

第1章 比較法研究の枠組みと日本法の状況

1 問題設定と比較法研究の枠組み

国民の老後所得保障を公的に行うのが公的年金。それを私的に行うのが私的年金。一般にはそのような説明をすることができる。ではより具体的に、両者はそれぞれどのように老後所得保障の役割を分担しているのか。世界各国では、公的年金と私的年金はどのように「連携」して、あるいはしないで、老後所得保障システムを形成しているのだろうか。どのように「連携」させることが最も効率的な老後所得保障の実施につながるのか。

この最後の問いへの答えは簡単に出すことはできない。本研究では、この答えを導き出すために必要な前段階の作業として、各国の法政策における公的年金と私的年金との「連携」の状況につき、比較法研究を行うものである。

比較法研究の枠組みは以下のように設定した。

1.1 老後所得保障システムの全体像と「公私連携」の基本原則

公的あるいは私的な老後所得保障の仕組みとして、どのような制度が存在しているか。それぞれの制度の適用対象は（適用対象人数・事業所数、積立資産額などの統計データとともに）

日本における公的年金と私的年金のような区別は法政策上あるいは事実上存在するか。ある場合、公的年金、私的年金それぞれの定義は。ない場合、どのような分類・整理がなされているのか。

全体として、両者はどのように「連携」しているといえるか（法令上、税制上）。

1.2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

以下のような分類をした場合、どのパターンが採用されているのか。

税制優遇なし、純粋に任意の制度が税制優遇の枠外に存在するのみ

私的年金は任意の制度だが、何らかの形で実施・加入を誘導

- ・税制優遇
- ・補助金や国からのマッチング拠出
- ・その他の誘導（規制緩和など）

強制加入・強制拠出

- ・その場合オプト・アウトは可能か
- ・労働協約の適用による準強制（quasi-mandatory）の制度も含む

1.3 給付における「公私連携」

1.3.1 給付水準における「公私連携」

公私年金の給付を併せて退職前所得の何割、どのような給付水準・所得代替率における公

私連携が法政策上存在するか。

私的年金についてもスライド制などにより実質的な給付水準の確保を図る措置が講じられているか。

確定拠出年金制度（DC）において、給付水準確保のための、元本保証の仕組みやデフォルトファンドに関する規制や誘導は存在するか。手数料に関する規制はあるか。

1.3.2. 給付形態における「公私連携」

私的年金の給付形態（一時金・年金）の実態はどうなっているか。

終身年金が原則である公的年金との「連携」を図るため、私的年金の給付形態（一時金か年金か）について規制が行われたり、あるいは税制など何らかの優遇措置が採用されたりしているか。

1.3.3 給付保証における「公私連携」

企業年金につき、母体企業の倒産や制度終了時における給付確保のため、支払保証制度（制度終了保険）が存在するか。他の私的年金制度についてはどうか。

2 日本法の状況

上記の比較法研究の枠組みに沿って、日本法の状況を概観しておく。

2.1 老後所得保障システムの全体像と「公私連携」の基本原則

2.1.1 公的年金と私的年金

日本の老後所得保障システムはいわゆる「3階建て」である。1階部分が国民年金（基礎年金）、2階部分が厚生年金保険を中心とする被用者年金であり、ここまでが公的年金である。その上の3階部分は、かつては企業年金とされることも多かったが、現在では企業年金を含めた私的年金がここに位置づけられている¹。

「公的年金」という言葉は、「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成25.6.26法63号。いわゆる健全化法）」など各種法令で用いられており、それが何を指すかについて異論はないと言ってよいだろう。「企業年金」であることが法令上明確なのは確定給付企業年金のみであるが、このほか企業型確定拠出年金、そして今や過去の遺物となりつつあるが厚生年金基金と（閉鎖型）適格年金が一般に企業年金として認識されている²。

¹ 厚生労働省のウェブサイトもこのような分類をしている。同省年金局の企業年金・国民年金基金課も、2017年1月に企業年金・個人年金課に課名を変更している。

² これに対し森戸（2003）は「企業年金」を「事業主が、従業員の労働に対する見返りとして、任意に実施する年金または一時金の給付制度であって、従業員の引退後所得保障を主たる役割の1つとするもの」と定義し、年金財形、中退共・特退共、（内部留保型）退職一時金制度などをも含むものと位置づけている。

「個人年金」は所得税法等において「個人年金保険」として登場する。厚生労働省としては、個人型確定拠出年金もこのカテゴリーに属するとともに位置づけ、企業年金と個人年金の上位概念として「私的年金」を用いる方向のようである。

以上ざっくりまとめると、国による強制加入の制度が公的年金、任意加入だが企業がイニシアティブをとりその従業員のために実施するのが企業年金、個人が自らのイニシアティブで老後に備えるのが個人年金、ということになる。もっともこのような整理が法令上明言されているわけではない。またこのような枠組みの下では内部留保型の退職一時金制度なども「企業年金」にカテゴライズすることができそうである。

2.1.2 私的年金の現状 統計データ³から

確定給付企業年金の制度数（規約数）は 13,583、うち基金型が 685、規約型が 12,898 であり、（2017 年 3 月 1 日現在）加入者数は 795 万人（同年 3 月末現在）である。加入者数・制度数のピークは 2011 年であり、それ以降は緩やかな減少傾向にある。純資産額は 33 兆円に達する（2016 年 3 月末）。

企業型確定拠出年金の加入者数は、2002 年 8 万人、2005 年 125.5 万人、2010 年 340.4 万人、2015 年 505.2 万人（いずれも 3 月末）そして 2017 年 3 月末現在では 591.4 万人であり、順調に伸びていると言ってよいであろう。直近の制度数（規約数）は 5,349 件（2017 年 3 月末現在）、事業主数は 26,228 社（2017 年 3 月末現在）である。資産額の合計は 9.57 兆円である（2016 年 3 月末）。なお個人型確定拠出年金の加入者も着実に増加傾向にあり、48 万 9,008 人（2017 年 4 月末現在）に達している。

厚生年金基金は近年大きく数を減らしているが、依然として加入員 117 万人、事業所数約 18,000 を数える。

退職一時期制度を含めた企業年金制度の実施割合については様々な統計がある。たとえば、退職給付制度（年金・一時金）を実施している企業の割合については 75.5 パーセントというデータがある（平成 25 年就労条件総合調査）。また別の調査では、退職一時金制度を有する企業が 91.7 パーセント、退職年金制度（確定給付企業年金、企業型確定拠出年金など）を有する企業が 94.5 パーセントとされている（中央労働委員会・平成 27 年賃金事情等総合調査）。また日本経団連の調査では退職一時金と退職年金制度の併用企業が 74.5 パーセント、退職年金制度のみが 12.8 パーセント、退職一時金のみが 2.6 パーセントである（2014 年 9 月度退職金・年金に関する実態調査結果）。さらに人事院の調査では、退職給付制度がある企業 92.6 パーセント、退職一時期制度がある企業 88.0 パーセント（うち社内準備による退職一時金が 80.7 パーセント）である（平成 29 年 4 月 民間の退職金及び企業年金の調査結果並びに国家公務員の退職給付に係る本院の見解）。同調査によれば、企業年金制度がある企業は 51.7 パーセントであり、その種類は確定給付企業年金 53.4 パーセント、企業型確定拠出年金 37.7 パーセント、厚生年金基金 19.4 パーセントである（複数回答）。

それぞれの統計ごとに調査対象数や項目建ては微妙に異なるため一般化は難しいが、敢え

³ 企業年金連合会、信託協会・生保協会・JA 共済連「企業年金の受託概況」（平成 28 年 3 月末現在）などのデータによる。

てざっくり全体をまとめるなら、内部留保型を含めればほとんどの企業が何らかの退職給付制度を実施しており、大企業になるほどその実施割合は高い。また多くの企業型何らかの形で外部積立型の企業年金制度を利用している、というところだろうか。

2.1.3 「公私連携」のイメージ

確定給付企業年金法及び確定拠出年金法の 1 条は、「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こと」を制度の目的と位置づけている。しかしそれ以上具体的に法政策上「公私連携」という枠組みが用いられているわけではない。もっとも後述するように税制上には「公私連携」の理屈がみられる。

2.2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」 税制優遇

日本の場合は、私的年金は任意の制度だが、税制優遇によって制度の実施・加入を誘導するというアプローチ(上記)が採用されている。ただしその仕組みは非常複雑かつ難解であり、果たして本当に「優遇」と呼べるのかという疑問もなくはない。

2.2.1 掛金拠出時

2.2.1.1 事業主掛金

事業主は自らの掛金を損金に算入できる(法税 22 条 3 項、同令 135 条)。掛金と同額を内部留保し利益として課税されてしまうのに比べれば、損金算入は確かに税制上の「優遇」ではある。しかし、同じ金額を給与で支払った場合もやはり損金算入されるので、これとの比較では「優遇」とは言い難い。また、支給時に給付の全額を損金算入するより毎年掛金として継続的・計画的に一定額を損金算入できる方が事業主にとってより大きなメリットがある、という考え方もありうる。費用負担の予測可能性が高まるという点は確かにメリットといえそうだが、退職一時金の支給額も損金算入されることを考えれば、やはりこの観点だけから税制上の「優遇」があると言えるのかどうかは疑問が残るところではある。

一方、事業主が従業員のために掛金を拠出した時点で、従業員が一定の経済的利益を得たとみることが可能である。税法は原則として「その年において収入すべき金額」(所税 36 条 1 項)を課税対象とするので、掛金拠出時点で従業員の給与所得として課税すべきとも考えられる。しかし、確定給付企業年金や企業型確定拠出年金などの掛金は、給与所得における「収入」とされず、課税繰延の対象となる(所税令 64 条 1 項)。拠出時を非課税とした代わりに、給付支給時に課税が行われることとなる。

給付時に課税するのになぜこれが「優遇」になるかと言えば、第 1 に、一般に給付時の方が高齢で他の所得が少ないと考えられるため、累進課税であれば税額が低く抑えられる、第 2 に、運用益が非課税であれば(給付時の税率にもよるが)その分課税額が少なくなる(後述するように現行法下では特別法人税が課せられればこのメリットは相殺される)第 3 に、現行法下での退職所得がそうであるように、一般に給付時課税の方が税率が低いため、である。以上の説明からも自明なように、これらすべての「優遇」は、いずれも制度設計次第では「優遇」ではなくなってしまう。何と比べての「優遇」なのか、どの程度の「優遇」なの

かは、実は曖昧なのである。

なお、以上は従業員側の所得税におけるメリットだが、同時に企業側のメリットともいえる。この税制「優遇」により、事業主はより低い負担で従業員に同じ利益をもたらさうからである。

2.2.1.2 従業員掛金

厚生年金基金については社会保険料控除（所税 74 条 2 項 7 号）、確定給付企業年金については生命保険料控除（他に生命保険契約がある場合はその保険料と合算で）、企業型及び個人型確定拠出年金については小規模共済等掛金控除の対象となる。

2.2.2 給付支給時

2.2.2.1 一時金給付

前述のように、内部留保型退職一時金の支給額について、事業主は損金に算入できる。

給付の支給を受ける側の所得税の課税においては、内部留保型の退職一時金は退職所得（所税 30 条 1 項・31 条 2 号 3 号、所税令 72 条）として、また確定給付企業年金や企業型確定拠出年金の一時金給付はみなし退職所得（所税 31 条 2 号 3 号、所税令 72 条 2 項 2 号 4 号）とされ、いずれも給与と異なる扱いを受ける。企業年金給付は、勤務に対する対価であるという点では給与と同じ性格だが、一時にまとめて支給されること、退職後特に老後の生活の糧であることから、累進税率の適用を緩和する必要があるということで分離課税の退職所得として扱われる。

退職所得の金額は、その年における退職手当等の収入金額から退職所得控除額を控除した残額の 2 分の 1 に相当する金額である（所税 30 条 2 項）。退職所得控除は以下の表のように計算される（同条 3 項 4 項）。

退職所得控除

勤続年数	退職所得控除額
20 年以下	勤続年数 × 40 万円（但し下限額 80 万円）
20 年超	（勤続年数 - 20 年）× 70 万円 + 800 万円

この計算式から明らかなように、勤続 20 年を分岐点として控除額が大幅に増加する。老齢に近づいて退職した者をより手厚く保護するという趣旨によるものであり、伝統的な日本の長期雇用制にマッチした仕組みといえるが、裏を返せば転職者を殊更に不利に取り扱う仕組みでもある。

2.2.2.2 年金給付

年金給付は、「公的年金等」として、公的年金とともに雑所得と扱われる（所税 35 条 1 項）、分離課税ではなく総合課税である。かつては過去の勤務に対する対価であるとして給与所得として課税されていたが、1987 年の所得税法改正により給与所得から切り離され独立の所得

類型となった。その根拠は、本来の給与所得と異なり経費を必要とするものではないので給与所得控除を認めるべきでない、他方で年金受給者は高齢者であり、税負担を給与所得よりも軽減する必要がある、というものであった。

雑所得の額は、以下の計算式で算出される（下記表も参照）。

$$\begin{aligned} \text{雑所得} = & (\text{公的年金等の収入金額} - \text{公的年金等控除額}) \\ & + (\text{その他の雑所得に係る総収入金額} - \text{必要経費}) \end{aligned}$$

公的年金等に係る雑所得の金額=(a) × (b)-(c)

受給者の年齢	(a)公的年金等の収入金額の合計額	(b)割合	(c)控除額
65歳未満	公的年金等の収入金額が700,000円以下 所得金額はゼロ		
	700,001円から1,299,999円まで	100%	700,000円
	1,300,000円から4,099,999円まで	75%	375,000円
	4,100,000円から7,699,999円まで	85%	785,000円
	7,700,000円以上	95%	1,555,000円
65歳以上	公的年金等の収入金額が1,200,000円以下 所得金額ゼロ		
	1,200,001円から3,299,999円まで	100%	1,200,000円
	3,300,000円から4,099,999円まで	75%	375,000円
	4,100,000円から7,699,999円まで	85%	785,000円
	7,700,000円以上	95%	1,555,000円

雑所得は、勤続年数に応じて控除額が増加するわけではなく、分離課税でもないため、通常は退職所得として扱われる方がより有利であると思われる。

2.2.3 運用時 特別法人税

2.2.3.1 原則

確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、厚生年金基金、適格年金に対する事業主の掛金を原資とする年金積立金（退職年金等積立金）には、いわゆる特別法人税が課される（法税84条）。現在の税率は国税・地方税あわせて年1.173パーセントである。法人税と呼ばれるが、実質は法人税ではなく、掛金拠出時から年金給付時までの運用益に関する所得税の繰延べに対する課税であり、個人の所得に対する課税繰延の利益を相殺する利子税といえる⁴。支

⁴ 掛金100万円、所得税率及び利子税率10パーセント、市場利率年10パーセントと仮定した場合、拠出時に課税されると元本は100×0.9=90万円となる。これを1年運用すると99万円となるが、運用益分の9万円にも10パーセントの利子税がかかるので、結局最終的な手取りは98.1万円となる。これに対し拠出時非課税の場合には、100万円が10パーセントで運用され1年後に110万円になる。これに10パーセントの所得税及び利子税が課されるので最終的な手取りは110×0.9=99万円となる。この0.9万円分の差額を回収するために課されるのが特別法人税ということになる。

払義務者は積立金を管理する受託金融機関や基金である。

課税対象となるのは、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格年金については、従業員拠出相当分を除いた積立金全額である（法税 84 条 2 項）。厚生年金基金の場合は代行部分相当の積立額の 3.23 倍を超える部分である。「代行部分相当の積立額の 3.23 倍」は、国家公務員共済組合法の規定による長期給付に準ずる給付を行うのに必要な金額、つまり「公務員なみ」の年金に必要な金額という観点から計算されたものである（現実にはそのように潤沢な積立金を保有する基金は存在しない）。公的年金である厚生年金保険を代行しそれに上乗せで給付を行う厚生年金基金に対する掛金のうち、公務員水準の給付を行うのに必要な金額までは「公課」の一種であり、事業主から従業員への給与ではない、つまり課税繰延の問題が生じる余地はない、という考え方に基づく。

2.2.3.2 特別措置 特別法人税の「凍結」

実際には、運用利回りの低下などを背景に、特別法人税は 2001 年度以降今日までずっと「凍結」されている。この凍結措置は 2 年あるいは 3 年ごとに継続的に延長されており、直近でも 2017 年 4 月から 3 年間の延長が決定されている。確定給付企業年金や企業型確定拠出年金は制度発足以来一度も特別法人税が賦課されていないことになる。

2.2.4 検討

前述のように、損金算入自体は少なくとも給与として支払うのに比べて優遇とは言えない。課税繰延のメリットは存するが、特別法人税の「凍結」が解除され本則どおり課されることになればそれは相殺されてしまう⁵。他方で、長期勤続した上で給付時に一時金での受け取りを選択すれば非常に「お得」である。現行法下の税制「優遇」は、やや歪んだ形であると言わざるを得ないであろう。

特別法人税の立法過程では、特別法人税の課税は「理論的には直ちに給与所得課税を行なうのと全く同じで、この課税自体は適格退職年金を優遇するものでなく、税制の整備である」が、ただ実際には給与所得税の繰延べを政府からの 7 分の利子 による貸付けと考えれば 実際の金利より低いこと などから、「1%課税は事実上、優遇の効果をもつ」とされていた⁶。「実際の金利」が 1 パーセントどころかゼロいやマイナスというこの時代に、仮に特別法人税が凍結解除となって本則どおり課されることになれば、税制「優遇」どころか不当な過重課税である。企業年金が公的年金を補完して国民の老後所得保障を確保するための仕組みであり、したがって国家は企業がそれを任意に実施することを促すためのインセンティブを用意すべきである、という考え方に立つのであれば、現行法にはその税制上のインセンティブが十分

⁵ 第 3 回企業年金政策研究会（2009 年 6 月）において、佐藤英明神戸大学教授（租税法）も「『優遇』というのは言葉の使い方の問題」「特別法人税を課税するのが本則であるというのはまさにそこまでの『優遇』はないと。課税ルールの切り替えのレベルに留めるのがまず第一歩であろうと、そういう理解でいまの形は作られている」と述べている。

⁶ 吉牟田（1971）357 頁以下、及び第 4 回企業年金政策研究会（2009 年 9 月）での藤井康行委員の報告を参照。

あるとはいえないであろう。

2.3 給付における「公私連携」

2.3.1 給付水準における公私連携

2.3.1.1 所得代替率

公的年金の所得代替率は、法令上正面から規定されているわけではないが、マクロ経済スライドの発動基準としての所得代替率が、国民年金法等の一部を改正する法律（平成 16 年法律第 104 号）附則第 2 条に定義され、この定義に基づき公的年金の財政検証が実施されている。そこでは「給付開始時の現役世代の手取り収入と比べてどの程度の年金額を受け取るか」という基準が用いられている。平成 26 年財政検証では平成 26 年度の所得代替率は 62.7 パーセントとされ、しかし今後マクロ経済スライドによる給付水準の調整が行われる結果、最終的な所得代替率は経済状況によっては 50 パーセント近くまで低下するとされている。

公私年金の給付を併せて退職前所得の何割を保障、というような発想は法政策上明確に打ち出されてはいない。ただし、前述した厚生年金基金における特別法人税の非課税上限である「代行部分相当の 3.23 倍」（旧厚生年金保険法 132 条 3 項）は、国家公務員共済組合の長期給付の水準を沿革とした、「公的年金の給付と併せ退職前所得の 6 割を確保するための望ましい水準」としての努力目標として設定されたものであり、ここにインテグレーション的な公私連携の発想をみることもできる。そして確定拠出年金の拠出限度額も元をたどればここに行き着く。つまり、少なくともかつての法令上では、「公務員並み」の給付が望ましい、という考え方がとられていたということである。

2.3.1.2 スライド制など

私的年金においてスライド制など実質的な給付水準の確保を図る措置に関する規制はなされておらず、また実際にスライド制を採用している制度もないと思われる。

2.3.1.3 確定拠出年金における措置

元本保証の仕組みは採用されていない。なおこれまでは、確定拠出年金における運営管理機関は運用方法として必ず元本確保型商品を 1 つ提示しなければならないとされていた（確定拠出 23 条 1 項・73 条）。しかし 2016 年の法改正によりこの義務は廃止された。もっともリスク・リターン特性の異なる 3 つ以上の運用商品を提示する義務が課されることとなったため、實際上元本確保商品の提示が全くなされないということはないものと思われる。

いわゆるデフォルトファンドに関しては、これまでは法令上の根拠規定はなく、法令解釈に一定の記述がなされているだけであった。しかしやはり 2016 年改正により、デフォルトファンドに関する根拠規定が法令上に定められ、指定運用方法（デフォルトファンド）は、長期的な観点から、物価その他の経済事情の変動により生ずる損失に備え、収益の確保を図るためのものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものでなければならないこととなった（確定拠出 23 条の 2 第 2 項）。今後改正法施行（2018 年春）までに省令が整備される

予定である。

2.3.2 給付形態における公私連携

2.3.2.1 私的年金の給付形態 統計データから

前述のように多くの場合一時金での給付受給を選択した方が税制上有利になることもあり、企業「年金」制度であるにもかかわらず、多くの制度において一時金での受給を選択することが可能となっており、また実際に多くの受給権者が一時金を選択している。人事院の「平成 29 年 4 月 民間の退職金及び企業年金の調査結果並びに国家公務員の退職給付に係る本院の見解」によれば、企業年金実施企業のうち一時金選択を可能としているのは 69.7 パーセントである。

もっとも、この内訳を詳しくみると、規約型確定給付企業年金では 88.7 パーセント、基金型確定給付企業年金では 85.3 パーセント、企業型確定拠出年金では 62.2 パーセント、厚生年金基金 48.0 パーセント、自社年金 17.8 パーセントとなっている。厚生年金基金と自社年金が平均を引き下げており、かつ（一時金選択制があるかどうか）「不明」という回答 実際には一時金選択が可能であるものと推測される がそれなりの割合を占めている（企業型確定拠出年金で 25.5 パーセント、厚生年金基金で 24.0 パーセント）ことを考えれば、ほとんどの制度では一時金選択が可能と考えてよいのではないかと思われる。

また実際にも、年金の受給資格を有する者は一時金を選択している。年金受給資格者のうち全額一時金での支給を選択した者の割合は 68.7 パーセントであり、全額年金を選択したのは 19.5 パーセントにとどまる。年金現価に占める一時金選択額の状況も、企業年金制度のみを実施している企業においては大卒事務で 78.6 パーセント、高卒事務で 81.5 パーセント、高卒現業で 89.5 パーセントに達している（以上、厚生労働省「就労条件総合調査」2013 年版）。

2.3.2.2 給付形態に関する規制など

厚生年金基金については、給付を年金で支給する場合には終身給付とすることが義務づけられている。他の制度にはそのような規制はなく、有期年金でも一時金でも支給が可能である。なお、興味深いことに、確定給付企業年金法においても確定拠出年金法においても、実際上は前述のように一時金支給が圧倒的であるにもかかわらず、条文上は年金での給付支給が原則であるような文言が用いられている。

2.3.3 給付保証における公私連携

かつて厚生年金基金には、あくまでも厚生労働大臣の認可を受けた「自主的な」制度としてではあったが、企業年金連合会（前身は厚生年金基金連合会）が実施する支払保証制度が存在しており、各厚生年金基金はその共済的な制度のための拠出金を負担していた。しかし法改正等により多くの厚生年金基金が解散・代行返上に向かうことが確実となったため、同事業は 2013 年に廃止された。

内部留保型の退職一時金制度については、賃金の支払の確保等に関する法律（賃確法）に

よる貸金立替払制度の適用があり、企業倒産等の場合でも一定の限度額までは政府が給付を「肩代わり」する。

参考文献

森戸英幸（2003）『企業年金の法と政策』有斐閣

吉牟田勲（1971）『退職金』税務経理協会