

4.7 一時金との関係

退職年金の全部または一部に代えて退職一時金を支給する場合には、当該一時金の額は、保証期間部分の現価相当額を超えないこと。

以上の要件を厚生年金基金、適格退職年金と比較すると〔図表 8-4〕のようになる。

〔図表 8-4〕 厚生年金基金と適格退職年金と特例適格退職年金の比較

	厚生年金基金	適格退職年金	特例適格退職年金
(1)根拠法	厚生年金保険法	法人税法	租税特別措置法
(2)制度創設時期	昭和 41 年 (1966 年)	昭和 37 年 (1962 年)	平成 5 年 (1993 年)
(3)人数要件	単独設立：1000 人以上 (*500 人以上) 連合設立：1,000 人以上 (*800 人以上) 総合設立：5000 人以上 (*3000 人以上) (*カッコ内：H17.4.1 以前に設立された厚生年金基金の合併・分割により新たに設立された場合	なし	①単独契約で 500 人未満 ②共同委託契約で加入者総数が 800 人未満かつ各法人の加入者数が 500 人未満 ③農業共同組合法に基づき設立された法人については人数要件の適用はなし
(4)加入資格	年齢および勤続期間に関する制限あり	企業・団体の被用者	年齢および勤続期間に関する制限あり
(5)年金受給資格	加入員期間要件について 20 年以下の制限あり	自由	加入者期間要件について 20 年以下の制限あり
(6)支給期間	代行部分は終身年金、それ以外の部分は終身部分の現価相当額が半分以上	有期 (5 年以上) または 終身	終身部分の現価相当額が半分以上
(7)給付水準	代行部分の 5 割以上の上乗せ (*H17.4.1 以前の設立は 1 割)	自由	老齢厚生年金代行部分の 1 割相当額以上の給付
(8)退職一時金	保障期間部分の現価相当額を超えないこと	年金現価の全部または一部について選択可能	保障期間部分の現価相当額を超えないこと
(9)特別法人税の課税対象	積立金のうち老齢厚生年金代行部分の 3.23 倍に相当する水準を越える部分に、1.173% (国税 1%、地方税 0.173%) の特別法人税が課税	積立金のうち加入者掛金を控除した部分に、1.173% (国税 1%、地方税 0.173%) の特別法人税が課税	積立金のうち加入者掛金を控除した部分について、老齢厚生年金代行部分の 2.23 倍に相当する水準を越える部分に、1.173% (国税 1%、地方税 0.173%) の特別法人税が課税

5 特例適格退職年金の現状

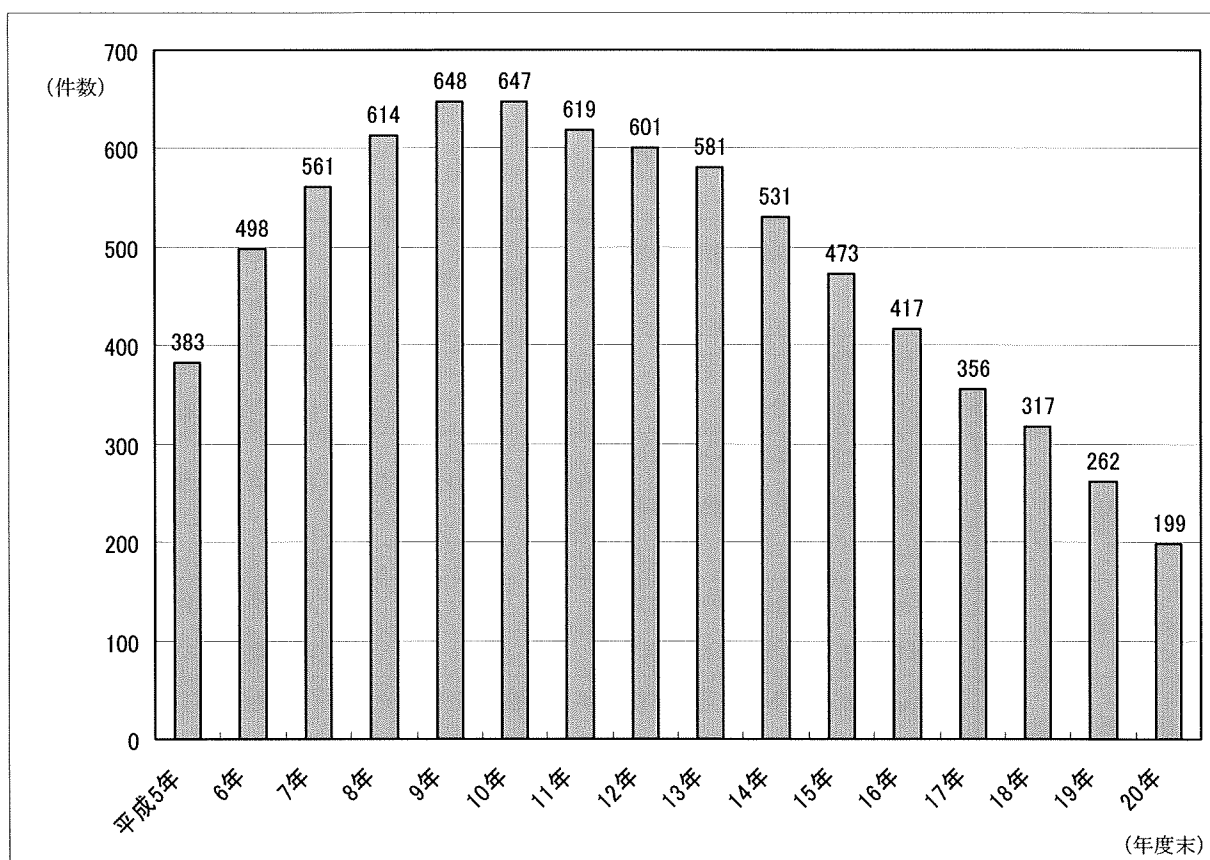
5.1 特例適格退職年金の実施状況について

次に「特例適格退職年金」の設立状況について見てみたい。

平成5年に「特例適格退職年金制度」が創設（租税特別措置法、第68条の5、適格退職年金契約に係る退職年金等積立金の額の計算の特例）された以降、「特例適格退職年金」の設立件数は徐々に増え、平成5年で383件、平成6年で498件、平成7年で561件、平成8年で614件、平成9年のピーク時では648件まで件数が増加した。

しかし、その後、資産運用環境の悪化に伴い平成11年に特別法人税の課税が凍結されると、厚生年金基金並みの厳しい制度設計を要求される「特例適格退職年金」については、税制優遇上のインセンティブがなくなり、「特例適格退職年金」を設立するメリットがなくなってしまったのである。特例適格退職年金の契約件数の推移については〔図表8-5〕を参照。

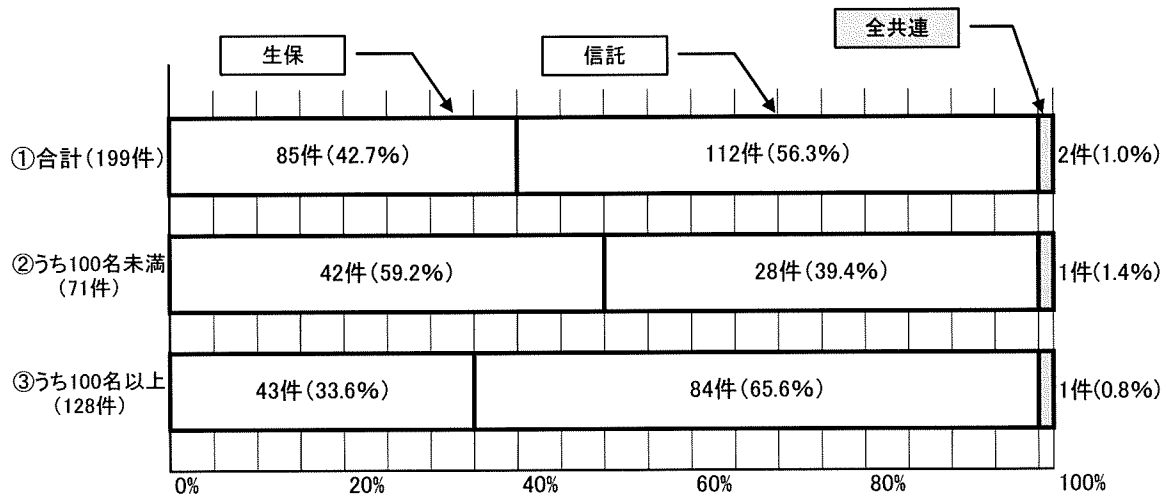
〔図表 8-5〕 特例適格退職年金の契約件数の推移表



出典：企業年金連合会編『企業年金に関する基礎資料』平成16年版,158頁（平成5年～平成9年）

企業年金連合会編『企業年金に関する基礎資料』平成21年版,191頁（平成10年～平成20年）

〔図表 8-6〕 特例適格退職年金の受託機関別契約件数・割合（平成 20 年度末）



出典：企業年金連合会編『企業年金に関する基礎資料』（平成 21 年版）191 頁

5.2 特例適格退職年金の廃止

企業年金の受給権保護の強化を目的に、平成 13 年に確定拠出年金法と確定給付企業年金法が成立すると、積立基準等の受給権保護の観点から問題が多いと考えられていた適格退職年金は他の制度へ移行すべきこととされ、平成 14 年以降は新規設立が出来なくなった。特例適格退職年金についても同様に新規設立が出来なくなり、平成 24 年 3 月末までに他の年金制度へ移行しなければならないこととなった。これにより、これ以降は特例適格退職年金は適格退職年金と同様に減少するだけという状況になってしまったのである。

「特例適格退職年金」を実際に実施した企業としては、新たに企業年金制度を作ろうという企業よりも、それまでにあった企業年金制度を少し変更すれば「特例適格退職年金」としての要件を満たせるような企業年金制度を持った企業が、「特例適格退職年金」に移行したところが多かったのではないかとと思われる。適格退職年金において、終身給付が 2 分の 1 以上であるような制度は、ほとんどなかったのではないかと考えられ、それに近い水準であったものが要件を少し変更して、特例適格退職年金に移行したというところが多かったのではないかと推測される。

5.3 特別法人税の課税停止措置

資産運用環境の悪化に伴い、年金積立資産に課税されていた特別法人税 1.173%（国税 1%、地方税 0.173%）については、平成 11 年に施行された租税特別措置法（当初 2 年間の時限立法）により、特別法人税の課税停止が行われた。その後、租税特別措置法の時限が切れる度に、2 年延長、2 年延長、3 年延長、3 年延長という形で、計 4 回の租税特別措置法の延長が行われ、現在では平成 23 年 3 月末まで特別法人税の課税が停止されており、実に 12 年間に亘る特別法人税の課税停止措置が行われている状況となっている。特別法人税の課税停止状況をまとめる

と次頁の〔図表 8-7〕のようになる。なお、特別法人税の課税停止措置については、租税特別措置法の第六十八条の四で規定されており次頁に掲載した。

〔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二十三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。

〔図表 8-7〕 租税特別措置法施行による特別法人税の課税停止状況

平成 11 年(1999 年)	特別法人税の平成 13 年 3 月末まで課税停止 (2 年間の時限措置)
平成 13 年(2001 年)	特別法人税の平成 15 年 3 月末まで課税停止 (2 年間の時限措置)
平成 15 年(2003 年)	特別法人税の平成 17 年 3 月末まで課税停止 (2 年間の時限措置)
平成 17 年(2005 年)	特別法人税の平成 20 年 3 月末まで課税停止 (3 年間の時限措置)
平成 20 年(2008 年)	特別法人税の平成 23 年 3 月末まで課税停止 (3 年間の時限措置)

5.4 特別法人税を取り巻く経済環境の変化

特別法人税が課税停止された当時の経済環境について見てみたい。「特例適格退職年金」が創設された平成 5 年当時は、まだ経済環境が良く、厚生年金基金の新規設立も行われていた頃であり、「特例適格退職年金」の設立件数も徐々に多くなっていった時期であった。

しかし、いわゆる日本経済のバブル崩壊等により、年金積立資産の運用環境は著しく悪化し始め、資産運用が厳しい状況に陥っていった。運用環境が悪化していく中、年金積立資産に特別法人税が課税されることは、年金制度の実施主体にとっては厳しいものであった。それまでは運用環境が良く、利回りが 8%、9% 台であった時は特別法人税の 1% 程度はさほど問題にはならない状況であったが、運用環境の悪化に伴い、利回りが 5.5% から 4% と下がってくると、その中で 1% という特別法人税は非常に重い比重を占めることになり、さらに運用環境が悪化していく中で、この特別法人税の 1% というものが、実施主体にとっては非常に重荷になっていった。全体的に運用利回りが低下する中、相対的に特別法人税が占めるウエートがかなり上がって来たものであり、従来の利回り 8%、9% の中での 1% とはその重みが全く異なって来た

ということである。このような環境下においては、特別法人税の負担が非常に厳しいものとなり、国としてもそのような状況を勘案したうえで、「特別法人税の課税停止」措置に至ったものである。

しかし、この課税停止措置により今まで特別法人税で税制優遇が成されてきた、厚生年金基金と特例適格退職年金については、確定給付企業年金、確定拠出年金、適格退職年金との税制上の優遇に差が全く無くなってしまい、特例適格退職年金の設立メリットもなくなってしまったのである。

5.5 特例適格退職年金の制度廃止の意味するもの

企業年金の受給権保護の強化の観点から施行された、確定拠出年金法（平成 13 年施行）及び確定給付企業年金法（平成 14 年施行）により、積立基準等の受給権保護の観点から問題が多いと考えられていた適格退職年金制度及び特例適格退職年金は、平成 14 年 4 月以降は新たな設立が認められなくなり、平成 24 年 3 月末までに他の制度へ移行することが必要となった。なお、既存の特例適格退職年金は制度廃止期限である平成 24 年 3 月末までに、確定給付企業年金等へ非課税で移行が出来ることとなった。

この企業年金 2 法の成立によって、平成 5 年に創設された「特例適格退職年金」は、その幕を下ろすこととなった。しかし、これにより厚生年金基金が残る一方、厚生年金基金と同様の性格を持つ特例適格退職年金というものがなくなってしまい、その設立主旨であった、厚生年金基金を人数要件等で設立出来ない中小企業に対する企業年金の普及と厚生年金基金との公平性を図るための手段がなくなってしまうことともなったのである。現在は、特別法人税の課税が凍結されているため、その問題は表面化していないが、課税凍結が解除されると、中小企業に対する企業年金の普及と厚生年金基金との公平性という課題が再浮上するのではないであろうか。現在、平成 23 年 3 月末まで課税停止されている特別法人税の扱いについて、今後のあり方の本格的な議論を進めるべき時期に来ているのではないであろうか。

6 特別法人税に関する考察

6.1 特別法人税の意義

それでは、平成 23 年 3 月末まで課税停止されている特別法人税の扱いについて、今後どのようにしていくべきであるか、特別法人税のそもそもの意義を含め考えてみたい。

既に述べたように特別法人税については、所得課税の繰延べに対する遅延利息という位置付けとして課税されているものであり、基本的には課税が原則とされている。現在、厚生年金基金については代行相当分の 3.23 倍に相当する水準までが非課税とされ、特例適格退職年金については代行相当分の 2.23 倍に相当する水準までが非課税となっている。この非課税の給付水準については第 3 節で述べた通り、厚生年金保険法第 132 条第 3 項で規定された目標給付水準によるものであり、厚生年金基金の代行部分は公的年金を代行しており、公的年金と企業年金で保障すべき望ましい給付水準としては退職前給与の 6 割とされ、この公的年金と企業年金

で保障すべき望ましい給付水準については税金を課税しないという考えに基づくものである。厚生年金基金と同様の要件を持つ特例適格退職年金についても同じような考えから代行相当分の2.23倍（代行部分がないため2.23倍）に相当する水準までは課税をしないという考え方である。繰り返しになるが、これらは公的年金を代替または補完し、公的年金の給付と相まって国民の老後保障に寄与する企業年金であるという税制優遇措置である。

特別法人税は、所得課税の繰延べに対する遅延利息という考え方であるが、この特別法人税の企業年金における意義について考えてみたい。前述のようにそもそも特別法人税は従業員の所得課税の繰延べに対する遅延利息であるという位置付けであるが、もし、特別法人税を全面的に撤廃し、日本の企業年金税制を「拋出時非課税(E)」「運用時非課税(T)」「給付時課税(T)」という、いわゆる「ETT」による税制構造に変更したらどうなるのか。現在の給付時課税においては公的年金等控除と退職所得控除があり、運用時非課税にすると給付時に控除される部分については拋出時から給付時までを含めて、全く課税がなされない部分が出てきてしまうということになる。拋出時も非課税、運用時も非課税、かつ給付時も控除があり非課税だとすると、本来、経済的利益を受けた給与所得に対して課税すべきが原則であるはずのものに対して、いったい何処で課税をするのかという議論になろう。現在、企業等から特別法人税の廃止と言った要望があげられているが、もし運用時非課税にするのであれば給付時の課税（例えば控除枠縮小等）について、考え直さねばならないかもしれない。

では、一方の給付時課税における公的年金等控除とはそもそも如何なるものであるのか。公的年金等控除の経緯等については詳しくは第7節 企業年金税制の中で述べるが、ここで簡単に説明しておこう。そもそも公的年金等控除とは、公的年金給付が退職者の生計手段とするための社会保障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、また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などから、給与所得者に対する給与所得控除に代わるものとして、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、さらに老年者への税制上の配慮も必要であるとのことから、公的年金等控除という形で税制への負担軽減措置が図られているものである。そうすると公的年金等控除の見直しや縮小を考えると、高齢者の社会保障という枠組の中での税制についても考えることが必要になってこよう。すなわち高齢者への社会保障のあり方をどうすべきであるのかという議論にも発展してこよう。個人の所得になるものに対しては、必ず何処かで課税することが課税原則ではあるが、年金給付についてもそもそもこの考えで良いのかという議論も必要かもしれない。遺族給付や障害給付のような生活保障給付については非課税という措置が採られており、社会保障として給付されるものについての課税のあり方についても考える必要があるかもしれない。

少し横道にそれるが、個人の所得になるものはどこかで課税されるという現在の仕組みについて例をあげて説明してみよう。例えば、企業年金の本人拋出の取扱いについては、拋出時で課税が済んでいるかどうかでその後の税制取扱いが異なってくる。適格退職年金や確定給付企業年金の本人拋出分は「生命保険料控除」の対象であり、年間5万円までしか控除がなされないため、事実上はほとんどの本人拋出分については給与所得として課税され、拋出時に課税が済んでいるという認識である。そのため、適格退職年金と確定給付企業年金の特別法人税については、年金積立資産から本人分を控除したものに特別法人税が課税されるという仕組みであ

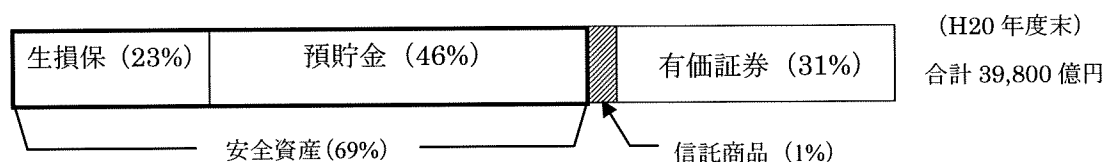
り、本人拠出分は非課税という取扱いになっている。一方、厚生年金基金では、本人拠出分は「社会保険料控除」として全額非課税措置が採られており、拠出時は全額非課税であるため、年金積立金からは本人拠出分を控除せずに特別法人税を課税する仕組みである。個人型確定拠出年金の場合の本人拠出分は、「小規模企業共済等掛金控除」として全額非課税となっているため、個人別管理資産全額に対して特別法人税が課税されるという仕組みである。余談ではあるが、もし今後確定拠出年金におけるマッチング拠出が解禁になった場合、本人拠出分は小規模企業共済等掛金控除が適用され全額非課税となると考えられ、個人別管理資産全額に対して特別法人税が課税されることになるのではないかと思われる。このように、個人の所得については必ずどこかで課税するというのが課税の基本であり、個人の所得に対して、「何処で課税するのか」という観点からの議論が常に必要になってこよう。

そもそもの特別法人税の意義はあくまで課税繰延べに対する遅延利息であり、個人の所得に対して必ずどこかで課税するというひとつの方法が「特別法人税」であると考えられる。特別法人税については「課税が基本原則」であることと、その設立経緯等を併せて考えると、特別法人税だけを見直すことは難しいと思われ、公的年金等控除などを含めて、企業年金に対する税制全体の枠組の中で検討を行っていくことが必要であろう。企業年金税制については、後述の第7章 企業年金税制の中でもう少し詳しく述べる。

6.2 特別法人税の課題

次に特別法人税自体の課題について考えてみる。それは、今の経済環境が正によい見本ではないであろうか。運用環境が低迷し、安全性資産（預貯金等）の利率が1%以下である現況下においては、もし、特別法人税の課税停止が解除されて課税がなされた場合は、特別法人税1.175%という税率は、企業にとっても大きな負担となり、特に確定拠出年金の運用を安全性資産のみで運用しているような加入者や運用指図者にとっては、個人別管理資産が減少していくだけの状況ともなろう。厚生労働省企業年金研究会第14回（平成20年10月21日付、：2010.3.1 <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/10/s1021-7.html>）「資料7」4頁「確定拠出年金に係る資産構成割合・資産残高」及び企業年金連合会の『企業年金に関する基礎資料（平成21年版）』169頁「確定拠出年金に係る資産構成割合・資産残高」〔図表8-8〕によると、平成20年度の確定拠出年金の個人別管理資産構成割合の調査では、全個人別管理資産の約7割（69%）が安全性資産である預貯金及び生損保資産で占められているという調査結果となっている。

〔図表 8-8〕 確定拠出年金に係る資産構成割合・資産残高



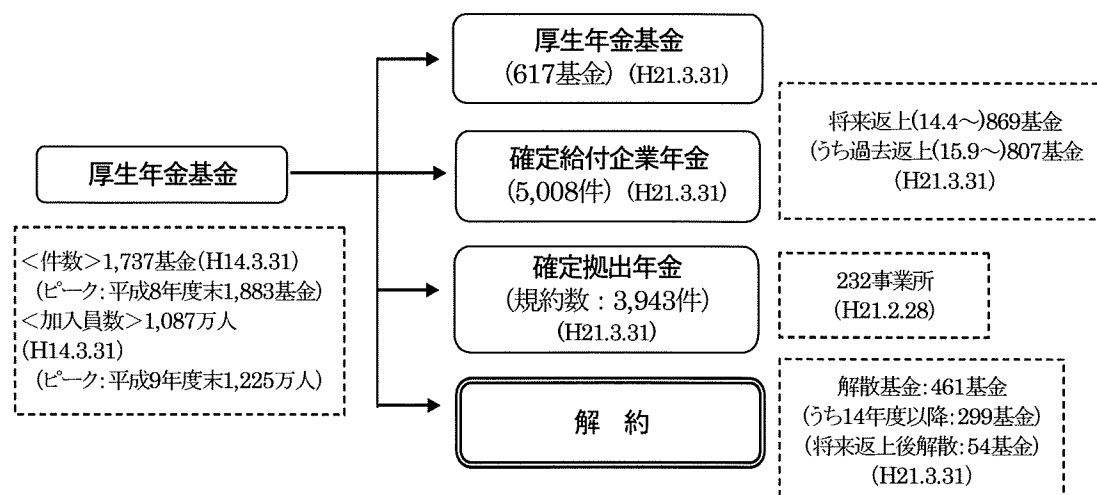
出典：『企業年金に関する基礎資料（平成21年版）』169頁

特別法人税が施行された平成5年当時と現在では経済環境や運用環境が著しく変化してきており、運用環境を考慮した新しい特別法人税のあり方を考えていく必要があるのではないであろうか。例えば、「運用環境に応じて自動的に特別法人税の課税を凍結するような仕組み」や、「運用環境に準じて特別法人税の税率が自動的に変わるような仕組み」等が考えられよう。今のような経済環境下においては、租税特別措置法による時限措置を延々と延長していくしかない状況であり、特例適格退職年金がなくなることも考え、そろそろ特別法人税についての抜本的な議論が必要ではないであろうか。

6.3 特別法人税の今後について

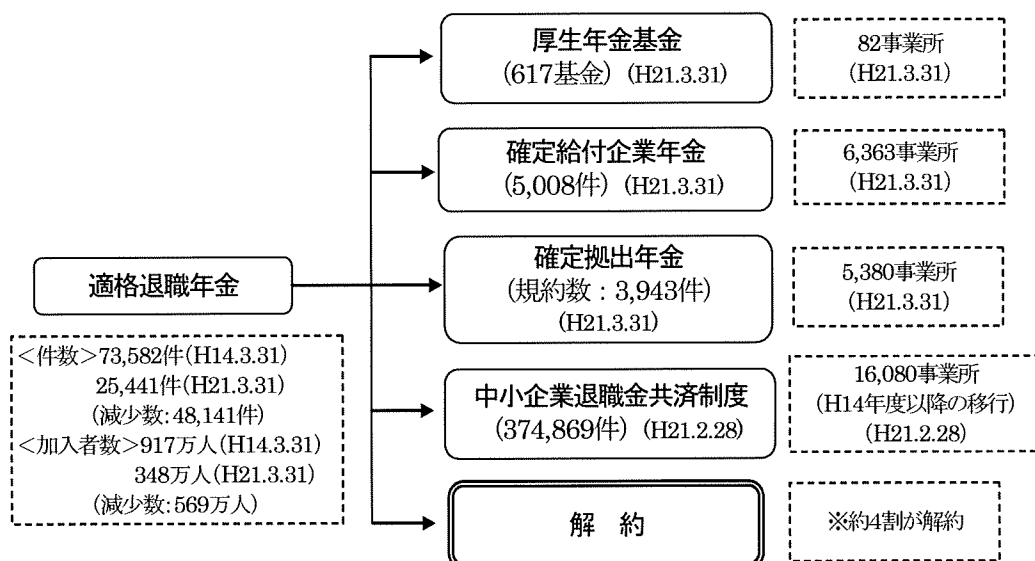
現在のような経済環境下においては、特別法人税が施行された経済環境が良好で企業年金が次々と新設されていた頃とは異なってきており、さらには年金制度を取り巻く状況も変化してきている。公的年金の給付水準の適正化が行われ、公的年金と合わせて退職前給与の6割を保障すべき目標給付水準としている中、企業年金に求められる役割は、当時以上に期待されるようになってきているのではないであろうか。厚生年金基金並みの公的年金に準じる要件の制度に対しては特別法人税を免除するという道筋を、特例適格退職年金の新設という形で作ったが、その特例適格退職年金が制度廃止されることとなり、また一方では国の代行給付を行う厚生年金基金が解散したり、代行返上により他の制度へ移行したりする状況が続いている中、適格退職年金や特例適格退職年金の平成24年3月末の制度廃止を控え、企業の負担から他の企業年金制度へ移行することなく企業年金を廃止する企業も少なくない状況であり、公的年金に準じた制度そのものが減少している状況となってきている。現状の適格退職年金について他の制度への移行状況をみると、まさに4割が解約しているという憂慮すべき状況となっている。厚生年金基金の状況については〔図表8-9〕を、適格退職年金から他制度への移行状況は〔図表8-10〕を参照願いたい。

〔図表 8-9〕 厚生年金基金の状況



出典：『Jurist No.1379 2009.6.1号』P15頁（厚生労働省調べ）より引用

〔図表 8-10〕 適格退職年金からの移行状況



出典：『Jurist No.1379 2009.6.1号』P15頁（厚生労働省調べ）より引用

6.4 特別法人税の新たな優遇について

現在、厚生年金基金と特例適格退職年金については特別法人税が一定の積立水準（目標給付水準）まで税制優遇（非課税）となっている。特別法人税が課税繰延べに対する遅延利息としての課税の基本原則から考えれば、理屈としては課税されるべきものだとしても、社会保障という観点または企業年金を推進するための観点からは課税すべきではないという考えもあるかもしれない。現在、課税停止となっている特別法人税が停止解除されると、平成8年のピーク時の1,883基金から、平成22年現在で三分の一の609基金にまで減少してしまった厚生年金基金を除く、ほとんどの企業年金に対して、1.173%の特別法人税が課税されることになる。厚生年金基金の解散や適格退職年金の解約が続く、企業年金の数が減少していく傾向にある中、公的年金と合わせて退職前給与の6割の水準までを企業年金で担おうとするのであれば、企業年金を続けられるだけの優遇措置が必要となってこよう。企業年金がある程度普及した現在（前述のように企業年金が減少している状況ではあるが）では、特例適格退職年金の役割は終わったということであるのか、企業年金を推奨するための新しい税制優遇措置への要望はないのか。企業年金を推進していくための税制優遇策を今後考えていく必要があるのであれば、まずは最初に特例適格退職年金のような特別法人税の課税優遇措置が考えられるのではないだろうか。特例適格退職年金が何故、課税優遇されたかについては既に第2節で述べたが、厚生年金基金と同様の要件を持った企業年金であるからであり、厚生年金基金が何故、評価されるかという、公的年金の給付と相まって老後の所得保障に寄与するものだからである。そして、課税が優遇されるべき給付水準は公的年金と企業年金を合わせて退職前給与の6割と考えられているものであり、公的年金と企業年金とで退職者の老後保障を担っていくと考えるのであれば、企業年金が解約等で減少していく傾向にあることに対して、新たな特別法人税の課税優遇策による奨励策が必要なのではないであろうか。

6.5 特例適格退職年金に代わるものとして

公的年金の給付適正化が図られる中、「企業年金を公的年金との関係を重視し従業員の老後所得保障を強化するための制度」として考えた場合、公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する企業年金とはどのようなものであるかを考える時期に来ていると考えられる。厚生年金基金や特例適格退職年金が減少していく中、これらに代わる企業年金を推進していく必要があり、今後、日本の企業年金制度の主流となっていくであろう確定給付企業年金や確定拠出年金についても、厚生年金基金や特例適格退職年金と同じように、公的年金の補完となるような企業年金については、税制優遇による推奨をしていくべきではないであろうか。前述の課税原則の考え方から特別法人税を廃止する事が難しいとなれば、やはり特例適格退職年金と同様に特別法人税を優遇する新たな企業年金として「特例確定給付企業年金」や「特例確定拠出年金」のような新たな税制優遇の仕組みを考えて行くことが必要ではないであろうか。

そのためには、そもそもどのような企業年金であれば税制優遇するのにふさわしいものか、と考えられるかの議論が必要になってこよう。単に厚生年金基金と同じ要件であれば良いのか。もし、その要件を従来と変えるのであれば、どのような要件が必要となるのか、新たな基準を設定することが必要になってこよう。税制優遇措置を行うための企業年金の「条件」を考えることが必要であり、税制優遇を行うための企業年金の「条件」を新たに構築することが必要になってくる。例えば、税制優遇の条件として、「終身年金」は本当に必要と考えるのか、「給付水準は努力目標水準である代行相当額の 3.23 倍」を目標としているが本当にこの水準で十分なのか等の様々な議論が必要になってくると思われる。この税制優遇を行うための「条件」を考えることが、本研究会のテーマでもあり、我々が目指しているものである。詳しくは第 11 章を参照願いたい。

さらに、特別法人税の優遇措置の対象となる企業年金制度が減少していく中、今後、企業年金を推進していくための新たな税制優遇措置の枠組を考えていくうえで、年金の税制全般についても、「拠出時」「運用時」「給付時」といったそれぞれの側面から、特別法人税や公的年金等控除などの企業年金税制のあり方についても考えてみる必要があるであろう。

次節では、特別法人税以外の「拠出時」と「給付時」の企業年金税制について見てみる。

7 企業年金に対する年金税制

7.1 現状の企業年金の年金税制について

ここでは、日本の企業年金税制の仕組みについて少し整理してみたい。

現状の日本の企業年金の年金税制は「拠出時非課税(E)」「運用時課税(E)」「給付時課税(T)」を原則としている。厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格退職年金、特例適格退職年金については、企業の拠出金は全額が損金算入として認められている。一方、昭和 27 年に導入された退職一時金等の「退職給与引当金制度」については、平成 14 年の税制改正により廃止となった。加入者拠出に対する課税についてみると、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、適格退職年金、特例適格退職年金の

本人掛金は年間5万円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ている。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対して1.173%（国税1%、地方税0.173%）という特別法人税が課税される仕組みとなっている。なお、前述のように厚生年金基金と特例適格退職年金については一定水準まで特別法人税が税制優遇（非課税）となっている。さらに年金支給時に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、給付時には公的年金等控除が適用される状況となっている。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。

7.2 退職給与引当金制度

退職一時金については、従業員の退職が発生した際には、企業にとっては大きい費用が急に発生することとなり、企業損益や資金繰りに直接影響を与えてしまうものである。そのため、一時的な費用を長期にわたって均等に費用化する手段として、昭和27年に「退職給与引当金制度」が導入された。導入当時は期末要支給額の100%の繰り入れが可能であったが、その後、平成10年には退職給与引当金制度の累積額（非課税枠）の期末要支給額に対する割合の段階的引下げが行われ、平成10年度は37%、平成11年度は33%、平成12年度は30%、平成13年度は27%、平成14年度は23%、平成15年度は20%、に引き下げられた。さらに、平成14年にはこの「退職給与引当金制度」の廃止という税制改正が行われ、その役目を終えることとなった。この退職給与引当金制度の廃止に際しては、退職給与引当金勘定の金額を4年間（中小法人及び協同組合については10年間）で取り崩す措置が採られた。退職給与引当金制度の変遷については〔図表8-11〕参照。

〔図表8-11〕 退職給与引当金制度の導入と廃止

昭和27年(1952年)	退職給与引当金制度の導入（期末要支給額の100%）
平成10年(1998年)	退職給与引当金制度の累積額（非課税枠）の期末要支給額に対する割合の段階的引下げ （平成10年度は37%、11年度は33%、12年度は30%、13年度は27%、14年度は23%、15年度は20%）
平成14年(2002年)	退職給与引当金制度の廃止

7.3 公的年金等控除

年金給付に対する税制の経緯について見てみよう。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 年にはそれぞれ、「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、「抛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。

以上の公的年金等控除に係る税制の変遷をまとめると下記の〔図表 8-12〕のようになる。

〔図表 8-12〕 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 60 万円、65 歳以上 40 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、定額控除の引き下げ (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 歳以上の引き上げ (最低保障額：65 歳以上 70 万円⇒120 万円)

7.4 公的年金等控除に関する課題

この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のではないだろうか。

まず初めに、「世代間（給与所得者と年金受給者）の格差」が残っていると思われることである。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考える必要もあるのかも知れない。

ふたつめは、「世代内（年金受給者間）の所得格差」の問題であろう。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のではないかと思われる。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かもしれない。

これらの課題は、公的年金等控除という年金額を目的とした控除であるがためのものであるとも考えられるが、公的年金等控除のあり方を含め、「拋出時」「運用時」「給付時」における本来の年金税制のあり方を今一度考える必要があるのではないだろうか。

公的年金の給付適正化が図られ、一方では企業年金の数が減少していく中、公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与し、公的年金を補完する老後保障に資するような企業年金については、税制優遇による推奨を考えていくことが必要であり、企業年金を推進していくための新たな優遇措置の枠組を考えることが必要になってきている。そのためには、老後保障に資する「理想的」な企業年金とはどのようなものであるのかを考え、その税制優遇の「条件」を新たに構築していくことが必要であると考え。

8 老後保障に資する「理想的」な企業年金制度とは

8.1 老後保障に資する「理想的」な企業年金制度（給付水準の観点から）

それでは、最後に公的年金を補完し老後保障に資する「理想的」な企業年金制度とはどのようなものであるかを考えてみたい。言うまでもなく、企業年金の役割は従業員の退職後の所得保障であり、「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する」ものである。老後の生活をより豊かにするためのものであり、公的年金の補完として位置付けられるものである。企業年金の給付は公的年金の給付と共に、退職後の給与所得に代わるものとしての所得として位置付けられ、そのためには、まずその企業年金の給付水準がひとつの重要なポイントとなるのではないだろうか。

既に述べたように、公的年金と企業年金で保障すべき望ましい給付水準としては、退職前給与の 6 割とされ、厚生年金基金の目標給付水準は厚生年金保険法第 132 条第 3 項で規定された、老齢厚生年金の代行部分に相当する水準の 3.23 倍とされている。一方、生命保険文化センターが調査した老後の生活費調査によると、老後夫婦二人で生活するのに必要な「最低日常生活費」は月額 23.2 万円となっており、さらに「ゆとりのある老後生活費」については月額 38.3 万円と発表されている（次頁〔図表 8-13〕参照）。また、総務省統計局家計調査による高齢者世帯の消費支出実態調査によれば、65～69 歳の夫婦二人世帯で月額約 28.0 万円、70～75 歳の夫婦二人世帯で月額約 26.0 万円、75 歳以上の夫婦二人世帯で月額約 24.0 万円を実際に消費

しているという調査結果が出ている（下記〔図表 8-14〕参照）。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るため、年齢が高くなるにつれて必要な消費支出額が減少しているものである。

〔図表 8-13〕 老後の生活費調査 ～生命保険文化センター調査より～（夫婦二人世帯）

最低日常生活費	約 23.2 万円（月額）
ゆとりのある老後生活費	約 38.3 万円（月額）

出典：生命保険文化センターホームページ「生活設計情報」

(<http://www.jili.or.jp/lifeplan/lifeseconomy/oldage/7.html>, 2010.3.1)

〔図表 8-14〕 高齢者世帯の消費支出実態調査～総務省統計局家計調査より～（夫婦二人世帯）

	65～69 歳	70～75 歳	75 歳以上
消費支出	約 28.0 万円（月額）	約 26.0 万円（月額）	約 24.0 万円（月額）

出典：総務省統計局 HP「高齢者世帯・特定世帯の家計」

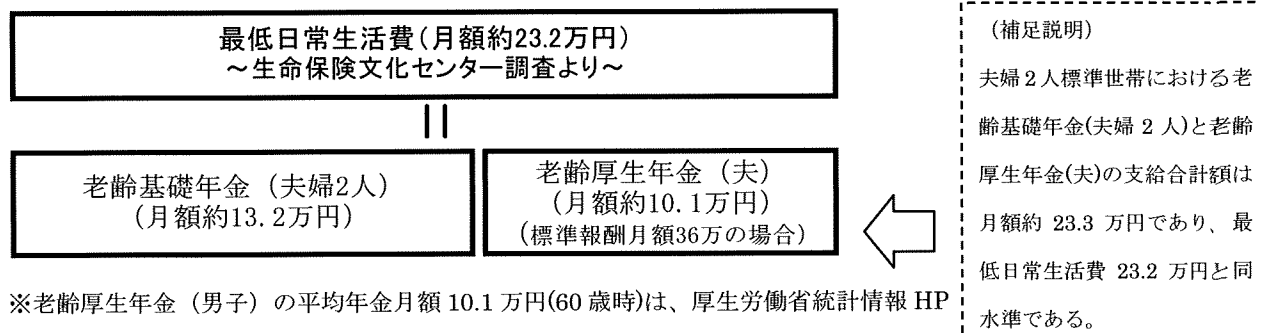
(<http://www.stat.go.jp/data/zensho/2004/hutari/gaiyo20.htm>, 2010.3.1)

一方、平成 16 年年金改正に基づく財政見直しによる厚生労働省の年金財政ホームページで発表している公的年金支給額（老齢基礎年金と老齢厚生年金の合計支給額）については、標準世帯（夫婦二人、妻は専業主婦で夫のみ就労標準報酬月額 36 万円、老齢基礎年金は満額受給の場合）では、老齢基礎年金の月額、夫婦二人で合わせて 13.2 万円（H21 年度価格）であり、老齢厚生年金の月額は、約 10.1 万円であり、老齢基礎年金と老齢厚生年金の合計支給額は、月額約 23.3 万円と発表されている。これは前述の生命保険文化センター調査による最低日常生活費の 23.2 万円と同水準となっており、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（下記〔図表 8-15〕参照）。

〔図表 8-15〕 公的年金支給額（夫婦二人世帯） ～厚生労働省の年金財政ホームページより～

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/nenkin/zaisei/zaisei/04/04-03.html>, 2010.3.1)

（標準世帯：夫婦二人、妻は専業主婦、夫のみ就労平均標準報酬月額 36 万円の場合）



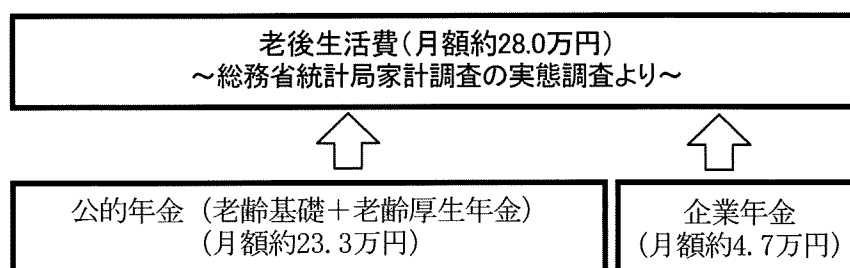
※老齢厚生年金（男子）の平均年金額 10.1 万円(60 歳時)は、厚生労働省統計情報 HP

「平成 20 年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」, 8 頁, 表 7 より引用。

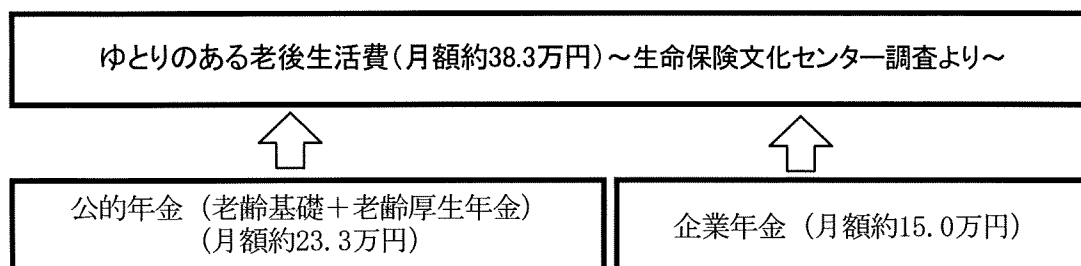
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/index.html>, 2010.3.19)

しかし、前述の総務省統計局家計調査の高齢者世帯の消費支出実態調査を見ると、65～69歳世帯では実際は月額約28万円を消費しており、前述の厚生労働省の年金財政ホームページで発表している標準世帯における公的年金支給額（老齢基礎年金と老齢厚生年金の合計支給額）では、月額約4.7万円が不足しており、これが企業年金に求められる最低水準としてひとつの目安になるのではないであろうか（下記〔図表8-16〕参照）。一方、生命保険文化センター調査による、ゆとりのある老後生活を過ごすためには、月額約38.3万円が必要とされており、この水準までを前述の厚生労働省の年金財政ホームページで発表している標準世帯における公的年金支給額と企業年金で補おうと考えるのであれば、月額約15万円が企業年金として求められる目標水準となろう（下記〔図表8-17〕参照）。

〔図表8-16〕 企業年金に求められる給付水準（実際に必要と思われる最低水準）



〔図表8-17〕 企業年金に求められる給付水準（ゆとりのある生活を送るための目標水準）



また、今回の本研究会で実施した企業及び有識者への「企業年金に関するアンケート」の中でも、妥当と思われる企業年金の給付水準についての調査を実施しているが、アンケート回答結果によると、企業が考える企業年金の給付水準（国民年金と厚生年金を除く給付水準）は、最低額で月額10.1万円、目標額として月額14.8万円となっている。一方、有識者は、最低額で月額8.1万円、目標額として月額13.4万円となっており、企業の方が給付水準を高く考えている。企業と有識者の全体平均では、最低額で月額8.5万円、目標額として月額13.7万円という回答結果であった。アンケート結果の回答からも消費実態に近い最低金額と、可能であればゆたかな退職後の生活を送れるだけの給付水準を企業年金に求めていることが伺われる（次頁〔図表8-18〕参照）。

[図表 8-18] 企業年金の給付水準（国民年金と厚生年金を除く望ましい給付水準について）
～年金シニアプラン総合研究機構アンケート調査（H21.9 実施）結果より～

①企業	約 10.1 万円～約 14.8 万円（月額）
②有識者	約 8.1 万円～約 13.4 万円（月額）
③企業有識者平均	約 8.5 万円～約 13.7 万円（月額）

結論として、企業年金の水準としては、総務省統計局家計調査の高齢者世帯の消費支出実態調査から考えて、最低で月額約 4.7 万円、可能であれば生命保険文化センター調査による、ゆとりのある老後生活を過ごすためには、目標額として月額約 15 万円程度が企業年金に求められる水準と考えてよいのではないであろうか。



[まとめ 1] 公的年金（老齢基礎年金と老齢厚生年金）からの給付を除く望ましいと考える企業年金の給付水準

- ・ 最低額 : 月額 約 4.7 万円
- ・ 目標額 : 月額 約 15 万円

8.2 老後保障に資する「理想的」な企業年金制度（給付形態の観点から）

次に、老後保障に資する「理想的」な企業年金制度の給付形態について考えてみたい。

前述の給付水準が退職後、将来にわたって支給されるためには公的年金の支給形態と合わせて考えていくことが必要であろう。

老齢基礎年金の支給開始年齢が 65 歳となり、特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢も生年月日に応じて支給開始年齢が徐々に上がり、男性では昭和 36 年 4 月 2 日以降生まれ、女性では昭和 41 年 4 月 2 日生まれ以降の人は、老齢基礎年金と老齢厚生年金がともに 65 歳支給開始となる。このことを考えると、60 歳定年退職後、5 年間は老齢基礎年金も老齢厚生年金も支給されず（65 歳前から繰り上げ受給申請を行うという方法はあるが）、何らかの所得の手段を他に求める必要があるということになる。

公的年金の支給開始年齢引き上げに伴い、平成 18 年 4 月 1 日に「高年齢者の雇用の安定に関する法律（昭和 46 年 10 月 1 日実施）」の改正が実施され、高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため措置として、事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならないこととなった。さらに、この改正を推進するため、65 歳以上までの定年の普及・促進、「70 歳まで働ける企業」の普及・促進を図る目的で、高齢者雇用のモデル的な取組を行っている企業を支援するため、平成 20 年には、「中小企業定年引上げ等奨励金」「高年齢者等雇用モデル企業助成金」「中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金」の 3 つの奨励金・助成金制度が実施された。これにより「高年齢者等の雇用の安

定等に関する法律」第9条第1項に該当する「65歳以上への定年年齢の引き上げ、希望者全員を対象とする70歳までの継続雇用制度の導入又は定年年齢の廃止」を実施した企業に対して、導入した制度に応じて一定額の奨励金・助成金が支給される支援がなされた。

〔高年齢者等の雇用の安定等に関する法律〕（高年齢者雇用確保措置）

第九条 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続き雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定め廃止

（中小企業定年引上げ等奨励金）

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」第9条第1項に該当する、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止、また65歳前に契約期間が切れない契約形態による希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した、雇用保険の常用被保険者300人以下の中小企業事業主に対して、実施した措置及び企業規模に応じて、一定額が支給される。

（高年齢者雇用モデル企業助成金）

65歳以上まで働くことができる新たな高年齢者の職域の拡大、処遇の改善、又は高年齢者を積極的に雇用する取組に係る計画の認定を受け、当該計画に基づく取組を実施した事業主に対して、当該取組の実施に要した費用の一部が支給される。

（中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金）

傘下の中小企業事業主に対する確保措置の導入その他必要な雇用環境の整備に係る相談・指導等を実施した事業主団体に対して支給される。

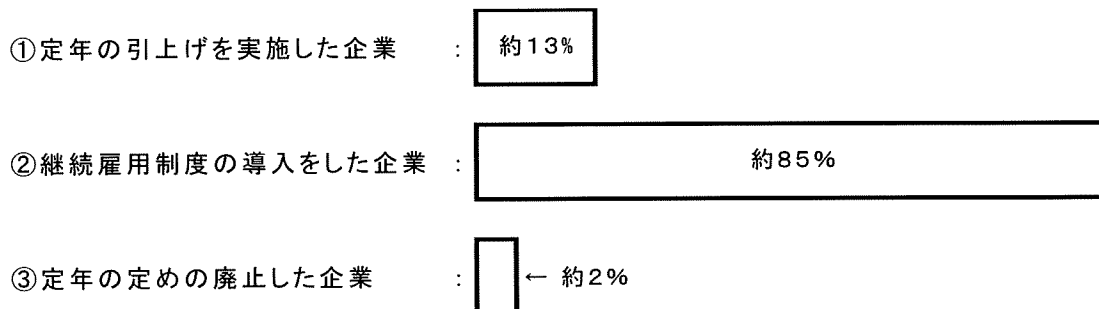
出典：厚生労働省 HP 「定年引上げ等奨励金」

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/kounenrei-koyou/01.html>, 2010.3.1)

しかし、実際の高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため措置としての企業の対応状況を見ると、「①定年の引上げ及び③定年の定め廃止」を実施している企業は少なく、ほとんどの企業が「②継続雇用制度の導入」を行っているのが実態である。各都道府県労働局が公表している対応状況を見ると、どの都道府県でも同じような状況であり、「①定年の引上げ」を実施した企業が約15%、「②継続雇用制度の導入」をした企業が約80%、「③定年の定め廃

止」をした企業が約5%程度となっている。各都道府県労働局が公表している「高齢者雇用確保措置」に対する状況をまとめると〔図表8-19〕のようになる。

〔図表8-19〕 「高齢者雇用確保措置」に対する企業の対応状況



出典：厚生労働省「報道発表資料2008年10月」HP 「表3-3 継続雇用制度の内訳」

(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/10/h1007-1.html>, 2010.3.1)

この結果を踏まえ、前述のように公的年金が65歳支給開始の人の60歳から65歳まで間の所得については、次のような形で所得を得る方法があると考えられる。

まず第1の方法としては、60歳定年後、継続雇用制度等の就労により給与所得を得る。この場合に給与が60歳時点の基本手当の基礎となる賃金が75%未満かつ335,316万円未満（平成21.6.25厚労告337号）の賃金で就労した場合には、雇用保険から高齢者雇用継続給付金が賃金に応じて給与月額15%までが60歳から65歳到達日までの間は支給される。これと合わせて企業年金からの受給を受ける方法。

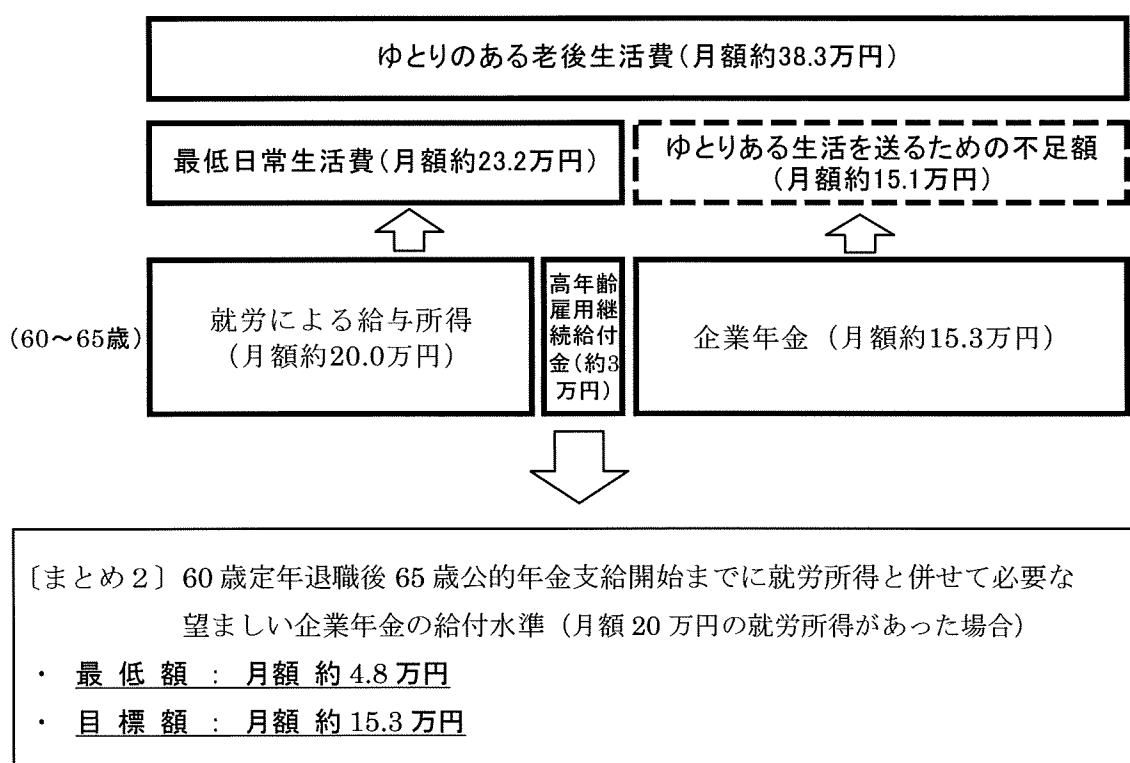
第2の方法としては、60歳から65歳までの間を就労による所得によらずに全額を企業年金により補完するという考えがある。これは本研究会の中でも議論に出たものであり、高齢者部分の所得保障を公的年金で担い、公的年金支給開始までを企業年金が担うという、横割りの補完関係による考え方である。しかし、この場合は60歳から65歳までの間を企業年金だけで担うためには、5年間とはいえ最低日常生活費の月額23.2万円を賄う必要があり、年3.0%の利回りとして計算した場合、60歳時点の年金現価は1,313万円が必要になる。

その他の方法としては、60歳退職後、雇用保険による基本給付金を受ける事も考えられるが、20年以上で定年退職の場合は支給日数が150日間であり、雇用保険からの給付が終了した以降の所得を別途考える必要があり、その期間を企業年金で行う方法もあるが、第2の方法と似たものとなる。

そうするとやはり現実的には60歳定年退職後、継続雇用制度等により65歳まで引き続き就労を行うことにより給与所得を得て、退職時からの賃金減少分を高齢者雇用継続給付金で補い、さらにその不足分を企業年金で補完するというのが現実的なものになるのではないだろうか。このケースで具体的に考えてみると、例えば、60歳退職時の標準給与月額40万円の人が退職後は20万円で就労した場合、高齢者雇用継続給付金が約3万円支給され、給与所得と合わせて約23.0万円の所得を得ることが出来る。そうすると、総務省統計局家計調査の高齢者

世帯の消費支出実態調査からみて、約 28.0 万円程度が必要であると考えられ、それを賄うのに必要な金額は月額 5.0 万円であり、生命保険文化センター調査による、ゆとりのある老後生活を過ごすための月額約 38.3 万円の水準までを企業年金で補おうとすれば、月額約 15.3 万円が企業年金として求められる給付水準となる（〔図表 8-20〕参照）。結論として、60 歳定年後、65 歳まで就労により引き続き給与と所得及び高年齢雇用継続給付金を得ながら、企業年金の給付水準としては、最低で月額約 4.8 万円～可能であれば目標額として月額約 15.3 万円程度が企業年金に求められる水準となるのではないであろうか。なお、この給付を行うための 60 歳退職時点での 65 歳までの 5 年間の年金給付に係る年金現価は年 3.0% の利回りで計算した場合は、約 17 万円～866 万円が必要と考えられる。

〔図表 8-20〕 60 歳定年退職後の就労時における企業年金水準



8.3 老後保障に資する「理想的」な企業年金制度について

老後保障に資する「理想的」な企業年金制度とはふたつの視点から見る事が出来よう。

まず第 1 に、公的年金の支給開始年齢が 65 歳であることを考えると、60 歳の定年退職後、65 歳の公的年金の支給開始までの「つなぎ年金」としての機能を有すること。この「つなぎ年金」は 5 年間の確定年金でよく、給付水準としては、就労による給与所得と合計して、総務省統計局家計調査の高齢者世帯の消費支出実態調査による、約 28.0 万円程度が必要であると考えられ、企業年金では最低必要額として月額約 5.0 万円から、さらに生命保険文化センター調査によるゆとりのある老後生活費 38.3 万円を賄うには、目標額として月額約 15.3 万円程度の間が考えられる。