

〔図表 1-2〕 主要国の企業年金比較表

		米国	英国	ドイツ	フランス	オランダ	スウェーデン	スイス	オーストラリア	イタリア	カナダ
主たる制度の種類 (給付建て・拠出建て)と名称		DB,DC	DB,DC	DB,DC	DC (賦課 方式)	DB	DB,DC	DB,DC	DC	DC	DB,DC
設立の任意・強制		任意	任意 (適用除 外あり)	一部強制	強制	強制	強制に近い	強制に 近い	強制	任意	任意
支援策	補助金	なし	適用除外 にあり	あり	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし
	税制	EET	EET	EETまた はETT	E-T	EET	ETT (公定歩合な どで運用でき るとみなした 上でその運用 益に課税され る)	EET	TTT (軽減課税あり)	ETT (運用収 益は軽減 課税)	EET
給付	国あるいは 産業界統一の 目標給付水準	×	×	×	×	○	○	×	×	×	×
	インテグレーション	○	○	○	○	○	○	○	×	×	○
	終身	△ (一時金 あり)	△ (一時金 あり)	△ (一時金 あり)	○	○	○	○	△ (大半が一時 金)	△ (一時金 あり)	△ (一時金 あり)
	インフレスライド	×	○	△	△	×	○	△	×	×	△
	遺族年金	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○
	障害年金	△	△	○	×	△	○	○	○	×	×
ポータビリティ (転職の際の扱い)	転職先への 資産移転	△	△	△	○	○	△	○	○	○	△
	過去の勤務期 間を反映した 給付	×	×	×	○	○	○	×	×	×	×
支払保証制度		○	△	○	×	×	○	○	×	×	△

⑥ 支払保証制度の有無

加えて年金支給の確実性については、何らかの数理的な財政基準によって担保されていることが多く、支払保証制度があるかどうかは国により異なる。確かに支払保証があれば、支給はより確かになるものの、保険制度の常として逆選択⁷やモラル・ハザードの問題が生じうる。オンタリオ州を除くカナダ諸州では、最低積立基準を厳しく適用することで対応しており、支払保証制度は持っていない。オランダや英国の確定給付年金にも支払保証はない⁸。他方、支払保証制度があるのが米国、スイスであり、ドイツやスウェーデンでは引当金制度だけに適用される。

(2) 拠出建ての場合

では、確定拠出年金でみた場合、公的年金負担の軽減のために求められる条件はどうか。

⁷ 支払保証制度に全年金基金が加入するとしても、企業年金を設立するかどうかまで遡れば逆選択が生じうる。

⁸ カナダの最低積立基準債務では過去勤務債務の償却期間が短く、昇給を加味している。他方、オランダでは、年金保険監督当局である PVK (Pensioen & Verzekeringkamer) が必要な場合には、年金基金に対し保険会社への再保険をかけるよう求めることができる。また、英国では 2 月に提出された企業年金法(Pensions Bill)では、支払保証基金 (Pension Protection Fund) の創設が提案されている。

第1に、終身年金の支給が求められているのは英国で適用除外制度、ドイツのリースター改革によって創設された年金制度、フランスの補足年金である。一方、イタリアの補足的年金制度では原資の5割までを、オーストラリアのスーパー・アニュエーションでは、全額一時金での受給が認められている。

第2に遺族・障害年金の内、遺族年金は支給されることが多い。第3に受給権付与の期間は、給付建てと同じく短い。長くても5年（イタリア）であり、米国のように給付建てよりも短い国もある。

第4にインフレ・スライドについては、英国以外には求められていない。第5に拠出建てという性格上、ポータビリティや支払保証制度が問題になることはほとんどない。

（3）積立方式による財政とインテグレーションによる調整

このように特に確定給付型の企業年金には、終身年金支給や受給権付与、遺族年金の支給などで、公的年金と同じような内容の年金を支給する仕組みを持っていることが求められている。

加えて、I. で述べた4点の内、①社会全体として高齢者を扶養するためのコストを下げる事ができる、④引退後所得の水準をより適正なものにできる、の2点で公的年金を補完あるいは代替する仕組みを持っている。

前者（①）に関係しているのが、フランスを除く全ての国が積立方式の財政をとっている点である。公的年金が賦課方式の財政である場合、リスク分散の観点からは企業年金は積立方式であることが望ましい。

後者（④）の機能を持つのが、インテグレーションと呼ばれる、公私の年金を一体化した給付の調整の仕組みである。すなわち、定額給付であればむしろ、報酬比例年金であっても、公的年金の給付には所得再配分の機能があり、従前所得に対する給付の代替率でみると、低所得者に厚く、高所得者に薄くなっている。その際に、企業年金での支給倍率を高所得者に手厚くして、その調整を図り、所得の高低にかかわらず、両者の合計がほぼ一定の代替率になるようにする手法である。

例えば、米国の確定給付年金制度では一定以上の給与に対し、高い支給乗率を設定する（超過方式）か、合計代替率を決めて、公的年金額を控除する（控除方式）方法で両者の間の調整が図られている。英国でも定額の基礎年金と企業独自の年金との間で、給付または保険料の調整が行われる例が多い。

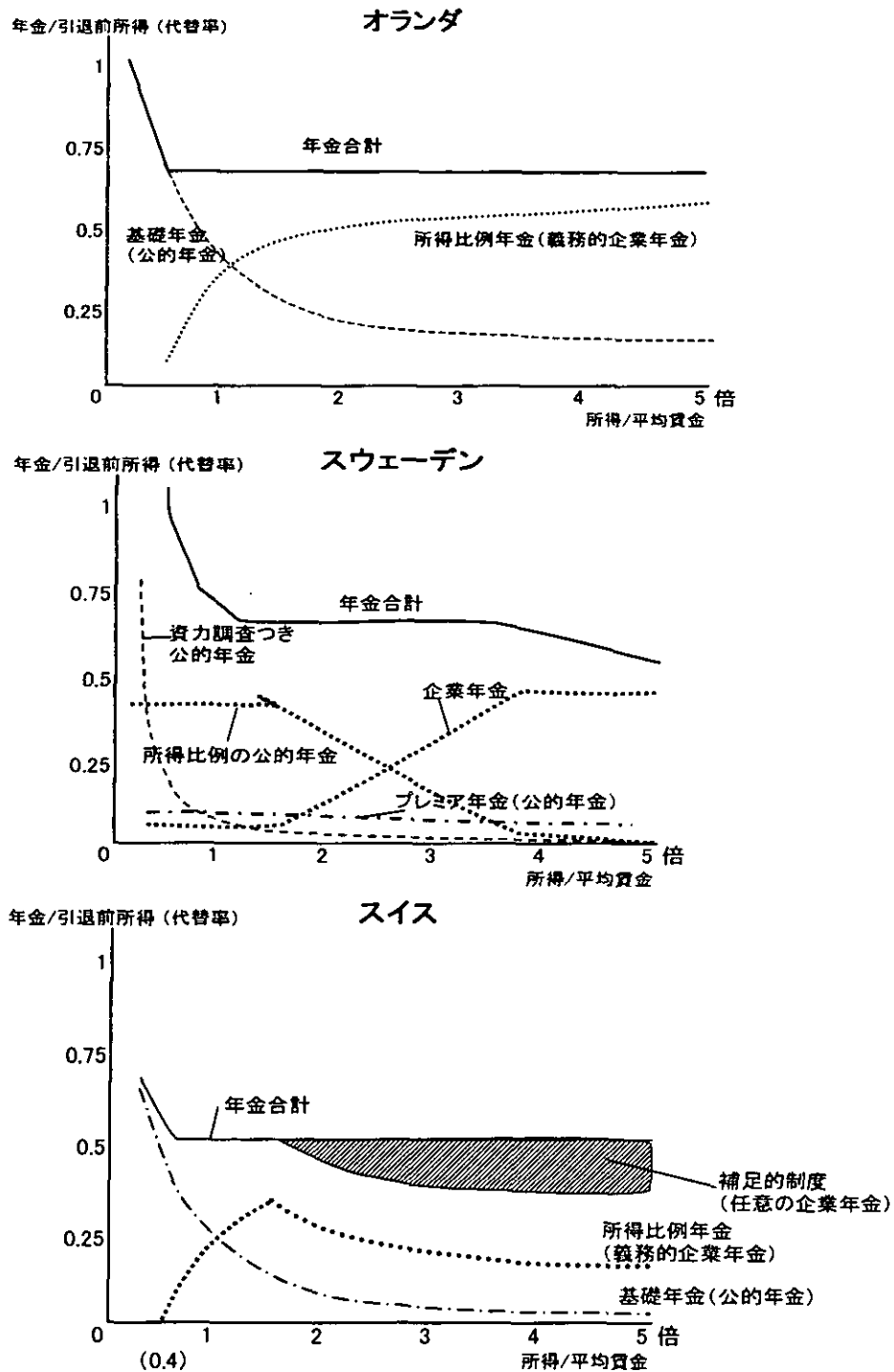
後者をより徹底しているのがオランダであり、義務的な報酬比例年金と国の基礎年金との間で給付の調整が行われ、あらゆる所得水準で最終給与に対して70%~80%の年金額を確保している。また、スイスあるいはスウェーデンでもある一定水準の所得になるまでは同様に、代替率が一定となるように給付を調整している〔図表1-3〕。その他、カナダ、ドイツ、フランスの給付建て年金でもインテグレーションがみられる。

他方、拠出建ての場合には、一定額あるいは給与の一定割合を各加入者の勘定に拠出していくだけであれば、特に公的年金との調整が図られることはない。しかし、公的年金の対象となっている所得に上限がある場合に、それより上の所得を得ている加入者に対しては、そ

れ以下の所得の加入者より掛金率を引き上げれば、確定給付年金で代替率を調整するインテグレーションに似た効果が生じる。現に英国の拠出建て年金では、そうした方法が実施されている。

後述するように、「現役時代の生活水準を維持する」という意味では、代替率は重要な意味を持つ。公的年金と合わせた特定の代替率を目標にして、企業年金の水準を決めるインテグレーションの仕組みは、老後の所得を適正な水準にする、という役割を持っているといえる。

〔図表 1-3〕 オランダ・スウェーデン・スイスにおける所得階層別年金の代替率とその内訳



(出所) オランダ、スウェーデンは Whitehouse (2003)、スイスは筆者作成

2. 税制上の支援と年金制度の義務化

(1) 税の優遇と補助金

I. で述べたように、老後の所得保障において企業年金を政策的に活用する際には、税制上の優遇を通じて財政的な支援をすることが多い。すなわち、通常の所得税では、所得から年金掛金を拠出しても、その所得のあった時点で課税される。資産運用による収益もその時点で課税される。ところが、企業年金に対してはこの原則の例外として課税を延期して年金の支給時に課税する、いわゆる EET（拠出時・運用時非課税、支給時課税）の課税体系を採っている。

〔図表 1-2〕の「税制」欄にあるように、英、米、オランダ、カナダ、スイスといった外部積立方式の企業年金が発達した国ではいずれも EET の税制をとっており、企業年金の発展と税制との間に一定の関係があることが分かる。

税制優遇の他では、ドイツのリースター年金や英国における適用除外などにおいて、補助金を支給している例もある。これまでのわが国の代行制度における、「代行メリット」も広い意味では補助金の一つと位置づけることができよう。

(2) 少なくない義務的な制度

ただ、老後の所得保障に企業年金を活用するという政策的な意図があるのなら、単に財政的なインセンティブを与えるだけではなく、制度の設立や加入を強制してはどうかという議論もあり得る。わが国では、「企業年金は労使の合意に基づく」として強制することには反対の意見も強いようである。しかし、〔図表 1-2〕にみるように、年金制度の設立や加入を強制し、あるいは半ば強制している国は決して少なくない。

それには二つのパターンがある。第1がもともと労使合意（団体協約）により創設された年金制度に、創設時に加入していなかった企業にも、加入を義務づける方法である。例えばフランスでは、ある企業の従業員が要求すれば、その企業は全国的な労使合意に基づく年金制度に参加することが法律で義務づけられている。また、オランダでは、社会保障雇用大臣が特定の産業の団体協約による年金制度について、その産業の企業にもれなく参加を義務づけることができる。スウェーデンでは経営団体（スウェーデン企業連盟、CSE）に参加している企業は、CSE が当事者となる全国的な団体協約によって作られた年金制度に、当然参加する。このように欧州諸国では、最初は労使の団体協約で作られた年金制度に、他の企業の労使が自動的に加入させられるようになった例が少なくない。

第2が労使合意とは直接関係なく、政策により強制する例である。ドイツでは、後述するように 2001 年の年金制度改革以降、従業員が要求すれば企業は給与天引きの拠出建て年金制度を導入しなくてはならなくなった。英国でも、従業員 5 人以上の企業で他に企業年金のない場合には、ステーク・ホルダー年金の設立を義務づけられている。また、スイスでは、企業による年金の提供が一般化した 1972 年、企業年金を強制するという考えが国民投票で承認された。その結果、ある事業主がその企業独自の年金制度を作らない場合に、一定以上の所得がある従業員は、労使共同で設立した複数事業主型企業年金制度に自動的に加入することになった。結果として、事業主は自ら望んでいなくても、その年金制度に強制的に参加

させられる。オーストラリアでも、もともとは労使間の合意であった拠出建て年金スーパー・アニュエーションへの拠出が1992年から企業に義務づけられている⁹。

このように、労使の団体協約や法律により設立が強制されている義務的な企業年金がある国は、〔図表1-2〕の10ヶ国中6ヶ国に及んでおり決して少なくはない。

また、これらの義務的な制度には、給付の内容に共通した特徴がある。第1にポータビリティが高く、転職が年金受給上、不利になりにくい。フランス・スウェーデンでは転職した場合でも制度が変わることが少ない。オランダでは通算の仕組みがあるため、またスイスではキャッシュバランスプランが主であるため、各々転職が不利にならない。

第2に終身年金や遺族年金が支給されるケースがほとんどである。第3に受給権付与までの期間が1年以内あるいは即時と非常に短い。第4に、労使の団体協約から発展した給付建て制度では、公的年金とのインテグレーションがあり、公的年金と企業年金との給付の合計額の、最終給与に対する割合を一定に保とうとしている。

制度の設立や加入が義務化されている国の企業年金は、義務的でない国の制度よりも、これら4つの特徴が明確であるといえる。なお、これら義務化している国でも税の優遇策をとっており、強制するから税制優遇せずに済ませると言う国はない。

3. 重要性増す企業年金

企業年金を公的年金の代替あるいは補完として位置づけ、支援さらには推進しようという動きは、複数の先進諸国で最近さらに活発となっている。というのも、海外でもわが国と同様に少子高齢化のために、賦課方式の公的年金の給付水準が徐々にまた実質的に後退せざるを得ない状況にある。そこでそれに代わるものとして、私的年金の活用策を講じているのである。

ドイツでは2001年のリースター改革により、ネット代替率でみた公的年金の水準をそれまでの70%から67%に引き下げると同時に、引下げ部分を補填する方策として¹⁰2002年1月から確定拠出年金の一種である、「補足的老後保障制度（リースター・レント）」が創設された。この制度には政府から直接に、あるいは税の還付を通じて間接に、補助金が支給され、その額は最終的に（2008年以降）子供二人の専業主婦世帯で年間678ユーロ（約9万円）に達する。また、企業年金を推進するため、従業員の要求があれば企業は、給与からその4%までを天引き拠出する、直接保険（Direct Insurance）や年金基金（Pension Kasse）など、企業年金制度を設立しなくてはならないことが定められた。

英国では、サッチャー政権下の1986年に報酬比例年金SERPSの給付が引き下げられた他、その後基礎年金（Basic Pension）の新規裁定額のスライド対象が賃金から物価に変更になるなど公的年金の水準が抑えられつつある。その一方で、いわゆる適用除外制度に補助金を支給するなど、企業年金や個人年金を老後の所得保障に活用しようという政策が採られて

⁹ オランダ、スイス、オーストラリアの義務的な制度導入の経緯については、ライン&ターナー（2001）が詳しい。

¹⁰ リースター・レントの拠出上限を、現役の可処分所得から控除した額に年金額をスライドさせている点からみても、リースター・レントが公的年金の代替であることは明らかであろう。

きた。ただ、低所得者は勤務先に企業年金がないだけでなく、手数料が高く、商品の理解も十分でないために、個人年金にも加入できないため、年金受給額が十分でなくなった。そこで、これら低所得者の自助努力による老後準備を促す目的から、1998年に成立したブレア労働党政権が低所得者向けの年金として2001年4月からステーク・ホルダー年金制度を創設した。その実態は手数料の上限を資産の1%に制限し、随時乗り換えを認めるなど少額貯蓄者にも使いやすくした、確定拠出企業年金及び個人年金である。

また、企業年金というよりは個人年金に近いものの、スウェーデンでは1999年1月以降、公的年金保険料18.5%の内の2.5%を確定拠出型個人年金に積み立てることになった。この運用対象は民間金融機関の500種類あまりのファンドであり、私的年金への加入を強制している例といえる。同時に、残りの16.0%の保険料が拠出される賦課方式部分と組み合わせることで、I. で触れた賦課方式と積立方式の間のリスク分散が図られているということもできよう¹¹。

このように先進国では、特に最近、公的年金給付が縮小したり、概念上の確定拠出型に移ったりする中で、老後所得保障において企業年金を中心とした私的年金が活用されつつある。

III. わが国の現状

では、ここでわが国の企業年金の現状を海外諸国と比較してみたい。取り上げる対象は、従来からあった厚生年金基金と適格退職年金、2001年以降に認められた確定給付企業年金、確定拠出年金である。

1. 給付内容

わが国の企業年金では、老後の所得保障という観点からみてその給付内容が十分とはいえなかった。まず、確定給付年金では、終身年金の支給、遺族年金の支給、受給権の早期付与、のいずれにおいても、II. で述べた海外諸国の水準には達していない。

第1に厚生年金基金を除いては終身年金による支払いは義務づけられていない。しかも、厚生年金基金の場合でも、給付現価の1/2までは有期年金など終身年金でない支給形態を採ることや終身年金部分も受給者による一時金選択を認めることができる。適格退職年金や確定給付企業年金では終身年金を支給する例はさらに少ない。

第2に遺族年金についていうと、保証期間付きの年金であれば、その間に受給者が他界した際に遺族が年金原資を相続することはできる。しかし、米国のように連生年金を支給する制度はほとんどない。

第3に年金受給権については、厚生年金基金や確定給付企業年金では加入まで入社後最長5年の待機期間を設け、加入後も最長20年まで年金受給権を付与しないことが認められている¹²。さらに適格退職年金では勤続20年以内に受給権を付与することが許されていない。このように受給権付与までの期間は非常に長い。

¹¹ 16.0%部分は人口や経済動向により給付が変動する（概念上の確定拠出方式）。また、積立部分からは年金支給開始時に保険数理的に等価な額の年金が支給される。

¹² 脱退一時金は加入後3年までで支給することになっている

その他の点の内、支払保証を含めた支給の確実性・財政の健全性維持の仕組みをとると、厚生年金基金の場合でさえ、1997年までは非継続時の最低積立基準は存在せず、その後も、第2章で詳しく述べるように、その適用に際しては「弾力化」措置が採られてきた。適格退職年金では非継続時の財政基準も、支払保証制度もなかった。また、加入員(者)の同意や財政運営上の困難などの条件を満たすことが前提になっているとはいえ、過去の勤務に対応した部分まで含めた年金水準の事後的な給付削減が許されている点をも、確実に支払われる年金とは言い難かった。

前述した3点は企業型確定拠出年金でも同じであり、受給権付与の期間は3年と短いものの、本人・遺族ともに一時金での受給が可能となっている。

なお、ポータビリティに関しては、今般の2004年年金制度改革案では、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出企業年金の3つの制度間において(方向性には制約があるものの)、転職者が転職の際に受け取った一時金を、転職先または国民年金基金連合会あるいは厚生年金基金連合会に預け入れて、非課税資産として運用し、最終的に年金を受け取ることができるようになっている。その点では、Ⅱ-1-(1)-④にて述べたポータビリティの4つのパターンの内、第1・第2の意味でのポータビリティはかなり確保されているといえる。ただ、この場合でも、最終給与比例方式の給付算定式を採用すると、転職時の最終給与が低いいため、転職しなかった場合と比べて、年金額でロスが生じる。

今般の改正によるポータビリティの改善を除くと、老後の所得保障としての企業年金の給付は、海外諸国の年金制度に比べて十分な内容を持っているとは言い難い面があった。

2. 老後所得に占める位置づけ

こうした給付内容を反映して、企業年金は少なくともフローでみるかぎり、老後の所得保障において果たす役割が小さい。例えば、厚生労働省「国民生活基礎調査」によって、高齢世帯の所得の内訳を見ても、公的年金と稼働所得の合計が85%であり、企業年金が含まれると考えられる「その他の所得」は総所得の4%に過ぎない。

実際〔図表1-4〕の通り、厚生年金基金において、プラスアルファ年金の平均受給額は月額約3万9,907円であるものの、その受給者数は約145万人に過ぎず、毎月の支払額は総計約578億円と小さい。一方、世帯主が60歳以上である世帯数は1,665万を数える。厚生年金受給者の世帯数とその半分の800万としても、厚生年金基金からの年金は1世帯当たり月1万円にも満たない。他方、厚生年金本体からの老齢年金の平均は月額約17万7,000円である。収入源として企業年金が目立たないのも当然であろう〔図表1-5〕。

〔図表 1-4〕厚生年金基金の年金給付の状況

	受給者数	平均年金月額(円)	
		全額 (代行部分を 含む)	内プラス アルファ部分 (再掲)
総数	3,319,693	49,867	18,731
全額選択一時金選択者を除いた者(再掲)	1,452,748	72,103	39,907

(出所) 厚生年金基金連合会「企業年金に関する基礎資料」(平成 15 年 9 月)

〔図表 1-5〕高齢者世帯の年間所得内訳

(単位: 万円、括弧内は百分比)

	総所得額	稼働所得	公的年金・恩給	家賃・ 地代	利子・ 配当金	年金以外の 社会保障	仕送り	その他
1980	198.1	87.5 (44.2)	79.8 (40.3)	15.4		4.3	11.0	
1985	239.3	94.7 (39.6)	112.9 (47.2)	16.2		9.4	6.1	
1990	289.8	88.1 (30.4)	158.8 (54.8)	18.3	8.4	6.1	10.1	
1995	316.9	78.6 (24.8)	198.7 (62.7)	21.5	3.8	2.9	2.5	9.2
2000	319.5	65.5 (20.5)	209.9 (65.7)	20.4	4.8	5.1	1.3	12.5

注: 1990 年までと 1995 年以降では高齢者世帯の定義が異なる

出所: 厚生労働省「国民生活基礎調査」

適格退職年金には、①一時金での受給選択が認められている制度が多い、②年金受給資格を得るために必要な加入年数が長い、③年金でも有期が中心で終身の割合が低い、などの特徴がある。その点を考えると、フローでみた老後の所得への寄与は、厚生年金基金よりも低いと考えられる。

もっとも、ストックでみると様相はやや異なる。例えば、総務省「家計調査・貯蓄負債編」により、勤労者世帯の年齢階級別のネット貯蓄残高をみると、40 歳台の平均 264 万円から、10 年ごとにその額がおよそ 1,000 万円ずつ増えていき、60 歳台では 2,121 万円になっている。恐らく、この増加の大部分が企業年金制度から支給されたものも含めた退職一時金によると考えられる。しかも、こうした貯蓄が老後の生活に充てられているのもほぼ間違いのないところであり、ストックでみるとフローよりは企業年金は老後の所得保障に寄与しているといえる。

3. 税制面などでの支援策

一方、内容としては不完全な点がある制度でも、企業年金に対しては、税制上の支援策が講じられてきた。まず、各制度に企業から拠出された掛金は損金算入されている。また、運用収益に関しては厚生年金基金では非課税¹³、その他の制度では資産残高の 1.173%にあたる特別法人税が課されてきた(ただし、現在は凍結中)。さらに支給時には一時金であれば退職所得控除、年金であれば公的年金等控除が適用される。

このように支援・優遇税制は確かに存在している。しかし、その内容は制度や支給形態に

¹³ 代行部分の 2.84 倍まで。

より異なっている。また、特別法人税による運用時課税、退職所得控除や公的年金等控除など支給時の控除などをみるといわゆる EET の税制に統一されているわけでもない。政策の整合性にはやや疑問を抱かざるを得ない状況にあった。

なお、厚生年金基金において利差益や死差益からなる「代行メリット」が確実に得られるような仕組みになっていたことは、実質的に制度への補助金に近い。ただし、わが国では 1936 年に退職金支払いを義務づけた「退職積立金及退職手当法」が制定されたことがあるものの、これまで企業年金制度を義務化したことはない。

IV. 「ゆとりある老後」のために望ましい企業年金とは

1. 重要さ増す企業年金

ここまでみてきたように、わが国では、老後の所得保障における企業年金の位置づけは、諸外国に比べても必ずしも高くはなかった。その面で、現在も最も重要な役割を果たしているのが公的年金であるのは言うまでもない。今回のアンケートでも、老後の備えの必要性を感じている、あるいは老後の備えをしている、と答えた人の 95% が「公的年金が非常に重要 (79.7%) あるいはやや重要 (15.0%)」と答えている (Q2—SQ2)。

ところが、前回 2000 年に続いて、2004 年の年金制度改革案でも厚生年金を始めとして保険料負担と給付の見直しが計画されている。今回の改革では、保険料固定方式の導入によって、給付の水準が自動的に見直されるようになった。すなわち、従来の給付水準維持方式では、新規裁定年金の額は現役のネット所得の上昇率に、既裁定年金は物価の上昇率にスライドすることになっていた。しかし、今回の改革案では、支え手である被保険者数の減少や受給者の余命の伸びを差し引いた率で年金額を調整するマクロ経済スライドのルールが定められた¹⁴。

この結果、物価や賃金、運用利回りあるいは被保険者数増減などの条件が想定通りに進めば、スライドの終了する 2023 年には、標準的な収入であった受給世帯が受け取る年金額の現役の手取り収入に対する比率 (モデル所得代替率) が、現在の 59.3% から 50.2% まで低下することになる。

もちろん、今回の改革案でも、新規裁定年金の上昇は物価の上昇を上回るので、実質価値が低下するわけではない¹⁵。また、現在のモデル年金水準 23 万 8,000 円は、教養娯楽費や交際費などまで含めた平均的な高齢者世帯の消費額 24 万 5,000 円 (総務省「全国消費実態調査」(2000) による) をほぼカバーしている。この 2 点を合わせて考えると、2023 年時点におけるモデル年金額の水準でも、2000 年現在の高齢者世帯が享受している平均的な消費水準はほぼカバーできることになる。

¹⁴ 実際には、公的年金の被保険者数 (基礎年金の 1 号・2 号・3 号被保険者) の減少率に 0.3% を加えた率を、賃金上昇率と物価上昇率から差し引いた率で、毎年の新規裁定年金及び既裁定年金の額を改定することになっている。
¹⁵ 今回の改革案の前提では年率 1.1%、2004 年から 2023 年の 19 年間を通算すると 23%、現役の実質賃金が上昇する。つまり、賃金の伸び率が物価の伸び率を 23% 上回る。したがって、その賃金に対する年金額の割合が 59.3% から 50.2% まで約 15% 低下しても、新規裁定年金は物価に対して 8% (=23% - 15%) 上昇するので、実質的な価値が維持される。

とはいえ、厚生年金の水準の伸びよりも、現役の所得やそこからの消費の伸びの方が高いのは間違いない。そのため、今後の受給者が現役時代の消費水準を維持しようとするれば、公的年金だけでそのニーズを賄うことは従来以上に難しくなる。また、実質賃金の伸び率が1.1%を下回るなど、前提となる諸条件が想定と異なった際には、新規裁定年金の伸びが物価の伸びを下回り、実質的にも減価してしまう可能性もある。

今後、ゆとりある老後生活を確保するのに必要な資金を公的年金に期待することはこれまでよりも難しく、そうした老後の所得を確保する上では諸外国以上に私的年金特に企業年金の活用が避けられないといえる。

2. 求められる給付と負担の水準

では、「ゆとりある生活水準」を維持するための、公的年金と企業年金を合わせた給付水準、あるいはそれを支える掛金拠出はどの程度だと考えればよいのであろうか。

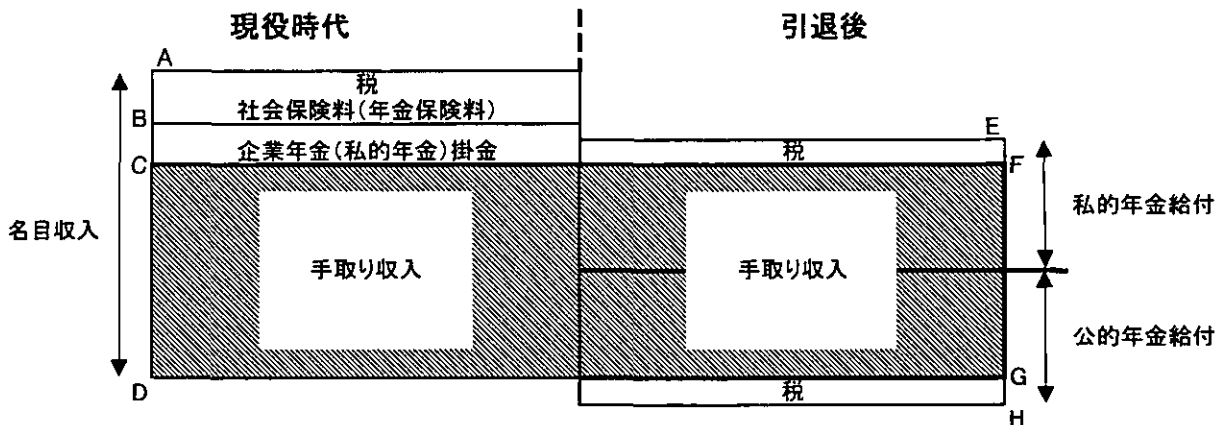
年金の給付水準を議論する尺度には、金額水準とその受給者の従前の給与に対する比率、いわゆる所得代替率の二通りがある。ただ、絶対的な水準の議論は、公的年金の基礎部分など定額の年金になじむものであるため、企業年金まで含めて「ゆとりのある水準」を議論する際には、やはり所得に比例して増えていく給付を念頭に置くべきであり、適正な水準も、金額よりも代替率で議論した方が良好だろう。

この点について国際的にみるとILO（国際労働機構）の「社会保障年金制度（の最低基準）に関する102号条約」による、加入期間30年の際の代替率の基準があり、わが国は40%基準に批准している。もっともこの数字は通常、社会保障制度からの代替率を指すものである上、分母となる所得を平均給与でみるのか、最終給与でみるのかは必ずしも明確ではない。

企業年金まで含めてみると、スイス、スウェーデン、オランダなど義務的な制度を有している国では、少なくとも平均賃金の2倍程度水準までは60%~80%のグロス代替率を目指すことを、労使協約あるいは政策による目標として公私の年金を設計している。また、米国や英国でも、合計年金額が最終給与の6割程度になるように公的年金と企業年金のインテグレーションを行っている例があるという。

ではその代替率の目安としてどの程度が妥当であるのか。そこで、マックギル他（1998）第Ⅲ部を参考に、手取り収入が同じ額になる場合の支給水準及び保険料水準から検証してみたい。引退後、現役時代から生活水準つまり手取り所得の水準を落とさないためには、〔図表1-6〕のように、年金の掛金を含めた貯蓄と税（AC）を、退職前のグロス所得（AD）から差し引いた額（CD）と、引退後の年金からの手取り収入（FG）が同額でなくてはならない、と考えられる。このような条件を設定した場合に、図のEHにあたるグロス年金額が退職前所得ADのどのくらいになっているのか、6割あるいは7割なのであろうか、もしもそうだとすると、企業年金の掛金BCはどの程度の割合になるのだろうか、検証してみる。

〔図表 1-6〕 現役時代と引退後の可処分所得（手取り所得の水準）のバランス



(1) 専業主婦世帯の場合

ここでわが国の厚生年金額の所得代替率をみると、現在、税・社会保険料控除前で 532 万円という平均的な報酬を得ている専業主婦世帯では、その年金額は現役の平均報酬（ネット部分）の 59.3%である。ところが現在検討されている 2004 年の年金制度改革案によると、今般導入されたマクロ経済スライドによって、このネット所得代替率が 2023 年度には 50.2%まで低下するという。

また、基礎年金の定額部分があるため、平均よりも高い所得の世帯の代替率はさらに低くなる。すなわち、年収 780 万円の家計（専業主婦世帯）では現在のネット所得代替率が 49.9%であり、それが 2025 年度には 42.3%に低下する。年収 936 万円の家計では現在の 45.9%から 2025 年度には 38.9%となるという。

もっとも、諸外国で企業年金、あるいはそれに公的年金額を合計した際の代替率を議論する場合には、税や社会保険料を控除せずに現役時代のグロス所得に対する年金額の割合をとることも少なくない。そこで、〔図表 1-7〕ではグロスの所得に対する代替率も考えてみた。ここから、グロス所得に対する厚生年金の代替率をみると、上記の年収の低い順に 2004 年度は、49.8%、42.3%、38.6%となり、2025 年度は 41.0%、34.5%、31.8%となる¹⁶。

また、配偶者控除や扶養者控除などをどのくらい活用するかによっても結果は異なるものの、年収 1,000 万円程度の給与所得者世帯では、社会保険料を 10%支払うと所得税・住民税合計で 11%程度の税がかかると考えられる¹⁷。

そこで、年収を 100 として保険料で合計 21（11%の税と 10%の保険料）を支払った場合に、残りの手取り収入の内どのくらいの割合を積み立てていくと、現役時代と同じだけの消費ができるかを試算した。年収額を生涯一定として、その一定割合 p を拠出し、それが積立期間中から受給終了まで一定の利回り（ここでは 1%～3%）で運用できるとする。それ

¹⁶ ただし、わが国のように年功的に賃金が上昇する場合は、最終給与での代替率が平均給与でのそれよりも、およそ 3分の2になる。ちなみに厚生労働省「平成 14 年賃金構想基本統計調査」（2002）によると、高卒標準労働者では 59 歳の年収が平均年収の 1.50 倍、大卒では 1.48 倍となっている。

¹⁷ 年収 936 万円で現行税制の基礎控除、給与所得控除、配偶者控除、同特別控除、社会保険料控除、生命保険料・損害保険料控除を全て適用すると、扶養控除が適用される子どもが 2 人いると所得税・住民税合計でおよそ 92 万円（年収の 9.8%）、子どもが 1 人もいないとおよそ 114 万円（12.2%）と試算された。

によって、60歳までに積み立てた金額を60歳から終身年金として均等額の年金として受け取り、本人が平均余命で死亡した後は、配偶者の余命期間終了までその半額を受け取るとする。試算の前提として、現役時代が40年、終身年金の平均的な受給期間を60歳支給開始なら本人21年で配偶者が29年¹⁸、年金への税率は夫婦の間が5%または10%、配偶者単身の年金にはゼロ（非課税）、また企業年金は60歳支給開始、公的年金は60歳及び65歳支給開始本人死亡後、配偶者が受け取る公的年金は本人生存時の年金の5/8とした（報酬比例部分が遺族年金として3/4になり、基礎年金は2人分が1人分になるので1/2になると考え、その平均をとった）。

〔図表 1-7〕 厚生年金による所得代替率推移

	所得代替率 対ネット所得		所得代替率 対グロス所得	
	2004年度	2025年度	2004年度	2025年度
<専業主婦世帯>				
所得額				
312万円	86.2%	73.0%	72.4%	59.5%
562万円	59.3%	50.2%	49.8%	41.0%
780万円	49.9%	42.3%	41.9%	34.5%
936万円	45.9%	38.9%	38.6%	31.8%
<単身者世帯>				
所得額				
312万円	56.0%	47.4%	47.0%	38.7%
562万円	42.5%	36.1%	35.7%	29.4%
780万円	37.9%	32.0%	31.8%	26.1%
936万円	35.8%	30.3%	30.1%	24.8%

（出所） ネット代替率は厚生労働省資料

グロス代替率は筆者推計

ここでの拠出割合 p は〔図表 1-6〕で言うなら、 BC/AD にあたる。この割合（ p ）をどのくらいにすると $CD=FG$ となるのか、その p を求めたのである。この場合、老年時の税率が高くなれば手取り額が少なくなるので、現役時代に必要な拠出割合が高くなる。また、運用利回りは低いほど拠出割合が高くなる。

まず、年収 936 万円の世帯について 2025 年度の状況を考えてみた。〔図表 1-7〕のようにこの世帯では、グロス所得代替率が 31.8%（で 2025 年度の場合）である。老年時の税率 10%、運用利回り 1% という厳しい前提で試算すると、現役時代にグロス所得の 16.1% を拠出すれば（ $p=16.1\%$ ）¹⁹、年金受給世代になっても現役時代と同じ手取り所得の水準を維持できるという結果になった。その時の手取り所得の水準は、 $62.9 (=100-21-16.1)\%$ であり、高齢時のグロス年金所得は現役時代の所得の $69.9 (=62.9 \div 0.9)\%$ ということになる。現役時代にグロス所得の 16.1% を年金掛金として拠出すれば、その企業年金の給付と公的年金との

¹⁸ 平成 11 年人口動態統計による平均初婚年齢の男女差は 1.9 歳であり、厚生労働省 平成 12 年第 19 回生命表によると、男性の平均余命は 60 歳 21.4 年、65 歳 17.5 年、女性の平均余命は 58 歳で 28.7 年、63 歳で 24.2 年である。

¹⁹ 一般的な年功賃金による賃金上昇を考慮しても、掛金率 17.6%、代替率 63% で現役と引退後の消費がバランスした。

合計によって、引退後、現役時代の平均所得の70%のグロス所得と63%のネット所得を得ることができ、それはまさに現役時代のネット所得に等しいのである。

老年時の税率が5%、運用利回り3%という甘めの前提で同じ試算をすると、現役時にグロス所得の9.3%を拠出すれば、グロス所得代替率が73.4%となり、現役時代のグロス所得の69.7%を引退後も手取り所得として消費できる計算になった。

このように公的年金の代替率が比較的低い、年収936万円程度の世帯であっても、現役時代に税や社会保険料とは別に、所得の9.3%乃至16.1%を企業年金に拠出することで、引退後も現役時と同じレベルの手取り所得を維持できる〔図表1-8〕。

なお、2004年で年収532万円程度の世帯の場合には、厚生年金のグロス所得代替率が2025年度に41.0%になる。この場合に必要な掛金率は8.2%（合計グロス代替率77.8%）～14.5%（合計グロス代替率75.3%）であった²⁰。

これらの場合、グロスの所得代替率はいずれも70%を超えている。現役時代の生活水準（手取り所得の水準）を維持するためには、70%を上回るようにグロス所得代替率を目指すべきだということになった。

〔図表1-8〕 現役時代の手取り所得の水準を維持するために必要な年金への掛金率及びその場合のグロス所得代替率

世帯類型		運用利回り1%				運用利回り3%			
		引退後の税率 (専業主婦世帯は 本人死亡前)	結果		引退後の税率 (専業主婦世帯は 本人死亡前)	結果			
			掛金率	グロス所得代替率		掛金率	グロス所得代替率		
専業主婦世帯	年収532万円	5%	14.5	75.3	0%	8.2	77.8		
専業主婦世帯	年収936万円	10%	16.1	69.9	5%	9.3	73.4		
男性単身	年収532万円	5%	15.9	70.6	0%	9.1	73.9		
女性単身	年収532万円	5%	18.9	67.5	0%	10.7	72.3		

(公的年金の支給開始が60歳の場合) (単位:%)

世帯類型		運用利回り1%				運用利回り3%			
		引退後の税率 (専業主婦世帯は 本人死亡前)	結果		引退後の税率 (専業主婦世帯は 本人死亡前)	結果			
			掛金率	グロス所得代替率		掛金率	グロス所得代替率		
専業主婦世帯	年収532万円	5%	17.3	72.3	0%	10.2	75.8		
専業主婦世帯	年収936万円	10%	18.3	67.4	5%	10.8	71.8		
男性単身	年収532万円	5%	18.0	68.4	0%	10.6	72.4		
女性単身	年収532万円	5%	20.8	65.5	0%	12.5	70.9		

(公的年金の支給開始が65歳の場合) (単位:%)

(2) 単身世帯・共稼ぎ世帯の場合

ここで専業主婦世帯以外の世帯類型について同じ試算を試みた。まず、年収532万円の単身世帯での結果は〔図表1-8〕の通りである²¹。基礎年金収入がある配偶者がいないため、現役時代の手取り所得の水準を落とさないための必要な掛金拠出は高くなる。単身男性では所得の9.1%（公私年金額を合計したグロス代替率73.9%）～15.9%（同70.6%）であった。

²⁰現役時の税率は11%に代えて子どもの有無の平均で4%とした。また、高齢時の税率を10%～5%ではなく、5%～0とした。その他の前提は2004年度で936万円の年収のケースと同じ。

²¹現役時の税率を7%とし、年金受給時の税率を5%～0とした。その他の前提は2004年度で936万円の年収のケースと同じ。

一方、単身女性では寿命が伸びるため必要な掛金率がさらに高くなり、最低でも10.7%（合計グロス代替率72.3%）、最高で18.9%（合計グロス代替率67.5%）となった。なお、共稼ぎ世帯は単身者が2人いるのと同じと考えられるので、試算の結果は単身者と同じになるはずである。

（3） 公的年金の支給開始が65歳の場合

以上は、公的年金の支給開始を現在の60歳からとして試算した結果である。しかし、厚生年金の支給開始年齢は、男子なら2026年、女子も2031年から65歳になる。そこで公的年金を65歳支給開始として同じ試算をしたのが、〔図表1-8〕の下段である。

60歳支給開始の場合と比べると、公的年金の給付が実質的に少なくなるため、いずれの世帯類型でも必要な掛金率が2%～3%ポイント上昇し、他方、グロス所得代替率は2%～3%ポイント低下した。

（4） ネット所得代替率60%を目指す場合

ただ、現役時の手取り所得をそのまま目指すという目標は、現状からみるとやや高いハードといえる。他方、2004年の年金制度改革案では、モデル世帯のネット所得代替率が59.3%から50.2%まで低下する。そこで、より現実的な目標としてネット所得で60%の代替率を目指す場合に必要な掛金率を計算した〔図表1-9〕。

その結果、この表の下段にあるように65歳支給開始で平均的な年収（532万円）の世帯の場合には必要な掛金率が3.7%～7.3%となり、年収936万円の世帯では5.8%～11.7%となった。

〔図表1-9〕 ネット所得代替率（受給時ネット所得／現役時ネット所得）を60%とするための掛金率

（公的年金の支給開始が60歳の場合）

（単位：%）

世帯類型		運用利回り1%		運用利回り3%	
		引退後の税率	掛金率	引退後の税率	掛金率
専業主婦世帯	年収532万円	5%	3.2%	0.0%	1.2%
専業主婦世帯	年収936万円	10%	8.5%	5.0%	3.9%

（公的年金の支給開始が65歳の場合）

（単位：%）

世帯類型		運用利回り1%		運用利回り3%	
		引退後の税率	掛金率	引退後の税率	掛金率
専業主婦世帯	年収532万円	5%	7.3%	0.0%	3.7%
専業主婦世帯	年収936万円	10%	11.7%	5.0%	5.8%

以上をまとめるなら、平均給与の8%～20%程度を拠出することで、いずれのケースでも公私の年金を合計した給付によって、現役時代と同じ手取り所得を得て、「ゆとりある老後生活」を送ることができる。また、その場合、公的年金と企業年金を合わせた年金額の、現役時代の所得に対するグロス代替率は60%台後半から70%台後半になる。

各国の公的年金制度や税制が異なるため、一概には断言できないものの、この試算をみると、オランダやスウェーデン、スイスのように6割～8割のグロス代替率を目指す政策は、「公私の年金を合わせて現役時代と同じ可処分所得を保証する」ことと、かなり整合的といえよう。

ただ、「ゆとりある老後」を達成するためのより現実的な目標としては、現在の厚生年金のモデル給付水準である、ネット所得代替率60%が考えられる。その水準を達成するための、掛金率は5%前後(3.7%～7.3%)であることが分かった。

3. 求められる給付の内容

また、公的年金の代替あるいは補完の機能を果たすためには、他の先進国同様に、①原則として終身年金を支給する、②できるだけ早期に年金受給権を付与する、③遺族に対しても何らかの給付を支給する、④転職時にそれまで積み立てた資産を他の制度に移して引き続き運用できるという、少なくとも、上述した第1と第2の意味でポータビリティを備える、⑤一旦受給権を付与された過去勤務分の年金については原則として削減を許さない、といったことが条件となろう。

最後の点については議論があるかもしれない。米国などでは受給権の発生した過去勤務分の削減はほとんど不可能であり、その債務に対して積立資産が不足しないように解散時基準の積立基準が設定されている。もしも積立基準を満たさない場合には、支払保証の料率が上がる。その上で、解散した際に過去勤務分の給付現価(債務)を支払うだけの資産がない確定給付年金制度には支払保証が適用される。過去勤務分の年金受給権を確定した権利とした上で、それを第一次的に最低積立基準、二次的に支払保証により保護する3点セットの仕組みとなっている。

他方わが国では2001年度末で7割以上の厚生年金基金が解散時(非継続時)最低積立基準額の90%の積立資産をも保有できていない状況にある²²。そうした現状で、確定給付年金制度に米国のような過去勤務分の保護ルールとその手段としての最低積立基準及び支払保証制度を適用しても、積立基準を満たせない多くの年金基金は解散せざるを得ないだろう。支払保証の保護も十分ではないため、結局、給付が削減されることになる。そうであれば、加入員(者)の利益のためには、当面、給付の削減を柔軟に認めることで制度の存続を優先させ、例えば5年あるいは10年後には、過去勤務分に対応した給付を守るルールをより厳密に適用するようにすべきであろう。この点についてはV. で若干触れる他、第2章を参照されたい。

V. 望ましい年金の推進策

では、こうした「ゆとりある老後生活」を送ることができるための、企業年金をどのように支援あるいは推進するべきであろうか。I. で述べたように、公的年金の機能を代替し、

²² 厚生労働省「厚生年金基金の財政状況」によると、2001年度末で純資産額が非継続時基準最低積立基準額の9割に満たない厚生年金基金が全体の74%、1,290基金に達した。

あるいは補完する内容の年金であれば、税制など必要な範囲で支援することが正当化できよう。一方、昨年度の調査にもあったように財務や人事上の理由から、企業や年金基金が年金制度そのものを見直しつつある。そうした企業側のニーズをも考慮しつつ、こうした年金制度をどのように支援・推進できるであろうか。

1. 統一的な税制優遇

まず、必要とされるのが税制からの支援である。

(1) 複雑な現在の税制

企業年金に退職一時金まで含めて現在のわが国の税制をまとめると、〔図表 1-10〕の通りであり、一言でいえば複雑である。それだけでなく、退職給付に関する税制は整合性・中立性の観点からも問題がある。

〔図表 1-10〕 退職給付（一時金・企業年金）に関する現在の税制

	事業主拠出分について			本人拠出分について		支給段階 税制上の取扱い
	拠出段階 損金算入の有無	従業員との給与所得算入の有無	運用段階 特別法人税課税の有無	拠出段階 所得控除の有無	運用段階 運用益課税の有無	
一時金	NA (なお、退職給与引当金は廃止)	NA	NA	NA	NA	・退職所得控除を適用（勤続年数20年まで年間40万円、勤続年数20年超年間70万円）→収入金額から控除金額を差し引いた額×1/2に分離課税
厚生年金基金	損金	給与とみなさず非課税	代行部分の2.84倍まで非課税、それを超える部分は課税	所得控除（社会保険料控除）	本人には課税されない	退職所得課税 または公的年金等控除あり
新しい確定給付企業年金・適格退職年金	損金	給与とみなさず非課税	特別法人税課税（特例適格退職年金は代行部分の1.84倍に相当する資産まで非課税）	一部生命保険料控除、それ以外は課税後給与から拠出	本人には課税されない	本人拠出分は非課税、それ以外は退職所得課税または雑所得課税（公的年金等控除あり）
企業型確定拠出年金	損金	給与とみなさず非課税	課税	所得控除	特別法人税課税	退職所得課税 または公的年金等控除
個人型確定拠出年金	NA	NA	NA	（企業年金のない従業員は年18万円まで、それを超える拠出は不可）	特別法人税課税	退職所得課税 または公的年金等控除
<参考> 生命保険・個人年金	-	-	-	個人年金保険料控除又は生命保険料控除（支払保険料の1/2を各々5万円まで控除）	非課税	本人拠出相当分は非課税 それ以外は一時所得課税、又は雑所得課税（公的年金等控除なし）

その一例が、一時金と年金の扱いである。支給時の優遇税制として、一時金には退職所得控除（所得税法 30 条）、年金には公的年金等控除（所得税法 35 条）が用意されている。

立法経緯をみると²³、どちらの給付も老後の生活保障の一つであることが優遇の根拠となっている。例えば、1966年の政府税制調査会の答申では、退職金について「退職所得は老後の生活保障的な最後の所得であることにかんがみ、その担税力は外の所得に比べてかなり低く、「給与所得とは別個に退職所得として、特別の軽減の方途を講じている」としている。一方、1973年に公的年金等控除の前身である老年者年金特別控除が創設されたのも、公的年金等が経済力の減退した老人等に支給され、本人の意思によっては増減できず、担税力に乏しいという理由であった。

ところが、同じ立法理由での二つの税制が並立しているため、重複適用を受けられる人とそうでない人の間で不公平が生じている。すなわち、年金制度であっても一時金を受け取れば退職所得控除が適用されるので、年金制度の加入者は退職所得控除の上限額まで一括で受け取り、残りを年金で受け取って公的年金等控除の適用を受けることができる。実際、今回のアンケートでも「老後の生活費であれば確定給付の終身年金で受け取るのがもっとも相応しい」とする回答が84.4%にのぼっており（Q12）、しかもQ14SQ2にては終身年金のメリットを十分に理解していることが窺われるにもかかわらず、Q14での受取り形態では、「選択ができるのであれば一時金と年金に分けて受け取る」が46.8%と最も高くなっている。その理由の一つはこうした退職所得控除が存在する点にあると考えられる²⁴。

税制により、類似の制度間での選択が歪められている例は他にもある。例えば、企業型確定拠出年金では年間の拠出額に上限があるのにもかかわらず、厚生年金基金や確定給付企業年金には拠出額の上限がない。確定拠出年金しかない企業では、年間43万2,000円が年金への拠出の上限になっている一方、確定給付年金を併用すれば拠出の上限は実質的になくなる。行政として確定給付年金に誘導しようと言う政策的意図がないとすれば、制度選択に関する税の中立性が損なわれていることになる。

2004年の年金制度改革案には、これらの問題への対応策が盛り込まれている。例えば、老年者控除の廃止とともに公的年金等控除が縮減される²⁵。その結果、退職所得控除と公的年金等控除の両方を活用しても、その節税効果は小さくなる。また、他に企業年金のない場合の企業型確定拠出年金の拠出上限が12万円拡大して55万2,000円となり、確定給付年金との差はその分だけ縮小する。

しかし、これでも確定給付年金と確定拠出年金の差異が完全に解消するわけではない。また、公的年金等控除が圧縮されると、本来、老後の準備としてより相応しいはずの年金での受給よりも、一時金受給がさらに有利になるという歪みも招いてしまう。

（2）カナダ、英国における整合的な税制の試み

諸外国でも、拠出・運用時非課税・支給時課税（EET）を原則としつつも、様々な例外も

²³ 税制が現状に至る経緯については、武田昌輔編「所得税法コンメンタール」（第一法規）に詳しい。

²⁴ 一時金を選択される理由としては他に①住宅ローンの返済に充てる、②年金制度の支払能力や水準維持に懸念がある、③終身年金である公的年金が十分な水準にある、等が考えられる。

²⁵ 65歳以上の定額控除額が100万円から65歳未満と同じ50万円に引き下げられ、同じく最低保証額も140万円から120万円に引き下げられる。

多く、個別の制度に対する年金課税は重層化し、複雑となっているのは否定できない²⁶。

その中で、登録引退貯蓄制度（Registered Retirement Saving Plan, RRSP）を中心とした、年金制度間で整合的な税制を持っているのがカナダである。そこでは、非課税の掛金拠出ができる枠に確定給付年金向け登録年金制度（Registered Pension Plan, RPP）と確定拠出年金向けの RRSP の二つがあるものの、両者の掛金拠出上限が統合して管理されている。

同様の方向を目指していると考えられるのが、2002年12月に英国内国歳入庁から発表された²⁷、年金税制に関する提案である。この提案は、分立している企業年金・個人年金に関する7つの制度を統一しようというものであり、それによると、累積での貯蓄残高合計、年間拠出額合計での二つの統一的な枠によって、全ての制度を管理するようになるという。2003年末には、2005年4月からの実施に向けたより具体的な提案が発表された。累積残高合計での上限は140万ポンド、年間拠出額合計での上限は20万ポンドまたは年収とされた。確定給付年金であれば累積残高であるストック上限を管理する際には毎年の年金額の20倍を基礎として、それが上限の範囲に入っているかどうかを、年金拠出額でみるフローを管理する際にはある年に増加した発生給付額の10倍が上限に入っているかどうかを、他の制度と合わせてチェックすることになるという²⁸。

（3） 統一的なEET税制へ

（1）、（2）を踏まえて、退職給付に関する今後の税制のあり方を考えると、以下2点が言えるのではないかと。第1に老後貯蓄に対する税制優遇は必要である。財政の現状を考えると、公的年金でカバーできる範囲はこれから狭まっていく。必要最小限を越える老後の準備は企業や個人に委ねざるを得ない。その部分について、税制優遇によりインセンティブを与え、必要な貯蓄額を確実に達成できるようにすることには意味がある。

通常の所得税課税であれば、拠出された掛金や運用収入にも課税する TTE の課税方式となる。しかし、この方式では、老後のために貯蓄して将来に備えても実質的な消費可能額が減ってしまう²⁹。

第2に優遇の目的が老後の準備にインセンティブを与えることである点をはっきりさせ、その機能を持つのであれば、あらゆる制度を同じように優遇するべきである。それにより、異なる制度の間で資産を移しても、引き続き同じ優遇措置を利用できるはずである³⁰。

この2つの原則にしたがうのであれば、カナダや英国の提案にならって、老後の準備に相応しいあらゆる制度に対して、掛金拠出時非課税、運用時非課税、支給時課税の EET 税制を適用すべきであろう。65歳までの毎年、老後準備に拠出できる非課税拠出枠を設定し、原

²⁶ 米国でも確定給付があり、確定拠出型には 401k や従業員持ち株制度（ESOP）など多数の種類があり、その上に個人退職勘定（IRA）がある。

²⁷ *Simplifying the taxation of pensions—increasing choice and flexibility for all*, Inland Revenue, December 2002

²⁸ カナダの RRSP と異なる点は、毎年の拠出額ではなく、年金支給開始時点で必要な残高を管理しようとしている点であり、そのために年金額の10倍、20倍を20万ポンド、140万ポンドと比較する仕組みになっている。

²⁹ 税率を t 、年利率を r 、掛け金額を p とすると、現在消費できる額は $p(1-t)$ であるのに対して、拠出すると翌年消費できる額は $p(1-t)(1+r-rt)$ となる。この現在価値は $p(1-t)(1+r-rt)/(1+r)$ であり、 $p(1-t)$ より小さくなるため、貯蓄して将来消費する方が、貯蓄せずに消費するよりも不利になってしまう。

資が賃金・退職金・掛金のどれでもこの枠の範囲で所得控除や損金算入を認めるのである。

確定給付・拠出を問わず、企業年金への拠出分はこの枠を使う。例えば、年間 50 万円が拠出枠で、企業が確定給付年金に 30 万円を拠出すれば、個人は残りの 20 万円を上限に個人年金に拠出できる。さらに国民年金基金、個人年金さらに個人型確定拠出年金の拠出枠もこの制度に吸収する。既存の税制優遇制度の一本化である。

他方、退職給付の引き出し・支給時には給付に課税する。そのため、退職所得控除は廃止して³¹、退職拠出控除に転換する。つまり、退職一時金を年金の原資として拠出する場合にだけ、課税所得から控除する。それは「支給時」ではなく、「拠出時」にあたるからである。また、公的年金等控除は少なくとも企業年金には適用しない。

(4) 実現の上での課題

もっとも、こうした理想を実現するには課題がある。

最大の課題は、非課税の拠出枠をどの程度にするかである。カナダの RRS での上限 13,500 カナダドルは 115 万円に相当し、英国の 20 万ポンドは 4,000 万円に相当する。しかし、財政難のわが国で非課税枠を増やすことは難しい。一つの目安は、今回の制度改革によって実現するはずの確定拠出年金の拠出上限である年 55 万 6,000 円であろう。例えば、この 55.6 万円を 40 年間毎年拠出し続けた場合、年利 1.5% で資産を運用することができれば 40 年後の積立額は 3,040 万円となり、平均的な定年退職金の額を十分上回る。もっとも、新卒での就職当初から 55.6 万円を拠出していくことは難しいかもしれない。その不足をカバーするためには、使い残した枠を繰り越していく仕組みが必要とされる。

この繰り越し制度があれば、退職所得控除を廃止しても、現在、定年など退職を目前にする層が不利にならなくなる。定年時までの繰り越し分を含め 30 年、40 年分の拠出枠を一度に使って、定年退職金などから 2,000 万円、3,000 万円の拠出をすることができるからである。

ただ、55 万 6,000 円の枠は年収 936 万円なら年収の 5.9% に過ぎない。この所得水準では、現役時と同じ手取り所得を得るための拠出は 9.3%~16.1% であった。しかし、財政難の今日、9% といえども全額所得控除を認めることは難しい。そこで、毎年の所得控除の上限を 60 万円としつつ拠出の上限を 120 万円として、拠出に応じてその 1/2 を課税所得から控除するといった工夫も必要になるかもしれない³²。

第 2 の課題は公的年金等控除の廃止に対して、特に政治的な抵抗が強い点である。それに対応して、公的年金控除制度の適用を受けている世代では、今回の制度改革のようにその控除額を徐々に縮小し、その一方で新しい制度が適用される世代では、公的年金等控除をすぐ

³⁰ あらゆる制度に公平かつ平等に適用することで、①退職給付のない企業の従業員、②パートタイマーや短期雇用者、の老後準備にも適用されるので、雇用形態や報酬の多様化にも対応することができる。

³¹ 年金制度とは別に積み立てのない一時金について、わが国のような多額の控除を設けている例は少ない。イギリスではわずかに 3 万ポンド、フランスでは 2 万フランの所得控除を認め、またドイツでは一時金の 1/5 を課税所得に加えた税額と課税所得に一時金を全く加えない元の税額との差額を 5 倍して一時金の税額とする、5分5乗方式を取っている。

³² こうした控除の例として生命保険料控除がある。そこでは、支払った保険料の 1/2 あるいは 1/4 に定額を加えて、控除額が計算されている。

に廃止していくことも考えられる。

第3に非課税拠出枠を管理するための名寄せをどうするかという問題がある。一つの方法は個人型確定拠出年金と同様に基礎年金番号を使うことである。もちろん納税者番号制度が導入されれば、この問題は大きく解決に近づく。

第4に企業が確定給付年金に拠出した資金の各加入者にどう配分するかという技術的な課題である。本来は毎年の勤務により発生した年金給付の現在価値で、その年の企業拠出額を按分すべきであろう。ただ、厳密な計算は難しい。いずれにせよ、ある程度便宜的な方法を使わざるを得ない。

2. 優遇・支援に義務的な要素を加味

諸外国の例にみるように、望ましい企業年金を広げていく方法としては、まず、税制優遇や補助金などの財政上の支援がある。しかし、労使の自由意思に委ねた場合には、二つの問題が生じる。第1に、インセンティブが十分でないとなれば、老後に必要な資金であっても、当座の消費に充ててしまう近視眼的な意思決定が行われる恐れがある。第2に終身年金への加入を従業員の任意にした場合、長生きの可能性が高い人だけが加入してしまう逆選択の恐れがある。

前者の問題は、最低限の生活を保障するだけの公的年金が支給されていれば、企業年金で対処する性質ではないかもしれない。しかし、逆選択の問題は企業年金でも生じる。設立・加入をできるだけ普遍的にすることにより、この問題を解決することができる。しかも、上述したいくつかの欧米諸国の例にみるように、何らかの形で設立・加入を労使の義務に近くすることは、その一つの方法である。

しかし、企業年金の設立や加入を完全な義務にしてしまうと財政面の負担が増えるという批判及びそもそも個人の自由な意思決定に国が口をはさむべきではないという労使からの批判もあるだろう。企業年金が労働条件である以上、労使の自由な合意によるべきだというのであれば、もっともな点もある。ただ、この批判については、この章のむすびにおいてさらに考察する。

他方、前者の負担増に関していえばわが国では86.7%の企業が退職金（一時金あるいは年金）を用意していることを指摘したい³³。その原資を外部に拠出するだけであれば、多くの企業の労使には実質的な負担増にはならない可能性がある。つまり、既存の企業年金があれば義務化による新たな負担は生じない。この点では英国の適用除外に似てくる。

企業年金がなければ、労使が新たな拠出を迫られることになる。しかし、すでにある程度の貯蓄ができている層なら、それを転用することができる。ここで「家計調査」（総務省）によりわが国の勤労者世帯の貯蓄率をみると、2002年で26.9%と10年前の25.5%を上回っており、高止まりしている状況が窺える³⁴。

ただ、その動機は、①失業や病気など不時の際の支出への備え、②住宅や子供の教育、な

³³ 厚生労働省「平成15年就労条件総合調査の概況」による2003年1月1日現在の従業員数30人以上の企業の平均。

³⁴ 国民所得統計による家計の貯蓄率は2001年6.9%、2002年6.2%と低下している。ただ、その理由の一つは、高齢者世帯の割合が増加している点にあり、勤労者世帯ではあまり低下していないと考えられる。