)『ヨーロッパの確定拠出年金』日本証券経済研究所  
([http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/0805\\_02.pdf](http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/0805_02.pdf), 2011.9.7).
- —————(2011)『自動加入方式を採用する英国の新個人年金制度——行動経済学を取り入れた改革』日本証券経済研究所: p.3  
([http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1001\\_01.pdf](http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1001_01.pdf), 2012.3.23).
- —————(2012)「米国の確定拠出年金30年の推移から日本のDCビジネスを考える」(2012.5.18) ([http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1205\\_01.pdf](http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1205_01.pdf), 2012.12.20).
- 鈴木博(2010)「米国の退職貯蓄の変容と日本への示唆」『農林中金』2010年2月号: pp.30-43  
(<http://www.nochuri.co.jp/report/pdf/n1002re3>, 2012.3.23).
- 高橋正国(2005)「イギリスの私的年金税制」『ニッセイ基礎研 REPORTⅢ』2005年2月号  
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2005/02/li0502b>, 2011.8.3).
- 高島浩一(2001)「米国におけるロス401(k)プランの創設」—2006年に課税後拠出・引き出し時非課税の新制度導入—『ニッセイ基礎研 REPORT』2001年12月号
- 高山憲之(2002)『カナダの年金制度』: pp.10-11.
- 嵩さやか(2007)「フランス年金制度の現状と展望」『海外社会保障研究』No.161  
(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18624305.pdf>, 2012.3.23).
- —————(2011)「フランスの企業年金制度」『老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究 総括研究報告書』財団法人年金シニアプラン総合研究機構: pp.29-44.
- 棚橋俊介(2010)「ニュージーランドの年金制度」『年金と経済』28(4): pp.50, 100-103.
- ニッセイ基礎研究所(1999)「米国のIRA（個人退職勘定）」『年金ストラテジー』July 1999: p.6  
([http://www.nli-research.co.jp/report/pension\\_strategy/1999/vol037/str9907d.pdf](http://www.nli-research.co.jp/report/pension_strategy/1999/vol037/str9907d.pdf), 2012.3.23).



- 野村亜紀子(2006)「個人型確定拠出年金の課題——米国 IRA の発展からの示唆」『資本市場クォーターリー』野村資本市場研究所, 2006年 冬号  
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2006/2006win14>, 2012.3.23).
- ———(2011)「諸外国における公的年金役割後退の対応策——中核を占める私的年金の活用」『資本市場クォーターリー』2011年 春号  
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2011/2011spr07web.pdf>, 2012.3.23).
- 藤本健太郎(2010)『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005年度 年次総会 (2005.9.8 開催) 報告論文  
(<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jpre/soukai2005/fujimoto-paper.pdf>, 2012.3.23).
- 藤森克彦(2010)「イギリスの年金制度」『年金と経済』28(4): pp.69-70, 168-172.
- 森浩太郎(2010)「アメリカの年金制度」『年金と経済』財団法人年金シニアプラン総合研究機構, 28(4): pp.72, 177-179.
- ———(2011)「米国の社会保障年金課税」『年金と経済』財団法人年金シニアプラン総合研究機構, 29(4): pp.19-23.
- 森祐司 (2005)「アメリカ確定拠出型年金の普及状況」大和ファンドコンサルティング  
(<http://www.daiwa-fc.co.jp/report/NL0605-2.pdf>, 2012.3.23).
- 森信茂樹(2010)「金融所得一体課税の推進と日本版 IRA の提案」金融財政事情研究会: p.104.
- ———(2011)「日本版 IRA (個人型年金積立非課税制度) 導入の提言」『FUND MANAGEMENT』2011年 新春号: pp.20-29  
([http://www.japantax.jp/iken/file/110125\\_4](http://www.japantax.jp/iken/file/110125_4), 2012.3.23).

「国民の老後保障に関する研究  
～個人退職勘定制度及び日本版 IRA の可能性を探る～」(H24-2)

平成 25 年 1 月

---

(編集・発行) 財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル 4 階

電話 : 03-5793-9411 (年金シニアプラン総合研究機構 総務企画部 代表)

FAX : 03-5793-9413

URL : <http://www.nensoken.or.jp/>

本書の全部または一部の複写・複製・転記載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。  
これらの許諾につきましては年金シニアプラン総合研究機構までご照会ください。