

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

イギリス・カナダの私的年金における確定給付型及び確定拠出型
共通の限度額の設定・管理方法等についての調査研究

令和2年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 清水信広

令和3（2021）年5月31日

一般社団法人 年金総合研究所

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

イギリス・カナダの私的年金における確定給付型及び確定拠出型

共通の限度額の設定・管理方法等についての調査研究

令和2年度 総括・分担研究報告書

第 I 部 研究概要

研究代表者 清水信広

令和3(2021)年5月31日

一般社団法人 年金総合研究所

目次

第1節	研究目的と研究方法.....	I-1
第1項	研究目的.....	I-1
第2項	研究方法.....	I-2
2.1	イギリス・カナダ両国における拠出・給付限度額に関する文献調査.....	I-2
2.2	両国における法人税法・所得税法に関する文献調査.....	I-3
2.3	両国における拠出・給付限度額の導入経緯・改正の変遷、個人の拠出限度額の考え方・計算方法等に関する現地有識者へのヒアリング調査.....	I-3
2.4	論理的分析・検討.....	I-3
2.5	その他.....	I-4
第2節	研究結果及び考察.....	I-5
第1項	カナダ.....	I-5
1.1	制度導入の経緯等.....	I-5
1.2	個人の拠出限度額及び共通の限度額の考え方.....	I-6
1.3	共通の限度額による調整の具体的な仕組み.....	I-6
1.4	DB型年金制度における事業主掛金の税制上の取扱い等.....	I-7
1.5	共通の限度額の実務上の管理方法と限度額を超過した場合の取扱い.....	I-7
1.6	共通の限度額の制度設計上のポイント.....	I-8
1.7	共通の限度額導入が制度普及に与えた影響等.....	I-9
第2項	イギリス.....	I-10
2.1	制度導入の経緯等.....	I-10
2.2	年間非課税限度額（AA）の仕組みと考え方.....	I-11
2.3	生涯非課税限度額（LTA）の仕組みと考え方.....	I-13
2.4	DB型企业年金における事業主掛金の税制上の取扱い等.....	I-13
2.5	共通限度額の実務上の管理方法と限度額を超過した場合の取扱い.....	I-14
2.6	共通の限度額の制度設計上のポイント.....	I-15
2.7	共通の限度額導入が制度普及に与えた影響等.....	I-16
第3節	結論.....	I-18

第4節 政策への反映.....	I-24
【参考文献】	I-25

(政策科学推進研究) 分担報告書

カナダの私的年金における共通の限度額の設定・管理方法等
についての調査研究

藤澤陽介

一般社団法人 年金総合研究所 主任研究員

目次

第1節 序文	II - 5
第2節 年金制度の沿革と役割	II - 11
第1項 沿革	II - 11
第2項 カナダの年金制度の役割.....	II - 21
第3節 公的年金の概要	II - 27
第1項 老齢保障年金(OAS年金).....	II - 27
第2項 所得比例年金(CPP)	II - 29
第4節 私的年金の概要	II - 32
第1項 私的年金の制度体系.....	II - 32
第2項 登録企業年金	II - 33
2.1 概要	II - 33
2.2 DB制度	II - 43
2.3 DC制度	II - 58
2.4 ハイブリッド制度	II - 61
2.5 オンタリオ州の状況.....	II - 69
第2項 登録退職貯蓄制度(RRSP)	II - 75
第3項 繰延利益分配制度(DPSP)	II - 85
第4項 非課税貯蓄口座	II - 87
第5節 私的年金における共通の限度額が導入された背景.....	II - 91
第1項 1985年連邦予算書.....	II - 91
第2項 共通の限度額導入時の状況	II - 96
第6節 私的年金における共通の限度額の仕組み.....	II - 101
第1項 共通の限度額の仕組み	II - 101
第2項 年金調整(Pension Adjustment)	II - 104
第3項 過去勤務期間の年金調整(Past Service Pension Adjustment) .	II - 117
第4項 年金調整リバーサル(Pension Adjustment Reversal)	II - 123
第5項 共通の限度額がカバレッジに与えた影響	II - 127

第6項 ハイブリッド制度の取扱い.....	Ⅱ - 129
第7節 総括	Ⅱ - 133
参考文献	Ⅱ - 139

第Ⅲ部 イギリスの年金制度に関する税制上の取り扱い

「年間非課税限度額 (Annual Allowance : AA)」と

「生涯非課税限度額 (Lifetime Allowance : LTA)」

佐野邦明

一般社団法人 年金総合研究所 主任研究員

目次

第1節	イギリスの年金制度の現状.....	III-1
第1項	イギリスの年金制度の変遷.....	III-1
第2項	イギリスの被用者年金制度の概要.....	III-5
2.1	イギリスの被用者年金制度の体系.....	III-5
2.2	2014年年金法施行前の公的年金制度（旧制度）.....	III-7
2.3	2014年年金法施行後の公的年金制度（新制度）.....	III-8
2.4	公的年金制度の新制度移行に際しての経過措置.....	III-10
第3項	イギリスの職域年金制度の現状.....	III-10
第2節	イギリスの私的年金関連税制.....	III-17
第1項	個人所得税制の概要.....	III-17
第2項	イギリスの私的年金制度の税制の基本的思想.....	III-19
第3項	2004年金融法施行前の年金税制.....	III-21
第4項	2004年金融法による税制改正.....	III-27
第5項	年間非課税限度額.....	III-30
第6項	高所得者の年間非課税限度額.....	III-36
第7項	生涯非課税限度額.....	III-39
第8項	生涯非課税限度額の保護.....	III-49
8.1	既得権保護強化措置（Enhanced Protection）.....	III-50
8.2	導入時保護措置（Primary Protection）.....	III-52
8.3	非課税額減額時保護措置（Fixed Protection）.....	III-53
8.4	個人非課税額減額時保護措置（Individual Protection）.....	III-54
第9項	給付建制度の年間非課税限度額の算定根拠.....	III-55
第3節	年金掛金の課税上の取り扱い実務.....	III-60
第1項	本人負担掛金に対する非課税措置の概要.....	III-60
第2項	年間非課税限度額を超過した場合の取り扱い.....	III-65

第3項	生涯非課税限度額を超過した場合の取り扱い.....	Ⅲ-69
第4節	日本における「拠出限度額」議論とイギリスの事例からの示唆....	Ⅲ-73
第1項	日本における「拠出限度額」議論の状況.....	Ⅲ-73
第2項	イギリスの年間非課税限度額と生涯非課税限度額導入からの示唆..	Ⅲ-78
第3項	日本における「共通の拠出限度額」導入に関する課題.....	Ⅲ-80
【参考①】	職域年金制度の「適用除外」について.....	Ⅲ-84
【参考②】	「個人貯蓄勘定（Individual Savings Accounts：ISA）」について..	Ⅲ-87
【参考③】	「登録年金制度」について.....	Ⅲ-89
【参考④】	年金税制改正（The Taxation of Pensions Act 2014）の概要.....	Ⅲ-91
【参考⑤】	年間非課税限度額・生涯非課税限度額見直しの状況.....	Ⅲ-94
【参考⑥】	給付建制度における年金原資算定の基礎.....	Ⅲ-96
【参考文献】	Ⅲ-99

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

イギリス・カナダの私的年金における確定給付型及び確定拠出型

共通の限度額の設定・管理方法等についての調査研究

令和2年度 総括・分担研究報告書

第IV部（参考資料）

社会保障審議会企業年金・個人年金部会報告状況

研究代表者 清水信広

令和3(2021)年5月31日

目次

1. 企業年金・個人年金部会 2020年11月20日会合（カナダ関係） 1
2. 企業年金・個人年金部会 2020年12月23日会合（イギリス関係） 14

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

イギリス・カナダの私的年金における確定給付型及び確定拠出型

共通の限度額の設定・管理方法等についての調査研究

令和2年度 総括・分担研究報告書

第 I 部 研究概要

研究代表者 清水信広

令和3(2021)年5月31日

一般社団法人 年金総合研究所

要旨

本研究は、確定給付年金（DB）と確定拠出年金（DC）全体で限度額を管理しているイギリスとカナダを調査対象とし、両国の仕組みを実務的取扱い含めて詳細に調査し、我が国において DB・DC 共通の非課税拠出枠を設けるとした場合のポイントを、基礎となる数理的な考え方を含め整理することにより、今後の検討に資することを目的としている。

このため、各種文献調査及び現地有識者に対するヒアリング調査により、両国において共通限度額が導入された背景、改正の変遷、拠出限度額設定の考え方・計算方法、DB 拠出額の取扱い（税制上の取扱いを含む）を明らかにした上で、我が国において共通の限度額を設定する場合の考え方・計算方法、実務上の限度額管理の方法等について課題及び留意点を整理した。なお、両国における実務的取扱いに関する実地調査については、新型コロナウイルス感染症の世界的拡大のため、実施できなかった。この点については、令和 2 年度厚生科学研究費補助金政策科学推進研究事業とは別途の位置付けとなるが、同感染の終息後に実施を検討したい。

本研究の結果、両国とも、実際の DB 掛金拠出額ではなく、年金発生額を掛金額に換算した上で DC の掛金拠出額と合算し、これを共通限度額と対比して非

課税枠を管理しているが、換算に用いる倍率は異なることが明らかとなった。イギリスの場合には、給付段階においても、同様の方法により限度額管理を行っている。こうした方法により DB を DC と共通の非課税拠出枠の中に整合的に組み込むことは可能となるが、①年金発生額の定義、②上記の換算に用いる倍率の設定 (DB・DC を公平に取り扱い、かつ、長期安定的な倍率の設定)、及び、③共通限度額の水準の設定 (私的年金に対する十分なインセンティブを有し、かつ、退職金由来の DB の特徴を生かしつつ DC が普及するような水準の設定) が重要課題となる。

本研究の成果の一部は、既に 2020 年 11 月 20 日および 12 月 23 日開催の社会保障審議会企業年金・個人年金部会において、藤澤研究員・佐野研究員から報告を行っている。人生 100 年時代において働き方やライフコースが多様化する中で、個々人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための制度・税制の構築が課題となっており、同部会及び担当部局における今後の検討において、適宜参照されることが期待される。

キーワード： 共通の拠出限度額、DB 型企业年金、DC 型年金、年金調整 (PA)、
Factor of 9、年間非課税限度額 (AA)、生涯非課税限度額 (LTA)

目次

第1節	研究目的と研究方法.....	I-1
第1項	研究目的.....	I-1
第2項	研究方法.....	I-2
2.1	イギリス・カナダ両国における拠出・給付限度額に関する文献調査.....	I-2
2.2	両国における法人税法・所得税法に関する文献調査.....	I-3
2.3	両国における拠出・給付限度額の導入経緯・改正の変遷、個人の拠出限度額の考え方・計算方法等に関する現地有識者へのヒアリング調査.....	I-3
2.4	論理的分析・検討.....	I-3
2.5	その他.....	I-4
第2節	研究結果及び考察.....	I-5
第1項	カナダ.....	I-5
1.1	制度導入の経緯等.....	I-5
1.2	個人の拠出限度額及び共通の限度額の考え方.....	I-6
1.3	共通の限度額による調整の具体的な仕組み.....	I-6
1.4	DB型年金制度における事業主掛金の税制上の取扱い等.....	I-7
1.5	共通の限度額の実務上の管理方法と限度額を超過した場合の取扱い.....	I-7
1.6	共通の限度額の制度設計上のポイント.....	I-8
1.7	共通の限度額導入が制度普及に与えた影響等.....	I-9
第2項	イギリス.....	I-10
2.1	制度導入の経緯等.....	I-10
2.2	年間非課税限度額（AA）の仕組みと考え方.....	I-11
2.3	生涯非課税限度額（LTA）の仕組みと考え方.....	I-13
2.4	DB型企业年金における事業主掛金の税制上の取扱い等.....	I-13
2.5	共通限度額の実務上の管理方法と限度額を超過した場合の取扱い.....	I-14
2.6	共通の限度額の制度設計上のポイント.....	I-15
2.7	共通の限度額導入が制度普及に与えた影響等.....	I-16
第3節	結論.....	I-18

第4節 政策への反映.....	I-24
【参考文献】	I-25

第1節 研究目的と研究方法

第1項 研究目的

本研究は、確定給付型年金（DB型年金）と確定拠出型年金（DC型年金）全体で限度額を管理している英国とカナダを調査対象国とし、英国のペンション・ポットやカナダのコントリビューション・ルームの仕組みや取扱いについて調査・研究し、DB型年金とDC型年金に共通の「非課税拠出の枠」を設けた場合のDB型企业年金の取扱いや事業主掛金の税制上の取扱い等、我が国において「非課税拠出の枠」を設けるとした場合のポイントとなる点を巡って、両国の事例を基礎となった数理的な考え方を含め整理することにより、今後の検討に資することを目的としている。

現在、我が国では、DC型年金では一定の拠出限度額を設定している一方、DB型企业年金には給付額や掛金拠出に限度額が設定されていない。これに対し、「全国民共通の退職所得勘定」や個人型確定拠出年金（iDeCo）を活用した「穴埋め型」と言われる提案がなされている。

この仕組みについては、①拠出段階では掛金がおお個人に帰属しないDB型企业年金をDC型年金と共通の「非課税拠出の枠」の中にどう組み込むのか、②積立不足を償却するための特別掛金をどう取り扱うのか、③DB型企业年金への加

入を各人の任意とする（非課税の積み立て方法を各人がそれぞれ選択できる仕組みとする）とした場合問題ないのか等、様々な論点がある。取扱いを誤ると私的年金の普及の阻害要因となる恐れもあり、検討に際しては両国の事例を詳細に渡り慎重に参照することが必須と考えられる。

本研究の特色としては、①DB型企業年金を熟知し、各国の年金アクチュアリーと太いパイプを有する研究員が調査研究することで、必要な論点を漏らさず調査できること、②専門家として両国の年金アクチュアリーと深い議論ができること、が挙げられる。独創的な点としては、従来型のDB型年金だけの議論に陥らないよう、リスク対応掛金やリスク分担型制度も念頭に、私的年金の普及が第1の課題となっている我が国の現状を踏まえて取り組んでいることが挙げられる。

第2項 研究方法

2.1 イギリス・カナダ両国における拠出・給付限度額に関する文献調査

両国において共通の限度額が導入された背景及び改正の変遷、個人の拠出限度額の考え方・計算方法、DB型年金の拠出額の取扱い、限度額管理の具体的方法等を調査した。

2.2 両国における法人税法・所得税法に関する文献調査

両国における、DB型年金での事業主拠出の税制上の取扱い（掛金の損金算入に当たっての上限の有無等、積立不足の償却等のための特別掛金の取扱い、当該上限を超過した場合の課税対象としての拠出の可否など）の実態調査を行った。

2.3 両国における拠出・給付限度額の導入経緯・改正の変遷、個人の拠出限度額の考え方・計算方法等に関する現地有識者へのヒアリング調査

本研究では、COVID-19の全世界的感染拡大により、現地有識者への現地を訪問してのヒアリング調査は実施することができなかった。このため、調査は文献調査を主としながら、これをメールによる現地有識者の調査により補うこととした。具体的な調査手法については、第Ⅱ部および第Ⅲ部にそれぞれ記述している。

2.4 論理的分析・検討

我が国のDB型企业年金について、拠出又は給付に限度額を設定する場合の考え方・計算方法、拠出額の取扱い、DC型年金との共通の「非課税拠出の枠」を設定する場合の課題と留意点、実務上の限度額管理の方法等を整理している。

2.5 その他

両国における拠出・給付限度額管理等に関する実務的取扱い（加入者・受託機関・年金基金・税務当局相互間の連携等）に関する実地調査については、新型コロナウイルス感染症の世界的拡大のため、研究期間内では実施できていない。

第2節 研究結果及び考察

第1部では、第2部および第3部にに基づき、カナダおよびイギリスにおける共通限度額の仕組みについて、(1) 制度導入の経緯、(2) 個人の拠出限度額及び共通の限度額の考え方、(3) 共通の限度額による調整の具体的な仕組み、(4) DB型年金制度における事業主掛金の税制上の取扱い等、(5) 共通の限度額の実務上の管理方法と限度額を超過した場合の取扱い、(6) 共通の限度額の制度設計上のポイント、(7) 共通の限度額導入が制度普及に与えた影響等の順に、研究結果の概要をまとめ、最後に研究代表者の考えを述べる。

第1項 カナダ

1.1 制度導入の経緯等

カナダにおいて共通限度額が最初に提案されたのは1984年の連邦予算案においてであった。この提案は、受給権付与（ベスティング）、ポータビリティ、遺族給付に関するルールを改正し、私的年金の最低基準を改善するとともに、私的年金の掛金に対する税の補助制度を改革しようとするものであった。このように、カナダの制度を参照する場合には、同国における共通限度額の導入は、私的年金制度に対する十分なインセンティブと公平性を確保しようとする広範な政策パッケージの一環であったことに留意する必要がある。共通限度額の仕組みは、政権交代を経て、6年後の1990年6月に導入された（Bill C-52による所

得税法及び関連法の改正)。

1.2 個人の拠出限度額及び共通の限度額の考え方

1990年の改正では、個々人の拠出限度額については、平均所得の3倍相当の者の年金所得代替率が70%となる水準に設定することとされ、この共通限度額まで税制優遇を認めることが基本的な考え方となった。この改正では、DB型の登録企業年金加入者、その他の企業年金加入者、自営業者等の中で税制上不公平な取扱いになっているとし、1988年の多文化主義法を背景に、経済的に不平等な取扱いを排除するという同国の国是の下に、すべての納税者に公平な私的年金への拠出機会を提供するべく、共通限度額の仕組みが導入された。

1.3 共通の限度額による調整の具体的な仕組み

共通限度額の管理において、DB型登録企業年金については、制度への実際の掛金拠出額ではなく、「1年間に発生した給付」を見なし掛金額（年金調整額）に換算した額を用いる仕組みが採用された。年金調整額について具体的には、「1年間に発生した給付」を9倍した額から年金調整オフセット（C\$1,000）を控除した額とされた（年金調整オフセットの控除によりマイナスとなる場合はゼロとなる）。なお、年金調整オフセットは、DB型年金制度加入者に対し、年間C\$1,000までRRSP（登録退職貯蓄制度、第二部第2章第4節参照）への拠

出額を確保する目的で導入されたものであり、1997 年以降は C\$600 に引き下げられている（後述）。

ここで、「1 年間に発生した給付」は、65 歳到達年の末日を支給開始日とする単純終身年金の額（年額）とされ、当該者の勤続年数及び給与の額に基づいて算定される（この額は「正規化された年金額」と呼ばれる）。

1.4 DB 型年金制度における事業主掛金の税制上の取扱い等

上記のとおり、年金調整額が1 年間に発生した給付に基づいて算定されることから、積立不足償却のための特別掛金の有無等は、共通限度額の管理に影響を与えない（したがって受給権保全のための適正な積立水準確保の障害ともならない）。なお、DB 型登録企業年金への事業主掛金については、税制上、設定当時平均所得の概ね 3 倍相当の者の所得代替率が 70%であった水準を、一定の凍結期間を経て賃金スライドさせた額（DC 型年金拠出限度額に換算すると、2020 年度は C\$29,210）まで損金算入可能となっている。

1.5 共通の限度額の実務上の管理方法と限度額を超過した場合の取扱い

DB 型登録企業年金を実施する事業主からカナダ歳入庁（及び各加入者）に対し、当該年の翌年 2 月までに年金調整額が報告される（様式 T4 の 52 番の欄）。カナダ歳入庁は、この額に基づいて RRSP への拠出限度額を調整した上、当該

納税者に通知する（評価通知）。なお、RRSP への拠出限度額は、当該納税者の前年の収入に基づいて算定される。個々人の RRSP への拠出額がこの拠出限度額を上回った場合には、その超過額が C\$2,000 を超えた部分について、月 1 % のペナルティが課される。C\$2,000 は、DB 型年金制度加入者には、当年の 2 月末まで拠出限度額が知らされていないことを考慮したものとされている。

1.6 共通の限度額の制度設計上のポイント

以上の仕組みにおいてポイントとなるのは、年金調整額を「1 年間に発生した給付」の 9 倍としていることである。これは、最終平均給与の 35%相当（毎年 1 %×35 年）の終身年金(60%の遺族年金と 3 %までの物価スライドの付いた、相当程度寛大な年金)を購入するには、一定の年金数理上の前提の下で、28 歳から 63 歳までの 35 年間、RRSP に給与の 9 %を拠出する必要がある、との数理計算に基づいて設定されたものであり、この倍率は、導入後 30 年間変更されていない。

図表1 カナダにおける換算倍率9倍の根拠

勤続1年あたり最終給与(5年平均)の1%が支給されるDBで、28歳加入時の給与をB、昇給率を年5%とすると

$$\begin{aligned} \text{63歳時のDB年金額} &= B \times 1\% \times \frac{(1.05^{34} + 1.05^{33} + 1.05^{32} + 1.05^{31} + 1.05^{30})}{5} \times 35 \\ &= 1.672 \times B \end{aligned}$$

$$\text{DBの年金現価} = \text{DB年金額} \times \text{63歳時点の年金現価率}(13.8413) = 23.14 \times B$$

DCの掛金率を給与のx%、資産運用利回りを年7.0%とすれば、63歳時点のDC残高は、同様の前提の下で

$$\begin{aligned} \text{DC残高} &= B \times x \times (1.07^{34} + 1.07^{33} \times 1.05 + 1.07^{32} \times 1.05^2 + \dots + 1.07^1 \times 1.05^{33} + 1.05^{34}) \\ &= 258.028 \times B \times x \end{aligned}$$

DBの年金現価とDC残高が等価とすれば

$$23.14 \times B = 258.028 \times B \times x \text{ より } x=9.0\%、\text{したがって換算倍率は9倍となる。}$$

年金調整額を「1年間に発生した給付」額の9倍とすることでDB型年金制度の給付が過大評価される可能性がある点については、1997年に「年金調整リバーサル」と呼ばれる仕組みが導入されている。たとえばDB型年金制度からの脱退により一時金を受給した場合には、過去の年金調整の合計額からこの一時金を控除した額だけ、RRSPへの拠出限度額が一気に回復する。なお、年金調整リバーサルの導入に合わせて、年金調整オフセットの額がC\$1,000からC\$600に減額されている。

1.7 共通の限度額導入が制度普及に与えた影響等

カナダでも企業年金のDC移行は徐々に進行している。実際、1992年当時、

登録企業年金加入者の 90%が DB 型企業年金制度に加入していたものが、1999 年には 85%強まで減少している。この点についてカナダアクチュアリー会・国際アクチュアリー会元会長のロバート・ブラウン氏にヒアリングしたところ、DB 型年金企業制度と DC 型年金制度を税制上公平に扱っていることが、DC 移行が米国ほどには進んでいない要因であるとの見解が示されている。ただし、共通限度額の導入により DB 型年金制度の相対的な優位性が低下した、との調査結果もあることには留意する必要がある。

第 2 項 イギリス

2.1 制度導入の経緯等

イギリスにおいて共通非課税限度額の仕組みが導入されたのは 2004 年金融法（2004 年 4 月 5 日施行）によってであり、カナダに比べれば比較的最近である。同法施行前は、職域年金については、制度への加入時期（1989 年以降、1987 年～1988 年、1970 年～1987 年、1970 年以前）により税制上の規制が異なっており、また、DC 型の個人年金でも加入時期（1989 年以降、1989 年以前）により税制上の規制が異なっていた。こうしたなかで、拠出段階と給付段階の税制の簡素化・統一化を図るべく、共通限度額（年間非課税限度額（AA）と生涯非課税限度額（LTA））の仕組みが導入された。具体的には、①すべての国民に引退

後の収入確保について同一の機会の提供、②DB・DC 共通の税制の構築、③年金制度設計の自由度の拡大、④税制改正による国民への影響の最小化、⑤年金制度の管理コストの大幅軽減等、の以上5点が共通限度額導入の目的と説明されている。

2.2 年間非課税限度額 (AA) の仕組みと考え方

年間非課税限度額 (AA) は、2020 課税年度においては £ 40,000 となっている。DC 型年金の場合は本人拠出、事業主拠出及び第三者拠出の掛金合計額を用い、DB 型年金の場合は「年間年金増加額」(課税年度末年金額－前課税年度末年金額を物価スライドした額)に基づき見なし掛金額に換算した額を用いて、それらの合計額が AA の範囲内であれば、掛金拠出段階は非課税となる。AA については、2015 年金融法により、各人の調整後年収に応じて定められることとなった。これは、高所得者に対する税制優遇措置を縮小する考え方に基づくものであり、2020 課税年度においては、調整後年収が £ 240,000 以下の場合、AA は一律 £ 40,000 であるが、調整後年収が £ 240,000 を超えると超過額に応じて逡減し、£ 312,000 以上では AA は一律 £ 4,000 となる。

DB 型年金について、年間年金増加額を見なし掛金額に換算する場合、2006 年の制度導入当時は年間年金増加額の 10 倍とされたが、2011 年金融法により、

年間年金増加額の 16 倍とすることになった。この倍率は、伝統的な適用除外要件を満たす DB 型年金制度（遺族給付 50%、3%上限の物価スライド付きの制度）を想定し、一定の数理的前提の下で算定した据置年金現価率を基準として設定されており、政府アクチュアリー院（GAD）により詳細に検証されている。

図表 2 英国における換算倍率 16 倍の根拠等

イギリスでは、DB の年間年金増加額 DIP を次のように定義：

$$(1) \text{ DIP} = A_1 - (1 + r)A_0$$

ここに、 A_1 ：期末要支給額、 A_0 ：期首要支給額、 r ：年金再評価率

DC への掛金拠出額 PIA を PIA とすると、

$$(2) \text{ PIA} = \text{DIP} \times F$$

2010 年頃、2004 年の非課税限度額（AA）導入当初の定義

$$(1)' \text{ DIP} = A_1 - A_0$$

から変更したため、上記倍率 F は 10 から 16 に上昇する結果となった。

なお、カナダの倍率（9 倍）と大きく異なるのは、(a)（財務省の指示により）年間年金増加額の定義がカナダと異なり、既発生年金のスライド相当額を除外した額としていること、(b)加入者の現在年齢を 47 歳と高めに設定していること、(c)支給開始年齢を 59 歳と若く設定している分、必要な年金原資が多くなること、(d)資産運用収益率を相対的に低く設定していること、等が影響している

のではないかと考えられる。

2.3 生涯非課税限度額（LTA）の仕組みと考え方

生涯非課税限度額（LTA）は、実際の年金額が過大となることを避ける観点から設けられたものである。給付の支払い確定時点（BCE）において、DC型年金の場合は個人勘定残高、DB型年金の場合は支給開始年度の年金額の 20倍 により、LTAの額（2020課税年度においては£1,073,100）と比較し、限度額超過の有無を判定する。超過額に対しては、過去の年間非課税限度額による優遇措置を取り消す観点から設けられたペナルティが課される。具体的には、年金の場合には超過額の25%を年金原資から減額、一時金の場合には超過額の55%を年金原資から減額し、減額後の残額が年金または一時金として給付される。

2.4 DB型企業年金における事業主掛金の税制上の取扱い等

カナダの場合と同様に、DB型企業年金については年間年金増加額に基づいて計算される見なし掛金額によって限度額超過の有無を判定することから、積立不足償却のための特別掛金の有無等は年間非課税限度額の管理に影響しない（したがって、受給権保全のための適正な積立水準確保の障害ともならない）。なお、税制適格要件を満たすDB型企業年金制度（登録年金制度）への事業主掛金については、税制上、全額が損金算入される。税制適格要件については、年金額は

被用者の最終給与の3分の2以内であること等が定められており、年間報酬上限は£99,000となっている。これは、カナダにおける平均所得の3倍という所得水準よりは低いと考えられる。

2.5 共通限度額の実務上の管理方法と限度額を超過した場合の取扱い

DC型年金制度への掛金拠出額と年間年金増加額に基づくDB型年金制度への掛金換算額の合計が年間非課税限度額(AA)を超過した場合には、その超過額が当該者の課税年度所得に加算され、その合計額に対して所得税が課されることになる。なお、AAの未使用分は3年間に限り繰り越すことができる。

一方、生涯非課税限度額(LTA)超過の有無は、上記のとおり給付額の支払い確定時点(BCE発生時点)において判定することとなるが、BCE発生時点は年金制度毎に決まるため、そこで確定した年金原資のLTAに対する比率(使用済み分)を管理していくことになる。登録年金制度の制度管理者(アドミニストレーター)は、LTA超過の有無を判定し、上記第3項の計算を行ってLTA超過額に対する課税額を納付し、残額を加入者に給付する。

なお、LTAとの比較において、DB型年金制度については支給開始年度の年金額の20倍を用いることとされている。この倍率は、年間非課税限度額(AA)との比較において年間年金発生額に乗じる倍率(16倍)とは異なっている。LTA

との比較における年金額の 20 倍という倍率については、支給開始年齢 60 歳、配偶者への遺族年金 100%、給付時物価スライド付きの制度の給付現価率として算定されたものとの説明がされているが、年間非課税限度額 (AA) との比較の場合と計算上の整合がとれているわけではないことに留意する必要がある。

2.6 共通の限度額の制度設計上のポイント

以上の仕組みにおいてポイントとなるのは、第 1 に、年間非課税限度額 (AA) だけでなく生涯非課税限度額 (LTA) という給付段階の限度額が設けられていることである。毎年の掛金拠出が AA の範囲にあったとしても、それまでの資産運用利回りの実績によっては、年金原資の額が LTA を超える可能性もある。このように、LTA を導入した背景には、DC 移行が進んでいるイギリスの状況があるのではないかと推察される。

第 2 に、AA、LTA とも、かなり高い給付水準を想定して設定されていることである。AA については、年額 £ 240,000 を上回るような高額所得者を除き、£ 40,000 というかなり高い掛金拠出枠が設定されている。LTA についても、年間報酬上限 £ 99,000 の 3 分の 2、£ 66,000 の年金に対応する年金原資の額とすることが基本的な考え方となっている。

第 3 に、DB 型年金については、年間年金発生額の 16 倍により、支給開始年

度の年金額の 20 倍によりそれぞれ限度額と比較していることである。上記のとおり AA、LTA とともにかなり高い水準で設定されていることから、平均的な所得者の場合、これらの限度額を超過することは通常想定されないであろう。しかし、カナダに比べればかなり高い倍率が用いられているため、DC 型年金に比較した DB 型年金の優位性はカナダにおけるよりも劣ると評価されるかもしれない。

2.7 共通の限度額導入が制度普及に与えた影響等

イギリスの場合、企業年金の DC 移行は既に著しく進行しており、民間の DB 型企業年金制度では、新規加入者を受け入れているような制度は既にほとんど存在していない。ただ、イギリスの場合、企業は日本のように一時金を支給して確定給付型年金を制度終了するわけにはいかないため、DB 型年金制度は経過的に存続を続けているだけである。しかし、イギリスにおいては、DB 型年金制度は緩やかに制度淘汰への道を進んでいると言って過言でないであろう。

そうした状況において、2004 年の共通限度額導入は、個々人に対する税制上の取扱いの簡素化・統一化を図るものとの位置付けであり、DB 型年金制度の普及を図るといった観点（乃至は政策的意図）は全く存在しないと考えられる。イギリスにおいては、自動加入制度（Automatic Enrollment）の導入により DC 型の退職貯蓄制度の普及が進んでいるが、共通の限度額導入は、職域年金制度の

DC 移行を加速する要因の 1 つになった可能性もある。

第3節 結論

本研究により、カナダとイギリスにおいて DB 型年金と DC 型年金に共通の「非課税拠出の枠」が導入された経緯や背景、共通限度額の基本的考え方、共通限度額における DB 型年金の取扱いや事業主掛金の税制上の取扱い等、我が国において「非課税拠出の枠」を設けるとした場合のポイントとなる点について、基礎となった数理的な考え方を含めその詳細が明らかとなった。

両国で採られているような方法（DB 型制度の年金発生額に基づいて掛金換算額を算出し DC 型年金の掛金拠出額と合計する方法）を用いれば、拠出段階では掛金が個々人に帰属しない DB 型年金を DC 型年金と共通の「非課税拠出の枠」の中に組み込むことは実務上も可能になると考えられる。この方法による場合、DB 型年金において積立不足を償却するための特別掛金の有無は、共通の非課税拠出枠導入の障害とはならない。

問題となるのは、第1に、1年間に発生した給付（年金発生額）の定義をどうするかという点である。カナダの場合には、65歳到達年の末日に退職した場合に支給される終身年金の額（正規化された年金）の年末における額と年始における額の差額として定義されている。この場合、早期退職補助金、つなぎ給付、退

職後のインフレ調整等は含まれないものとされている¹。イギリスの場合には、1年間に発生する年金受給権の額として定義されている²。したがって、カナダと異なり、つなぎ年金等も発生受給権の評価に含まれることになる。考え方にもよるが、退職金の移行である我が国のDB型年金制度について、その発生年金額を評価する場合には、カナダの取扱いの方に軍配が上がりそうである。

第2に、(ア)DB型年金制度の年金発生額をDC型年金の掛金拠出額に換算する場合の倍率が長期にわたり安定的なものとして設定できるのか、また、(イ)その倍率により、DB型年金とDC型年金が数理的に公平に扱われるのかという点である。

共通の非課税枠の設定にもよるが、これらのポイントが確保されなければ、非課税の積立方法を各人がそれぞれ選択できる仕組みとすることは困難であろう。また、倍率設定の基礎となる数理計算は、年金の物価スライドや遺族年金の有無、長期的な資産運用利回り、賃金上昇率等の影響を大きく受けることから、現下の超低金利の金融環境の下では、長期的に安定的な倍率を求めることは困難な可能性もある。

一般に、年金発生額が同じでも、加入者の年齢が高年齢の方が必要な掛金(率)

¹ 第II部第6章第2節参照。

² 第III部第2章第9節参照。

は高くなる。年金受給までの資産運用の期間が短いからである。しかしながら、年齢別にこの倍率を設定することは実務上困難であるとして、両国とも、一定の倍率を用いることとしている。両国間で倍率が大きく異なるのは、その一定倍率を得る方法が両国間でかなり異なっているからであると考えられる。

すなわち、カナダの場合には、28歳から63歳までの35年間、給与の何パーセントを掛金として拠出すれば、63歳支給開始・引退前5年間の平均給与の1%相当の（物価-1%）のスライド付き終身年金+その6割相当の遺族年金が購入できるか、という考えに基づいて、9倍という倍率が設定されている³。これに対し、イギリスの場合には、年間非課税限度額には所得が高い被用者が抵触するはずであるとして、最も所得の高い年齢層となる47歳の被用者を想定し、この年齢の被用者が59歳支給開始の物価スライド付き終身年金+その5割相当の遺族年金を受給するには、年間発生受給権（年金増加額）の何倍の掛金が必要となるか、という考えに基づいて、16倍という倍率が設定されている⁴。

両国の方法を比較すると、支給開始年齢が4歳異なっていること、カナダの場合には28~63歳の平均倍率が用いられているのに対し、イギリスの場合には47歳というモデル年齢での倍率が用いられていること、の2点で大きく異なっ

³ 第Ⅱ部第6章第2節等参照。

⁴ 第Ⅲ部第2章第9節等参照。

ている。なお、年齢によらない一定の倍率を用いることについては、年齢によって有利不利が生じることになり、非課税の積立方法を各人がそれぞれ選択できる仕組みとするのであれば、むしろ年齢別の倍率を用いた方がベターとも考えられる⁵。

加えて、前提としている実質運用利回りはカナダの場合には3%、イギリスの場合には、年金支給開始前は3.25%、年金支給開始後70歳までは3.0%、70歳以上は1.75%が用いられているとのことであり、こうした前提の置き方によっても倍率が異なってくることは留意が必要である。

第3に、共通の非課税枠の水準をどう設定するかである。中長期的に、この水準が高齢期における充分 (adequate) な所得の確保には不十分な水準で設定されたとすれば、DB型年金の存在自体がDC型年金の給付水準充実の障害となり、更には退職金に由来する我が国DB型年金制度の給付水準の引き下げ（退職金水準の引き下げ）や制度終了に繋がる恐れもある。

この点において、カナダ・イギリス両国とも、共通の非課税限度枠は、我が国のDC型年金掛金拠出上限の5～10倍近い非常に高い水準で設定されているこ

⁵ この点に関連しては、オランダの政府が2020年に提案した企業年金改正案では、年齢によらない一律の掛金率によるDB型年金制度の運営は、加入者間の公平等の観点から禁止されるようとしていることに留意する必要がある。

と、とりわけカナダにおいては、私的年金制度に対する十分なインセンティブと公平性の確保を図る広範な政策パッケージの一環として導入されたことには、特に留意する必要がある。

いずれにせよ、所得代替率でみた公的年金の給付水準が、2019年財政検証で示されたとおり、繰下受給等を選択しない限り今後次第に低下していくと見込まれるなかで、高齢期の所得確保の観点から我が国において今一番求められているのは、非正規労働者を含めた企業年金等の私的年金の一層の普及と給付水準の充実（公的年金との合計でみた給付の充分性の確保および企業年金等における長生きリスクのカバー）である。したがって、共通非課税枠を本格導入するとした場合には、それが退職金に由来するDB型年金制度の存続とDC型年金の普及をトレードオフの関係にするようなものにならないよう、特に留意が必要である。

そのためには、第1に、高齢期のディーセントな生活水準確保の観点から、所得水準毎の公的年金・企業年金及び自助努力を含めた所得代替率の目標値の検討は不可欠と考えられる。公的年金の給付水準を巡っては、過去の社会保障審議会年金部会の資料を確認すると、公的年金の給付額（モデル年金額）と消費支出とを単純に比較した資料ですら、2012年11月11日に開催された同部会の参考

資料集まで遡らなければならない⁶。

公的年金の平成 16 年改正フレームの下では、保険料率が固定されているわけであるから、公的年金だけを検討対象とした枠組みのなかでは、給付水準について基本に立ち返った議論をすることは厳しいかもしれない。しかしながら、高齢期所得の充分性を巡っては、人生 100 年時代の到来を控え、公的年金だけでなく、これを補完する企業年金や個人型 DC 年金など自助努力、更には高齢期の就労も検討対象に含めた上、現役期間と年金受給期間の適切なバランスを確保する観点や、寿命の伸長するなか何がもって世代間の公平と考えるのか等、様々な観点からバランスの取れた議論を行っていく必要がある。

DC 型年金の掛金拠出上限および共通限度額の導入を巡っては、こうした人生 100 年時代を見据えた大局的かつ中長期的な検討に基づき、まずは DC 型年金の掛金拠出上限を大幅増額することが望まれる。その場合、DC 型年金の掛金拠出上限は、イギリスやカナダに倣えば現行の 5～10 倍程度の水準となるかもしれない。こうした政策パッケージの下でなら、共通限度額の導入が DB 型年金

⁶ 年金部会以外では、2019 年 4 月 12 日の金融庁研究会において、厚労省から 2017 年家計調査に基づく比較資料が示されたが、その後出された同年 6 月の金融庁ワーキンググループ報告書では、「高齢夫婦無職世帯の平均的な姿で見ると、毎月の赤字額は約 5 万円となっている。この毎月の赤字額は自身が保有する金融資産より補填することとなる」、「まだ 20～30 年の人生があるとすれば、不足額の総額は単純計算で 1,300 万円～2,000 万円になる」などと述べられており、いわゆる「老後資金 2000 万円問題」として、マスコミ等を中心に大きな議論となった。

制度をクラウドイングアウトするなど、我が国の企業年金の普及・充実に対し意図せざる影響を招くようなことは生じないのではないかと考えられる。

第4節 政策への反映

本研究の成果のうちカナダの仕組みについては、2020年11月20日開催の社会保障審議会企業年金・個人年金部会（第17回）において、藤澤研究員から報告を行い（藤澤委員提出資料 同部会資料3参照）、イギリスの仕組みについては、2020年12月23日開催の同部会（第18回）において、佐野研究員から報告を行った（外部有識者提出資料、同部会資料3参照）。

同部会においては、人生100年時代において働き方やライフコースが多様化するなか、個々人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための制度・税制の構築が課題の1つとして挙げられている。同部会におけるこうした今後の検討において、本研究の成果が参照されていくものと考えている。

【参考文献】

- 藤澤陽介(2020), 「カナダの企業年金・個人年金」, 第 17 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料 3 (2020 年 11 月 20 日),
<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/000696918.pdf>

- 佐野邦明(2020), 「イギリスの年金制度の概要～年間非課税限度額と生涯非課税限度額を中心に～」, 第 18 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料 3 (2020 年 12 月 23 日),
<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/000708996.pdf>

研究成果による知的財産権の出願・取得状況：知的財産の内容、種類、番号、
出願年月日、取得年月日、権利者 該当なし

(政策科学推進研究) 分担報告書

カナダの私的年金における共通の限度額の設定・管理方法等
についての調査研究

藤澤陽介

一般社団法人 年金総合研究所 主任研究員

要旨

本研究は、私的年金制度全体で限度額を管理しているカナダについて、共通の限度額の導入の背景や仕組みについて調査・研究を実施したものである。最初にカナダの年金制度の沿革と公的年金を概説した上で、確定給付企業年金の給付設計およびその他の私的年金に関する説明を行う。カナダの公的年金と私的年金は所得水準に応じて役割が異なり、低所得者には公的年金が手厚く、高所得者は私的年金の恩恵を強く受けているという特徴がある。次に、私的年金制度全体で共通の限度額を設定する仕組みが導入された1980年から1990年のカナダの状況や当時の議論を振り返り、個人の拠出限度額の考え方や計算方法、特に確定給付企業年金の給付額から掛金への一律の換算ルールである **Factor of 9** の前提や計算方法を説明する。そして、共通の限度額を調整する仕組みである年金調整、過去勤務期間の年金調整、年金調整リバーサルを中心に、実務面での取り扱いも含めて説明する。最後に、日本の私的年金について、共通の非課税限度額の仕組みを設定する際の論点を述べることで、日本における共通の限度額の検討に資することを目的とする。

キーワード: 「登録企業年金」、「RRSP」、「コントリビューション・ルーム」、「Factor of 9」、「年金調整」

目次

第1節 序文	II - 5
第2節 年金制度の沿革と役割	II - 11
第1項 沿革	II - 11
第2項 カナダの年金制度の役割.....	II - 21
第3節 公的年金の概要	II - 27
第1項 老齢保障年金 (OAS 年金).....	II - 27
第2項 所得比例年金 (CPP)	II - 29
第4節 私的年金の概要	II - 32
第1項 私的年金の制度体系.....	II - 32
第2項 登録企業年金	II - 33
2.1 概要	II - 33
2.2 DB 制度	II - 43
2.3 DC 制度	II - 58
2.4 ハイブリッド制度	II - 61
2.5 オンタリオ州の状況.....	II - 69
第2項 登録退職貯蓄制度 (RRSP)	II - 75
第3項 繰延利益分配制度 (DPSP)	II - 85
第4項 非課税貯蓄口座	II - 87
第5節 私的年金における共通の限度額が導入された背景.....	II - 91
第1項 1985 年連邦予算書.....	II - 91
第2項 共通の限度額導入時の状況	II - 96
第6節 私的年金における共通の限度額の仕組み.....	II - 101
第1項 共通の限度額の仕組み	II - 101
第2項 年金調整 (Pension Adjustment)	II - 104
第3項 過去勤務期間の年金調整 (Past Service Pension Adjustment) .	II - 117
第4項 年金調整リバーサル (Pension Adjustment Reversal)	II - 123
第5項 共通の限度額がカバレッジに与えた影響	II - 127

第6項 ハイブリッド制度の取扱い.....	Ⅱ - 129
第7節 総括	Ⅱ - 133
参考文献.....	Ⅱ - 139

第1節 序文

他国の経験はその国のものであり、参考にするには一定の制限がつく。しかしながら、年金制度のような社会科学の分野では、自然科学のような実験を行うことは不可能である。故に、類似の経験を経てきた他国の事例を参考にせざるを得ない。本節では、カナダの年金制度を参照する際に知っておくべき、最低限の歴史、政治、文化的な背景の説明を行う。

カナダで企業年金が始まったのは19世紀と言われる。1840年にHudson's Bay社が功績のあった役員のために年金制度を設けた記録が残っている。1874年には、Grand Trunk Railway社が管理職向けの年金制度を導入し、37歳までに加入かつ55歳まで勤続した社員に対して年金を提供した。当時の年金は、労働者の忠誠心を高めるための賃金の繰り延べという位置付けであったと言われる。ストライキや離職を減らす効果もあった。19世紀の企業年金の加入者は、連邦政府の公務員、鉄道労働者、商業銀行の社員等の一部に限られていた。

19世紀のカナダは、米国の脅威にさらされていた。カナダ併合論を主張する米国が大国化するにつれて、米国との関係が重要視されてきていた。19世紀半ばまではイギリスの植民地であったが、1867年に英領北アメリカ法が発効し、4州からなるカナダ自治領が誕生した。この英領北アメリカ法は憲法に相当するが、イギリス議会が制定したものであり、憲法改正にはイギリス議会の手続きが必要であった。また、外交交渉権もイギリスに委ねられており、当時のカナダは完全な主権国家ではなかった。米国の脅威とイギリスの外圧の中で、近代的なカナダの歩みが始まった。

日本とカナダは、安全保障や貿易等において、米国に依存しているという点で共通している。カナダ人の多くは米国との国境近くに居住しているという事実は、対米関係の重要性を示唆するものである。しかしながら、カナダは、米国の合わせ鏡のような国家ではない。カナダは北米にあるが故に、米国と同一視さ

れてしまう傾向があるが、カナダは歴史、民族構成、政治等の多くの点で米国と異なる。海外旅行するカナダ人が好んで身に着ける楓の国旗は、米国人とは異なるというアイデンティティを示すものである。米国の支配を回避してきた歴史が、カナダ人が米国とは異なるという意識を植え付けていると言われる。

日本と異なり、カナダは多様性の国である。典型的なカナダ文化は存在せず、複数の文化の共生を尊重する多文化主義に重きをおく。1969年に公用語法が交付され、英語とフランス語が公用語とされた。カナダは積極的な移民政策を行っていることでも有名である。白人ではない移民のことをヴィジブル・マイノリティ(**visible minority**)と呼んでおり、2016年の国勢調査によると、全体の22%に該当する約767万人がこれに該当している。1986年に雇用衡平法(**Employment Equity Law**)が制定された。この法の中で、女性、先住民、障害者、ヴィジブル・マイノリティの4つの集団を定め、事業主に対して、雇用面での差別の排除を促した。1988年の多文化主義法(**Canada Multiculturalism Act**)の中でその基本的概念が法制化された。多様な民族が共存する社会において重要視されるのは、マイノリティに対する不公平な取り扱いの排除である。

カナダは、イギリス式の議院内閣制を採用している点で日本と共通点がある一方、米国式の連邦制度も採用している点が異なる。カナダは英仏戦争を経て18世紀後半からイギリスの植民地となっており、政治制度もイギリス式のもので定着した。カナダは、イギリスと同じ立憲君主制である。カナダ憲法において英国国王を共通の元首と定めた上で、カナダの連邦レベルの業務は総督が代理で行う。議会で可決された法案は総督が署名することで成立する。

一方、カナダは連邦制度も採用している。連邦政府は外交、国防、国際貿易等の権限を有する。「カナダの連邦制度の青写真を描いたリーダーたちは、隣の米国の連邦制度の失敗を学び工夫した。つまり米国では、強い州政府の権限(また弱い連邦政府の権限)が南北戦争へつながったのをみて、カナダで

は州政府よりも連邦政府の権限を強くするようなアレンジを加えたのである」(日本カナダ学会 2011、p.80)。このような歴史的背景もあり、カナダは米国と異なるカナダ型連邦と呼ばれる独自の法システムを採用している。カナダは、連邦と各州が立法権とその法を解釈する裁判所を有する複数の法域からなる国家である。連邦の裁判所と州の裁判所が完全に分離されていない点が米国と異なる。州最高裁判所と連邦裁判所の頂点であるカナダ最高裁判所があるが、州法に関する事件についてもカナダ最高裁判所は州最高裁判所からの上訴を受けることが認められている。このことからカナダの司法制度は、単一国家型と見ることもできる。

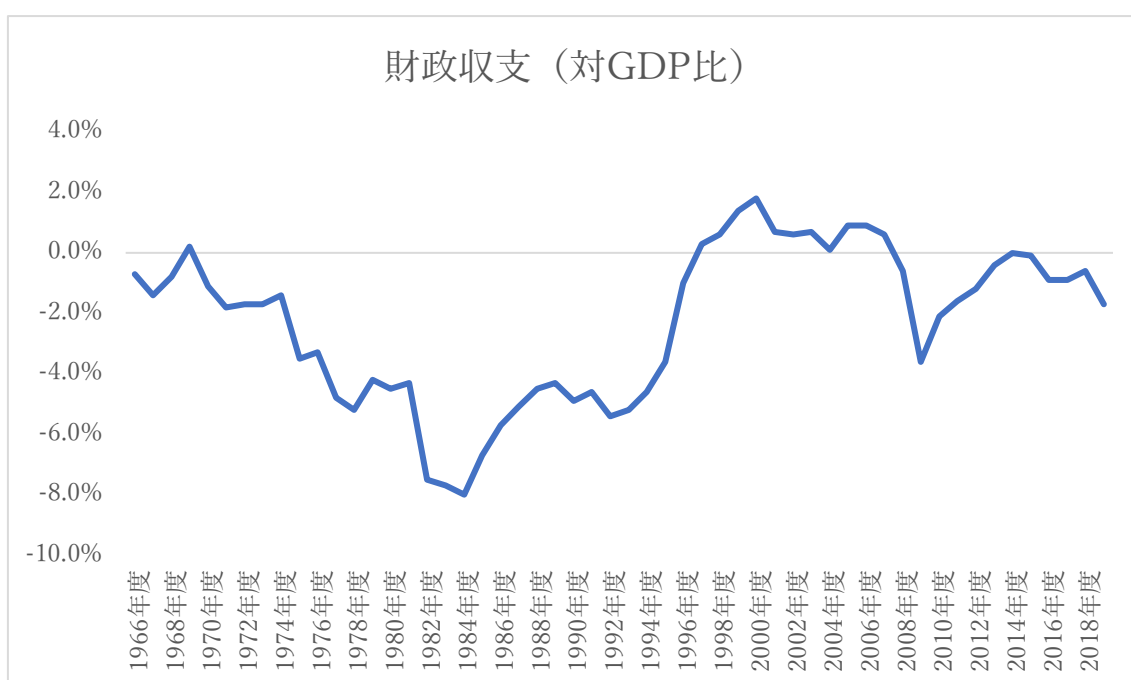
カナダの法の継受は一様ではない。ケベック州ではフランス法を継受しており、制定法主義である一方、ケベック州以外のカナダの州・準州および連邦政府は判例法主義を特徴とするイギリス法を継受している。

今日の主要な政党は、保守党と自由党であるが、ケベックの独立を求めるケベック連合と呼ばれる改革党もある。保守党(当時は進歩保守党と呼ばれていた)は1993年の総選挙で議席を大幅に減らしたが、2006年の総選挙で保守系の政党勢力を取り込むことで、13年ぶりに政権を奪還した。その後、2015年の総選挙で自由党が勝利し、今日まで政権を担っている。このように、カナダでは保守党と自由党の2大政党が交互に政権を担当している。

第一次オイルショックの影響を受け、1970年代から連邦政府の財政赤字は拡大していった。1980年代も累積赤字は増大しており、カナダは1990年代前半までは深刻な財政危機に陥っていた。1990年代前半に公債残高がGDPを超えていたのは、G7の中ではカナダとイタリアであった。1990年代前半の日本の累積債務はGDPの60%~70%程度であった。1993年に成立した自由党政権の下で、支出削減と増税を行った。自由党は1984年以来野党となっていたが、「政権復帰を目標に、将来のカナダの国家ビジョンを明示し財政再建の明確なシナリオを具体的に国民に示した」(岩崎 2009、p.7)とされている。また、景気も好転し、税収は増え、雇用保険支出の減少も財政

再建に寄与し、1997年に連邦政府の財政は黒字化した。「小さな政府」ではなく「アフォーダブルな政府」を目指したカナダは1998年に財政再建の成功を確認し、改革へのアプローチを取りまとめたカナダ・モデルを公表した。2008年のリーマンショックの影響で、財政収支は赤字になっているものの、財政状況は先進国の中では比較的良好である。

図 1：財政収支（対 GDP 比）の推移¹



カナダは10の州と3の準州から構成される。日本人からすると州という概念をイメージしにくいですが、カナダの州は緩やかな半独立国家のようなものである。特に、フランス語圏であるケベック州はカナダの中でも独自の社会を形成する。ケベック州では、ケベックの主権の是非を問う州民投票が1980年と1995年に行われた。いずれも反対派が勝利したものの、1995年の投票では、反対派の得票率は50.59%、賛成派の得票率は49.41%とかなりの僅差であった。

¹ Department of Finance Canada の Fiscal Reference Tables November 2020

社会福祉は州政府の管轄にある。連邦政府は 1935 年に失業保険を創立しようとしたが、連邦最高裁判所は、州政府が管轄する分野を連邦政府が侵食することになるとして、違憲判決を下した。当時のカナダの憲法では、福祉に関する行政は州政府にあると規定していたことに基づく。また、統一的な社会福祉制度を構築するために、カナダではユニークな方法がとられている。「連邦政府が統一的な基準を設定し、州政府がその基準を尊重する限り、連邦政府が費用の負担（多くの場合、半額負担）を行う」（日本カナダ学会 2011、p.82）。例えば、1966 年に連邦議会は医療保険法（Medical Care Act）を制定しているが、州政府の医療費の 50%を補助した。1927 年に制度化された老齢年金も、連邦政府と州政府が費用を折半する形で導入されたが、その後州政府から連邦政府への権限が移譲され、今日の老齢保障年金の体系に至っている。

「カナダは、立憲君主制・議院内閣制であること、国家介入を嫌悪するのではなく社会は国家の役割を認めていることなどからみて、日本との類似性がある」（岩崎 2009、p.8）。年金制度についても日本との類似性が存在する。カナダの公的年金は日本と同様、2階建てとなっている。1階部分は連邦政府が運営する税方式の老齢保障制度（Old Age Security: OAS）、2階部分は社会保険方式で運営する所得比例のカナダ年金制度（Canada Pension Plan: CPP）・ケベック年金制度（Quebec Pension Plan: QPP）である。そして、公的年金を補完するための第3の柱として、企業年金と個人年金が存在する。企業年金の主軸は、確定給付年金（Defined Benefit Plan: DB）と確定拠出年金（Defined Contribution Plan: DC）である。また、登録退職貯蓄制度（Registered Retirement Savings Plan: RRSP）と呼ばれる個人向けの年金制度も広く普及している。このような類似点があるものの、日本では、カナダの情報を参照する機会は多くない。

私的年金に限定すると、日本語で執筆された文献はさらに少なくなる。厚生年金基金連合会(2002)において、カナダの年金制度の概要が記されている。他にも、高山(2002)、岩崎(2004)、年金シニアプラン総合研究機構(2015)等があるが、私的年金における共通の限度額に関する記述は多くない。一方、カナダでは、カナダ・アクチュアリー会(1995)が私的年金に関する共通の限度額について、包括的な検証を行っている。その後も Robert が米国とカナダの DC 移行の比較研究(2001)、DB 給付を掛金換算する際に用いる Factor of 9 の年金数理的な解釈(2001)、Factor of 9 を米国の年金制度に適用した場合の考察(2004)等を行っている。また、オンタリオ州の企業年金に関する提言をまとめた「A Fine Balance」(2008)において、その委託研究の中で Jinyan(2007)は、税制変更が企業年金のカバレッジに与えた影響を調査した。さらに、近年でも、William(2017)や The Association of Canadian Pension Management(2019)が、共通の限度額の見直しに関する提言を行っている。本研究の目的は、そのような文献のレビューを行ったうえで、カナダの企業年金と個人年金共通に適用される非課税拠出枠の導入時の状況を振り返ることで、日本への示唆を得ることにある。

第2節では、カナダの年金制度の沿革を振り返るとともに、老後所得における年金の役割をいくつかの統計を用いて解説する。第3節では、私的年金の土台となる公的年金を概説する。第4節では、登録企業年金(Registered Pension Plan: RPP)、RRSP、繰延利益分配制度(Deferred Profit Sharing Plan: DPSP)、非課税貯蓄口座(Tax-Free Savings Account: TFSA)を中心に説明を行う。第5節で、私的年金に共通の限度額が導入された背景を振り返り、第6節でその共通の限度額の仕組みの説明を行う。第7節で本研究を総括する。

第2節 年金制度の沿革と役割

第1項 沿革

19世紀に非公式な形で存在していた年金制度は賦課方式で財政運営を行っていた。20世紀になり、農業中心であったカナダの産業は少しずつ工業化していった。労働者の老後資金の準備を奨励する目的で、1908年に連邦政府は政府年金プログラム(**Canadian Government Annuities Act**)を可決し、事前積立の政府年金が誕生した。しかしながら、政府年金を購入できるほど金銭的に余裕のあるカナダ人は多くなく、政府年金は老齢年金の必要性を訴える国民の期待に応えるものとはならなかった。

第一次世界大戦による特需を背景に、工業化が急速に進展する中で、1920年代には高齢者支援の問題が政治的な議題として取り上げられるようになった。国民年金の創設を主張する政治家が主導し、1927年に州政府管轄の老齢年金法(**Old Age Pension Act**)が成立した。老齢年金の費用は連邦政府と州政府が折半するという形式でスタートした。月20カナダドルが最大の年金であり、20年以上カナダに在住する70歳以上の英国人等に提供された。カナダ先住民は給付の対象から除外されていた。この老齢年金法は、高齢者の貧困問題に対処するものであったが、第2次世界大戦時の好景気とともに生じたインフレによって、その実質的価値は目減りしていった。国民は、社会保障制度を求めるようになっていた。そして、1951年に憲法が改正され、連邦政府に老齢保障制度を運営する権限が付与された。

その翌年の1952年に基礎年金制度に関する大改革が行われた。この年に連邦政府は老齢保障法(**Old Age Security Act**)を成立させて、州政府が管轄してきた公的年金制度を引き継ぐ形で、老齢保障年金を導入した。年金額は満額で月40カナダドルであり、70歳支給開始のユニバーサルな制度であった。支給要件は居住要件のみであり、カナダでの居住期間が20年以上であることが要件とされた。

私的年金に関する制度は 1950 年代後半から整備されていった。RRSP に関する法令は 1957 年に創設された。RRSP は税制優遇のある制度であり、老後所得の確保を促進する目的で導入された。RRSP はその後急速に普及し、1965 年には 29,190 件だった RRSP の新規登録件数は 1974 年には 419,416 件まで増加した。Geoffrey (1997) はその理由を「they are versatile, giving individual choice as to amount deposited each year, and as between bond, mortgage or equity investments – and they are 100% portable. No problems or forfeitures in the event of change of job.」と投資選択とポータビリティを挙げている。

企業年金に関する最初の州法は、1965 年にオンタリオ州で成立した Pension Benefit Act である。創設の背景には、ベスティングの課題があったと言われる。州法の制定により、ベスティングのルールが明確化されたが、その権利を獲得するには 45 歳以上かつ勤続 10 年以上の要件が必要等、現在のベスティングのルールよりも厳しいものであった。その後、1965 年から 1995 年にかけて、各州で企業年金に関する法令が制定されていった。

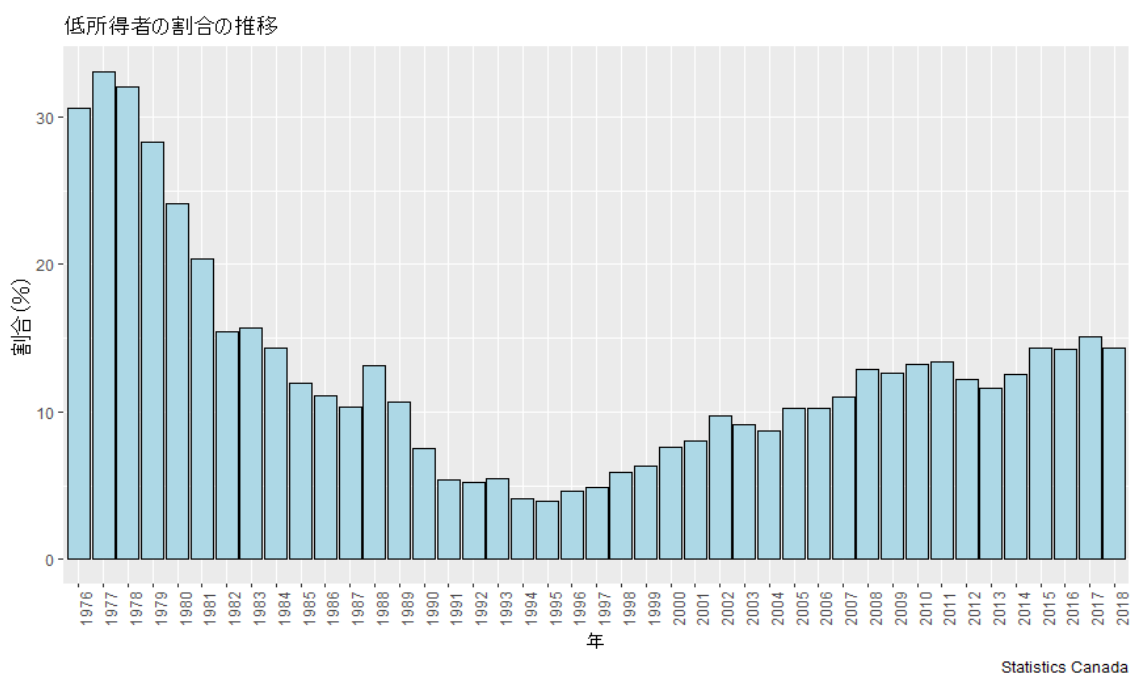
2階部分の公的年金が成立したのは 1960 年代半ばのことである。1965 年にカナダ年金制度法およびケベック年金制度法が成立し、翌年から施行された。18 歳から 70 歳までの労働者（自営業者も含む）が加入する所得比例方式の公的年金である。2階部分は社会保険方式であり、保険料は労使折半で拠出する。自営業者の場合は労使負担の合計額を拠出することとなる。

公的年金の2階部分は、ケベック州のみ独自の制度であるケベック年金制度となっている。岩崎 (2009) は、これをケベック州の近代化を目指す「静かなる革命」と呼ばれるフランス系のケベック・ナショナリズムが背景にあると指摘している。1963 年に、連邦政府がカナダ年金制度の創設を行った際に、ケベック州はケベック年金制度に関する法案の提出を行った。当時のカナダ憲法では、どの州も独自の年金制度を創設する権利を保持していたことから、このケ

ベック州の行動は権限上の問題はなかった。ケベック経済の発展のために、独自の年金基金の資金を用いることを意図したものである。

1967年に老齢保障法が改正され、老齢保障制度に GIS (Guaranteed Income Supplement) と呼ばれる給付が追加された。GIS は高齢者の貧困問題に対処するために導入されたと言われている。GIS は非課税所得扱いである。カナダでは、既婚者よりもシングルマザーや単身者の貧困率が高い。また、女性の方が男性よりも貧困になりやすい傾向があった。パートタイム労働者や自営業者も低所得と関係していた。GIS を含む様々な貧困対策の結果として、1970年代には30%を超えていた低所得者の割合が徐々に低下し、1990年代には10%を切る水準にまで低下した。

図 2：低所得者の割合の推移（カナダ統計局）²



² Statistics Canada. [Table 11-10-0135-01 Low income statistics by age, sex and economic family type](#)

1階部分の公的年金の支給開始年齢は、当初 70 歳であったが、1965 年の改正で 65 歳に段階的に引き下げられることとなった。それにあわせて、カナダ年金制度の支給開始年齢も段階的に引き下げられ、1970 年以降は 65 歳となった。引退者のための社会保障制度の整備と私的年金の普及を背景に、その役割を果たした政府年金は 1975 年に売り止めとなった。

カナダ年金制度／ケベック年金制度の誕生は、私的年金の普及に悪影響を及ぼしたと言われる。1950 年代および 1960 年代初めに増加していた年金制度は、1960 年代半ばにピークを迎え、その後 1970 年代初めには横ばいか若干減少した。Geoffrey (1977) はカナダ統計局の公表資料を引用しながら「The new public programme had wide-ranging effects on existing occupational schemes.」と記し、特に給付水準の低い中小企業の職域年金の中には廃止する動きもあったとしている。

1970 年代から 1980 年代にかけて、女性、低所得者等を支援するために、公的年金に多くの変更が行われた。例えば、1975 年に老齢つなぎ年金 (Allowance)、1985 年に遺族つなぎ年金 (Allowance for survivor) が導入された。いずれも老齢保障制度の給付の一部である。老齢つなぎ年金は、老齢保障年金の受給者の配偶者等に支給されるインカムテストのある年金手当であり、カナダに 10 年以上の居住が受給要件とされる。60 歳から支給開始し、老齢保障年金や GIS が支給開始される 65 歳まで支給される。老齢つなぎ年金は非課税所得扱いである。遺族つなぎ年金は、配偶者等が死亡している 60～65 歳の単身高齢者に支給されるつなぎ年金である。

1972 年には、物価スライドの上限であった 2% を撤廃し、老齢保障年金および GIS が完全に物価スライドする仕組みを導入した。配偶者の定義も見直され、法律上の配偶者と内縁の配偶者の両方が含まれるようになった。子育てのために仕事を離れた人のために、カナダ／ケベック年金制度の拠出期間を

調整するための規定が設けられた。1988年には先住民もカナダ年金制度に加入できるようになった。

1970年代後半の状況について、当時の進歩保守党の議員であったポール・マクロサン(Paul McCrossan)は以下のように振り返っている。

- カナダでは、65歳以上の未婚女性(独身、未亡人、離婚)に貧困問題が集中していた。根本的な原因は、女性の方が男性よりも長生きであること、DB制度に加入していない人のDC制度の給付が不十分であること、年金制度のベスティングが不十分であること(45歳到達、勤続10年が一般的)、退職時の給付金がロックインされていないこと等であった。
- DB制度に加入していない男性は、貧困のもう一つの懸念材料であった。
- カナダ年金制度は1966年に導入され、当初の掛金率は対象給与(YMPEと呼ばれる業界の平均的な給与のこと)の3.6%であった。この3.6%の掛金率は、1980年代後半までの年金給付をカバーするものと期待されていたが、その水準では不十分であった。純収益はすべて市場性のない州債にほぼ市場金利で投資された。
- 連邦政府は連邦公務員のDB年金にインフレ調整する法律を導入し、財務省はその費用を正当化するための「Basic Facts Paper」を作成した。これを受けて、カナダ・アクチュアリー会は、この「Basic Facts Paper」に異議を唱える初の公式声明を発表した。
- カナダの人口は急速に高齢化しており、高齢化社会の影響について多くの研究が行われた。
- ジェフ・カルバート(Geoff Calvert)は、21世紀に入って間もなく、既存のカナダ年金制度への資金供給の問題から、カナダの深刻な金融・経済的混乱を予測した本("Pensions and Survival" - the coming crisis of money and retirement)を執筆した。

- 連邦政府は、連邦政府の公共サービス年金制度の誤解を招くコストについてのカナダ・アクチュアリー会の公述の懸念を調査するために、トメンソン・アレクサンダー (Tomenson-Alexander) のアクチュアリーからなる特別タスクフォースを組成した。
- 会計検査院長官 (Auditor General) であるケン・ダイ (Ken Dye) は、公的部門の年金制度のコストのレビューを行った。
- トロントで指名された3人の進歩保守党の候補 (マイク・ウィルソン (Mike Wilson)、デビッド・クロンビー (David Crombie)、ポール・マクロサン (Paul McCrossan)) は、1978 年に行われる可能性があった総選挙の前の 1978 年の春に、毎週のように年金政策の選択肢の見直しの会議を開き始めた。
- 予想されていた 1978 年の総選挙は延期されたが、1978 年 10 月の特別選挙でクロンビーとマクロサンが当選した。
- 延期されていた連邦選挙が行われた。リベラル派は敗北し、進歩保守派が少数派政権を形成した。クロンビーとマクロサンは再選された。ウィルソンも当選した。クロンビーは、保健福祉大臣 (Minster of National Health and Welfare) に任命された。ウィルソンは、財務大臣補佐 (Assistant Finance Minister) に任命された。マクロサンは、雇用・移民大臣政務次官 (公的年金の見直しも担当) に任命された。
- クロンビーは、退職年金政策に関する質問に答えると、すぐに「レイトショー」(当時の特別な補足質問期間で、野党議員が政府の政策について特別な説明を求めることができる) で、詳細な説明を求められた。マクロサンはクロンビーのスタッフと緊密に協力して、政府の年金政策の意図を概説し、政府の回答を伝えた。改革案は、1981 年～1982 年の国民年金会議の前兆であることが判明した。
- 特別内閣委員会の公聴会は、マクロサンが政府の「Basic Facts Paper」の見解の相違について予算庁 (Treasury Board) のウォルター・ケルム (Walter

Kelm)とチーフ・アクチュアリーウォルター・リーゼ(Walter Riese)に質問する形で開催された。

- ケン・ダイ(Ken Dye) 会計検査院長官は 1979 年 12 月初旬に、公的部門の年金制度のコストが深刻に過小評価されていたと報告した。
- 政府は、1979 年 12 月中旬、下院で敗北した(連邦予算の採決中にクロンビーが下院で心臓発作を起こした)。その後の 1980 年初頭の総選挙で政府は敗北し、モニック・ベギン(Monique Begin)が国民年金会議を主宰する厚生大臣に、マーク・ラロンド(Marc Lalonde)が財務大臣に就任した。マクロサンは 1980 年の総選挙で敗北した。

英国でサッチャー政権が改革を推進していた 1980 年代に、カナダでも保守党政権が誕生した。「1980 年代の初め頃から大きな政府に対する批判が高まり、制度縮小論も出ていた」(坂本 2021、p.26)。1985 年の予算演説で財務大臣は「社会保障制度は、必要な人を対象とした給付に変更されなければならない」と発言し、老齢保障年金の賃金スライドの見直しを発表したが、これが高齢者の怒りを買って、賃金スライドの見直しは撤回された。連邦政府は、財政が逼迫する中で公的年金の財政問題に対処しなければならないという難しい舵取りを迫られていた。

1987 年に、カナダ年金制度の改革が行われ、繰上げ支給と繰下げ支給の制度が導入された。繰上げ減額率と繰下げ増額率は一月あたり 0.5%であった。また、2階部分の保険料は当初は 3.6%で設定されていたが、1987 年から 3.8%となり、その後も 0.2%ずつ引き上げられていった。

1989 年に連邦政府の財政健全化の一環として、老齢保障年金にクローバック(Clawback)が導入された。このクローバックによって高所得の高齢者は老齢保障年金が一部または全部減額されることになり、1階部分はユニバーサルな制度ではなくなった。

1980 年代について、マクロサンは以下のように振り返っている。

- 国民年金会議の協議は 1981 年～1982 年に開催された。
- 財務大臣のマーク・ラロンド (Marc Lalonde) は、1984 年の予算で主要な退職貯蓄改革を発表した (DC 制度と RRSP の拠出限度額を大幅に増加させる。DC 制度と DB 制度の限度額を調和させるためにコンサルティング・アクチュアリーのエヴ・ジェラルド (Yves Guérard) によって開発、提案された Factor of 9 を使用)。記憶では、Factor of 9 は、23 歳で加入し、35 年勤務して 58 歳で退職した従業員が、その時の適切な死亡率と 3.5% または 4% の適切な実質金利を用いて、寛大な早期退職条項を持つ最終平均給与の年金制度について、加入年齢方式 (EAN) のコストを用いて導き出されたものである。RRSP と DB 制度の掛金は、数年の短期間で同等の水準になるように段階的に引き上げられることになっていた。
- 政府は年金改革法案が成立する前に敗北した。
- 1984 年に自由党政権は敗北し、マイケル・ウィルソン (Michael Wilson) が財務大臣に任命された。マクロサンは再び当選し、年金制度、引退政策、その他の社会保障制度 (家族手当、老齢保障、GIS) を監督する予算の機密性を誓った。老齢保障年金について、高額所得者が対象となる「クローバック」が導入された。
- 年金のベスティングが改善され (2 年後)、ロックインも制定された (2 年後)。
- 民間企業の DB 制度に最低積立基準の財政検証が導入された。
- 婚姻関係破綻時の年金クレジット分割 (カナダ年金制度と私的年金) が法制化された。
- DC 制度と RRSP の拠出限度額が段階的に引き上げられた。年金制度の外でのコントリビューション・ルームを計算するため、年金調整の額が計算されることとなった。600 カナダドルの年金調整オフセットを選択する際には、Factor of 9 で使用された年金制度と比較して、典型的な民間企業の年金制度の規約を

テストした。財務当局は、平均的な民間部門の制度を反映した単一の年金調整の手法を望んでいた。

- 放棄した年金クレジットを補填するために 年金調整リバーサルが導入された。
- カナダ年金制度の掛金を大幅に増額すべきであることが各州に通知された。各州は、政府のカナダ年金制度の財務予測に対する不信感からか、カナダ年金制度の掛金のごくわずかな増額にしか同意しなかった。しかし、カナダ年金制度の基金が中期的に枯渇すると予測される場合には、将来のカナダ年金制度の掛金を増加させる「最終手段」に同意した。政府は 1998 年に「最終手段」が発動されると予想していた。
- 政府は、最終的なカナダ年金制度の掛金率を 12%から 14%以下に安定化させる方法の検討を開始した。1987 年に、移民比率を人口の 1/4～1/3 の間で安定的に増加させることがコストの安定化につながるということが判明した。移民目標の引き上げは 1988 年に実施された。

1990 年に連邦政府は **Bill C-52**³を可決した。この改正によって、引退貯蓄に関する所得税法上の取り扱いが大幅に変更となり、登録企業年金と **RRSP** で共通の拠出限度額が導入された。登録企業年金に関する最初の年金調整の報告は 1990 年に行われ、その金額が 1991 年の **RRSP** のコントリビューション・ルームに反映されることとなった。また、このタイミングで **RRSP** の拠出限度額も大幅に引き上げられた。

1998 年にはカナダ年金制度の持続可能性を向上させるための改革が行われ、保険料の段階的引上げを含む新たな財政運営基準が導入された。保険料は 1997 年の 6.0%から 2003 年に 9.9%まで引き上げられることとなった。また、**Canada Pension Plan Investment Board (CPPIB)** を創設し、株式運

³ An Act to Amend the Income Tax Act and Related Acts

用も解禁することで、積立金運用の枠組みの拡大を行った。3年ごとに財政再計算を行い、75年を財政均衡期間とする新たな財政運営基準が導入された。

1998年の改正について、マクロサンは以下のように語っている。

- 私が提案した5年間の従業員・事業主のカナダ年金制度の掛金の9.9%への段階的引き上げは、州の同意を得て採択された(「最終手段」による協力)。
- 特定のマイナーなカナダ年金制度の機能が削減された。
- 政府から独立してカナダ年金制度の資金を運用するためのアームズ・レングスなCPPIBが創設された(世界的な投資権限を持つ)。
- その頃には、65歳以上の未婚女性の貧困レベルは、希望通り5%程度にまで低下していた。

2008年の予算で政府は非課税貯蓄口座の創設を盛り込み、新たな税制優遇措置がある制度として2009年から導入した。非課税貯蓄口座はRRSPと似た貯蓄の仕組みであるが、税制上の取扱いが異なる。非課税貯蓄口座では、掛金は課税、運用収益と引き出しは非課税というTEE型の税制が用いられている。

2016年には、カナダ年金制度およびケベック年金制度の給付水準の改善が行われた。これはCPPエンハンスメントと呼ばれる。2018年まで9.9%であった保険料も、給付改善の影響に伴いその翌年から再び引き上げとなっている。2021年の保険料は10.9%である。急速に進展する高齢化を背景に社会保障費の抑制が課題とされる日本とは異なり、給付改善に踏み切ったカナダの公的年金の動向は特筆すべき点である。その歴史的な背景については、坂本(2021)が詳しい。

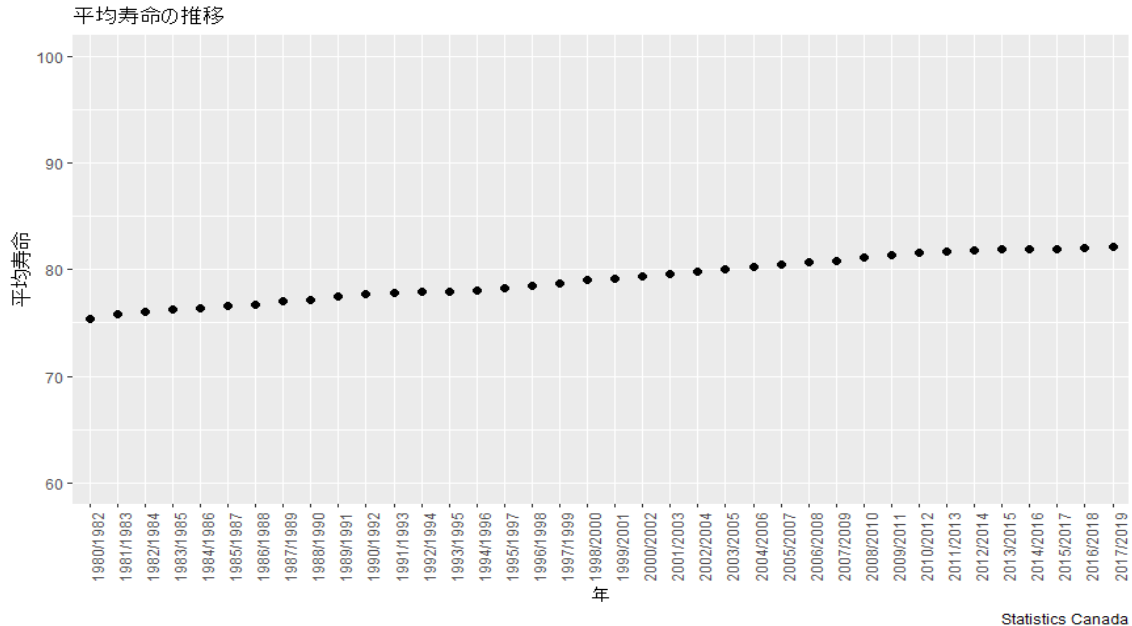
第2項 カナダの年金制度の役割

日本の公的年金は、人生における様々なリスクに備える機能を有している。具体的には、長寿リスク、世帯主の障害や死亡リスク、インフレリスクに対応する役割を持っている。カナダの公的年金もこの3つの機能を有しているが、その3つのリスクについて、私的年金が果たすべき役割が日本と異なっている。

長寿リスクとは、何歳まで生存するのかを予測できないという不確実性に基づくリスクである。どれだけ貯蓄をしていれば老後の生計を不自由なく営むことができるのかわからないということに起因するリスクである。カナダでは、公的年金および私的年金が終身年金を提供することで、このリスクに対応している。

幾つか関連する統計を紹介する。他の先進国と同様、カナダの平均寿命は増加してきた。カナダ統計局によると、男女合計で **82.1** 歳となっている。

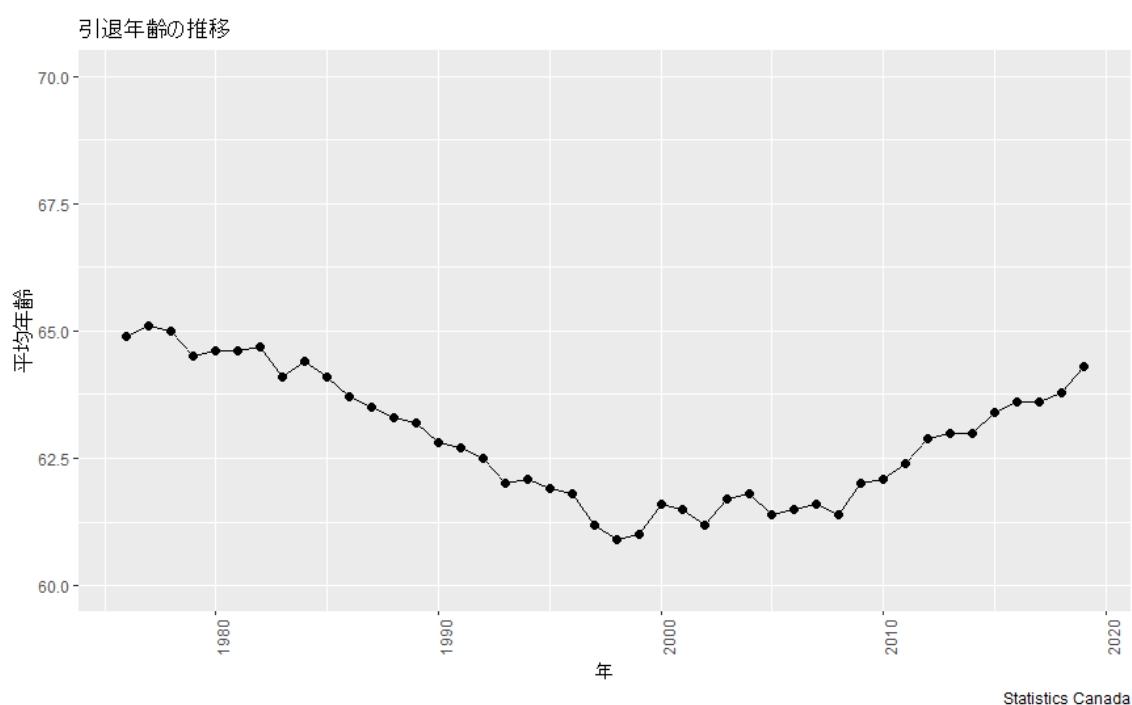
図 3：平均寿命の推移（カナダ統計局）⁴



⁴ Statistics Canada. [Table 13-10-0114-01 Life expectancy and other elements of the life table, Canada, all provinces except Prince Edward Island](#)

定年退職の廃止はいくつかの州で行われており、例えばオンタリオ州では、2005年に定年退職を廃止した。カナダ統計局によると、1970年代は平均65歳程度だった引退年齢はその後徐々に低下し、1998年には60.9歳まで低下した。その後は増加の一途をたどり、2019年には64.3歳まで増加した。公的分野の方が引退年齢は早く、平均で62.6歳である。私的分野は64.4歳、自営業者は67.1歳が平均となっている。

図 4：引退年齢の推移（カナダ統計局）⁵

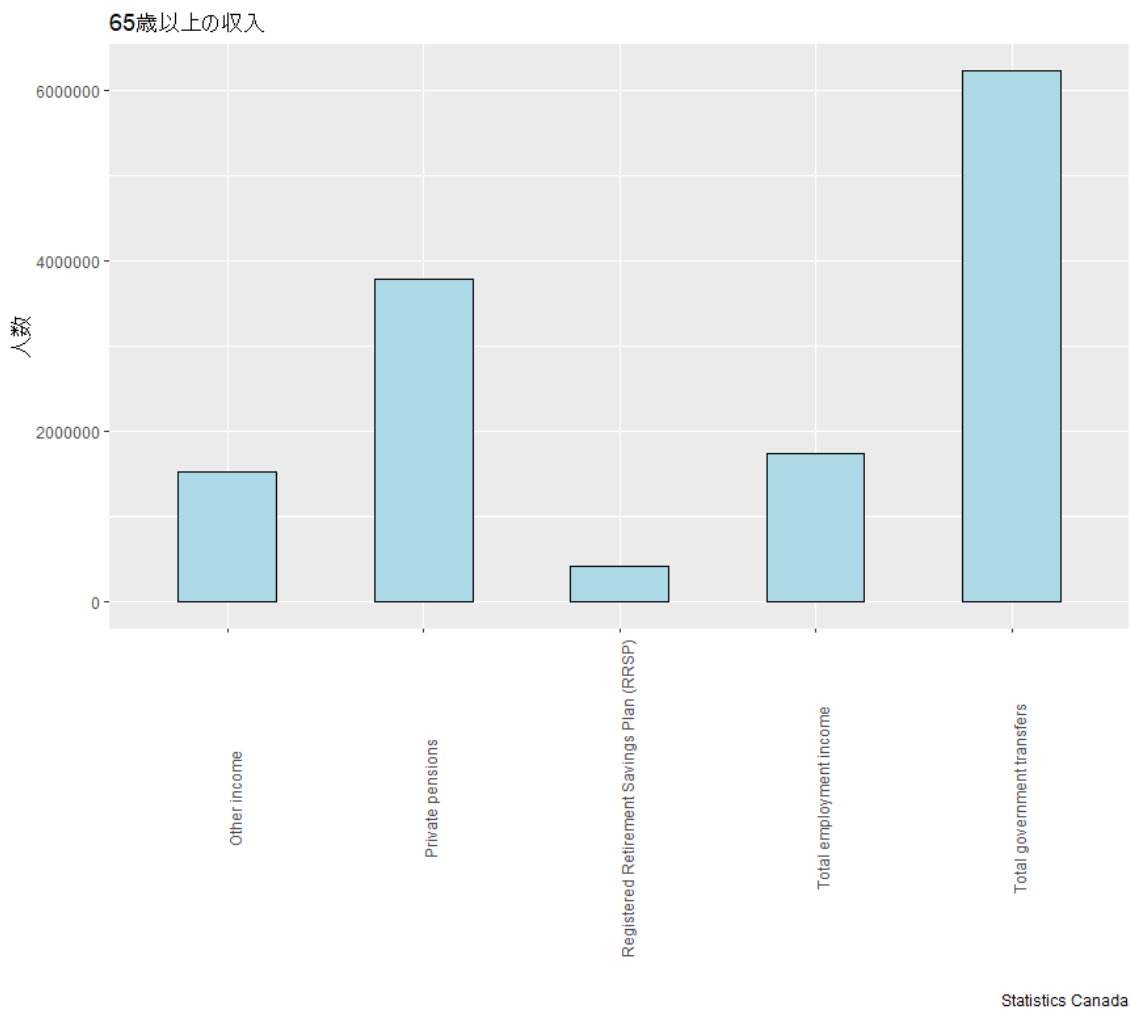


65歳以上の収入の内訳をみると、公的年金を含む公的部門からの移転 (Government transfer) が最も多い点は日本と共通している。私的年金 (Private pensions) が2番目に大きく、人数および金額で見ても、公的部門からの移転と並んでカナダの高齢者の重要な収入源となっていることがわかる。

⁵ Statistics Canada. [Table 14-10-0060-01 Retirement age by class of worker, annual](#)

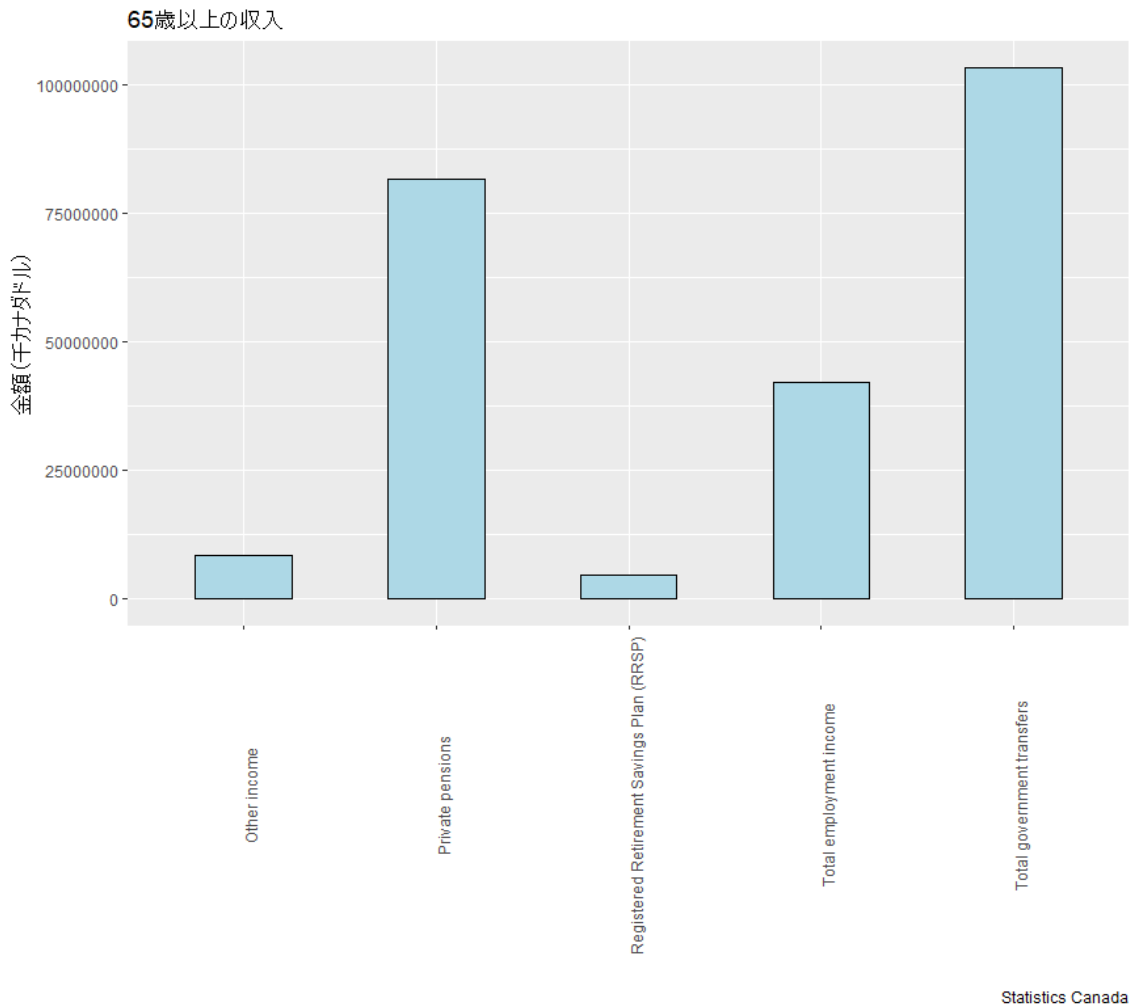
日本と比べると、カナダの方が私的年金の役割が大きい。日本では、長寿リスクの引き受けの大部分は公的部門が行っているが、カナダでは私的部門も長寿リスクの引き受けを行っている点が異なる。

図 5：65歳以上の収入源を人数で比較（カナダ統計局）⁶



⁶ Statistics Canada. [Table 11-10-0039-01 Tax filers and dependants, seniors with income by source of income and age](#)

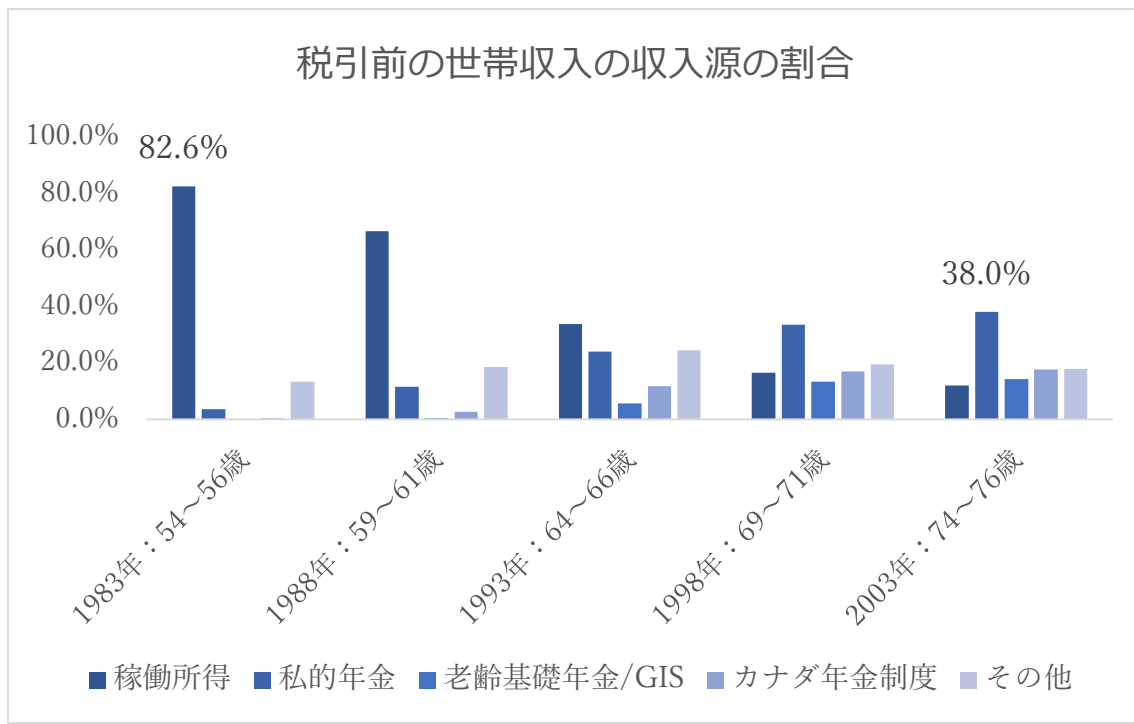
図 6 : 65 歳以上の収入源を金額で比較 (カナダ統計局) ⁷



Sebastian (2007) は 1983 年時点の 54～56 歳のオンタリオ州の行政データを用いて、縦断的な分析を行っている。このコホートが 74～76 歳に到達した時点において、もっとも高い収入源は私的年金であり、38.0%となっている。一方、老齢保障年金／GIS は 4.3%、カナダ年金制度は 17.7%となっており、公的年金の割合は 22.0%と私的年金よりも小さい。この統計は、カナダにおける私的年金の重要性を示唆するものである。

⁷ Statistics Canada. [Table 11-10-0039-01 Tax filers and dependants, seniors with income by source of income and age](#)

図 7：税引前の世帯収入⁸の収入源の割合



世帯主の障害や死亡リスクについて、公的年金では、老齢年金だけでなく、障害年金や遺族つなぎ年金等を提供することで対応している。登録企業年金においても、障害年金や死亡給付を提供することで公的な給付を補完している。

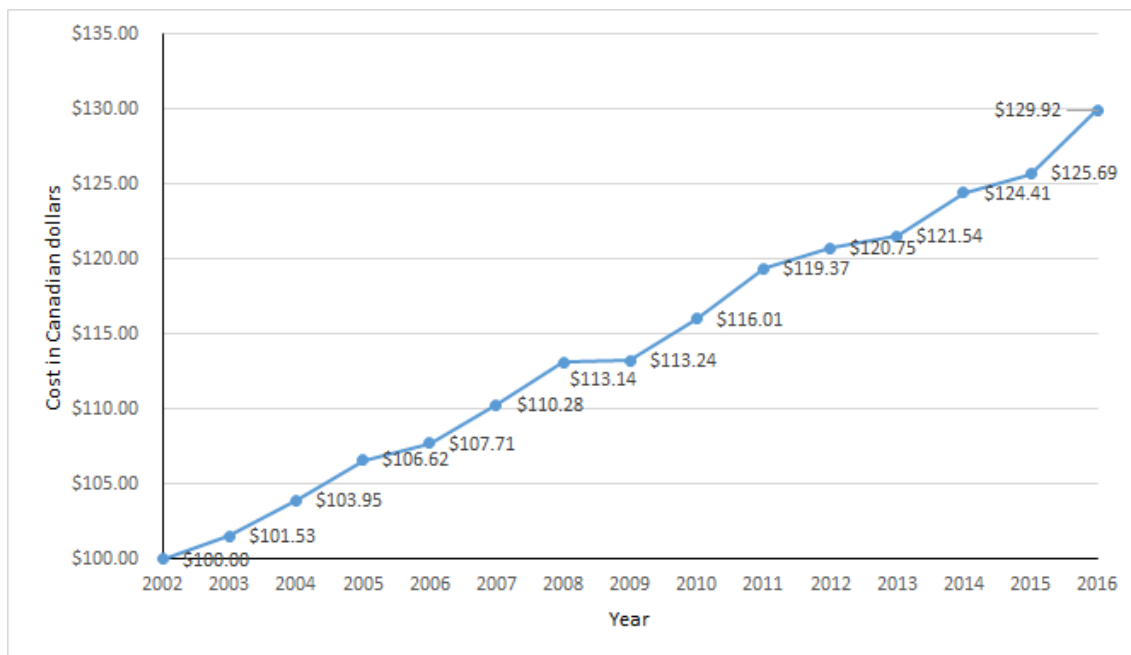
また多くの企業は、従業員が疾病もしくは傷害で休職した場合の備えとして、何らかの就業不能給付を提供している。この就業不能給付には、短期就業不能、長期就業不能、特定疾病プランの3つが存在する。従業員の死亡を保証する団体保険も普及している。このように年金制度以外でも、世帯主の障害や死亡を保証する制度も存在する。

⁸ 家族構成調整後の世帯収入

カナダの公的年金はインフレ調整の仕組みを有している。また、登録企業年金の中にもインフレ調整の仕組みを持つ制度が存在する。私的年金における共通の限度額もインフレ調整されるので、上限額の実質的な価値も担保されている。

カナダでは今日においても物価は上昇し続けている。2002 年を 100 カナダドルとした場合、2016 年時点において 129.92 カナダドルまで上昇している。年金の実質的な価値を保つ意味で、インフレ調整機能は重要な役割を担っている。公的年金だけでなく、私的年金においてもインフレ調整機能を持つ制度が存在するのは、継続的に上昇する物価水準が背景にある。

図 8 : 2002 年の 100 カナダドルとした場合の物価水準⁹



⁹ [Determining how much money you need for retirement - Canada.ca](http://www.canada.ca/retirement)

第3節 公的年金の概要

第1項 老齢保障年金(OAS年金)

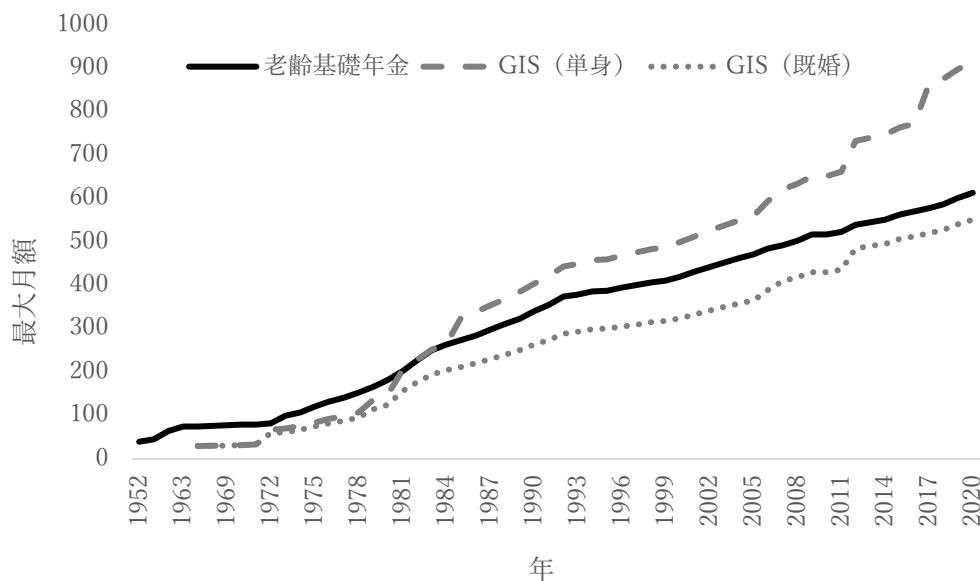
老齢保障年金を受給するには、18歳以降10年以上カナダに居住することが必要である。年金支給開始は65歳からであり、満額の年金を受給するには、40年間の居住要件が必要である。40年未満のカナダ居住者については、居住年数に応じて減額される。1952年の老齢保障年金(月額)は満額で40ドルであったが、その後定期的に改定され、2020年10月には614.14ドル¹⁰となった。この金額はCPIの変動に応じて改定される。老齢保障年金は70歳まで繰下げることができる。繰下げ率は一月あたり0.6%¹¹であり、5年間繰り下げると36%の増額となる。

GISはインカムテストのある低所得の高齢者のための補足給付である。GISも老齢保障年金と同様に定額給付であり、単身/既婚で金額が異なる。2020年10月の最大年金額は、単身の場合は917.29ドル、既婚の場合は552.18ドル(夫婦2人分であれば1,104.36ドル)となる。

図9：老齢保障年金とGISの推移

¹⁰ CAD1=JPY80とすると、約4.9万円で日本の基礎年金の水準よりも少し低い。ただし、GISを含めると、単身で約12.3万円であり、低所得者については日本の基礎年金よりも手厚い給付を行っている。

¹¹ 日本の公的年金の繰下げ率0.7%よりも少し低い。



老齢つなぎ年金は 60 歳から 64 歳まで支給されるインカムテストのある給付である。配偶者が老齢保障年金および GIS の受給権者であることが要件であり、10 年以上の居住要件が必要である。配偶者にはコモン・ローの配偶者も含まれる。

遺族つなぎ年金も老齢つなぎ年金と同様、老齢保障年金が支給される 65 歳までの間のつなぎ年金であるが、配偶者が死亡し、まだ再婚していないこと等が受給要件とされる。インカムテストがある点および 10 年以上の居住要件がある点は老齢つなぎ年金と同様である。

老齢保障年金、GIS、老齢つなぎ年金の最大金額は四半期ごとに見直される。2020 年 10 月時点の老齢保障年金、GIS、老齢つなぎ年金について、単身および既婚の 65 歳以上の受給者の合計の最大金額は、以下の表のようになる。

表 1：老齢保障年金、GIS、つなぎ年金の最大金額

給付	単身 65 歳以上	既婚 65 歳以上 配偶者が	配偶者のみ
		配偶者が	

		60～64 歳	65 歳以上	60～64 歳
老齢保障年金				
本人	614.14	614.14	614.14	n/a
配偶者	n/a	0	614.14	0
GIS				
本人	917.29	552.18	552.18	n/a
配偶者	n/a	0	552.18	0
つなぎ年金				
配偶者	n/a	1,166.32	0	1,390.30
合計	1,531.43	2,332.64	2,332.64	1,390.30

1989年にクローバックが導入された。当初は、所得が年間で5万カナダドルを超える高齢者について、翌年の確定申告の際に老齢保障年金の一部または全部を払い戻すこととなった。この閾値はインフレ調整によって見直され、2019年のクローバックの閾値は77,580カナダドルとされている。仮に、2019年の所得が9万カナダドルであった場合、払い戻し税は閾値を超えた額の15%なので、1,863カナダドル(= (90,000 - 77,580) × 0.15)となる。2019年の場合、所得が126,058カナダドルになると、払い戻し税は7,272カナダドル(= (126,058 - 77,580) × 0.15)となり、老齢保障年金の年額を超えるので、老齢保障年金の全額を払い戻すことになる。

連邦政府が提供する1階部分の公的年金に加えて、高齢者の貧困問題に対処するため、州単位で所得支援や暖房器具の補助等を行っている。例えば、オンタリオ州では **Guaranteed Annual Income System (GAINS)**、アルバータ州の **Alberta Seniors Benefit**、ブリティッシュ・コロンビア州の **Seniors Supplement** が存在し、一定の要件を満たすことで、州からの給付も受給することもできる。

第2項 所得比例年金(CPP)

カナダ年金制度は、ケベック州を除くカナダで就労する18歳以上70歳未満で一定の所得以上の賃金労働者に適用される強制加入の制度である。賃

金労働者には自営業者も含まれる。年金保険料は労使折半で負担するが、自営業者の場合、全額を拠出する。財政方式は、積立金を有する修正賦課方式である。カナダ年金制度は、老齢年金、遺族年金、障害年金等を支給する。老齢年金の支給開始年齢は 65 歳であり、繰上げ受給、繰下げ受給¹²も認められている。障害年金は、直近6年のうち4年分の保険料を納付していること¹³が受給要件とされる。障害年金は、65 歳に到達すると失権する他、障害が治癒もしくは固定した場合等に失権する。遺族年金は、カナダ年金制度の被保険者または被保険者であった者の配偶者等に支給される給付であるが、遺族年金に対する権利が再婚によっても消失しない点が日本と異なる。子供がいる場合には加算給付があり、この給付は子供に支給される。

カナダ年金制度の老齢給付の 2020 年の平均年金額は 710 カナダドル、最大年金額は 1,176 カナダドル¹⁴である。1階部分と2階部分の給付は、平均的な給与の人の所得代替率が約 40%となる水準である。その水準を上回る給付については、3階部分の私的年金で準備することが期待されている。

保険料は保険料賦課対象賃金に基づくものであり、その上限を保険料賦課対象所得上限額 (Year's Maximum Pensionable Earnings: YMPE) と呼ぶ。YMPE は毎年更新され、2021 年の YMPE は 61,600 カナダドルである。1カナダドル=80 円とすると、4,928,000 円であり、日本の標準報酬月額よりも低い。

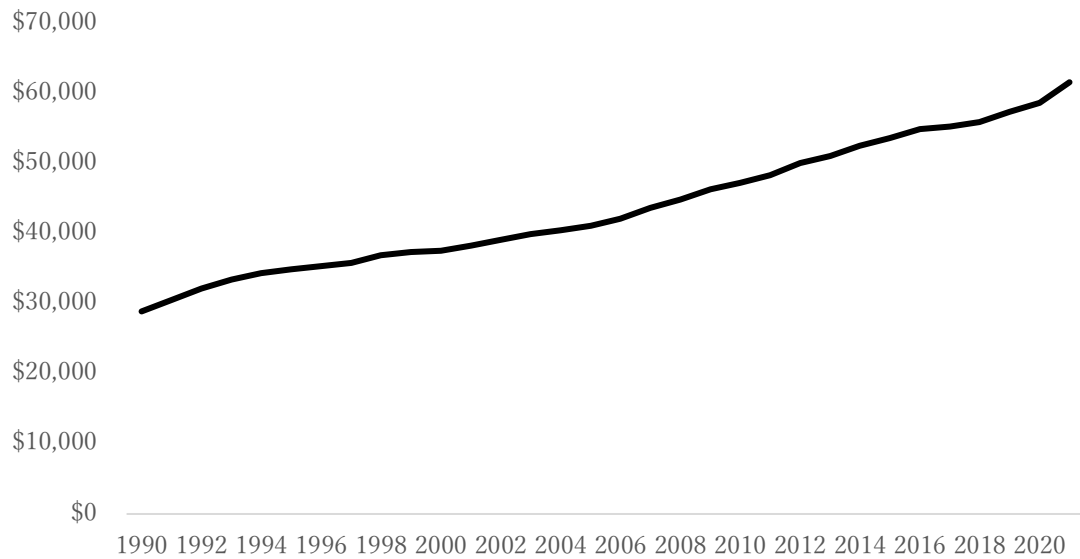
図 10 : YMPE の推移

¹² 繰上げ受給すると一月あたり 0.6%の年金が減額、繰下げ受給すると、一月あたり 0.7%の年金が増額される。

¹³ 保険料納付期間が 25 年以上であれば、直近 6 年のうち 3 年分の保険料納付が要件とされる。

¹⁴ CAD1=JPY80 とすると、平均年金額は約 5.7 万円、最大年金額は約 9.4 万円となる。

YMPE



1987年まで3.8%であった年金保険料率は1988年以降段階的に引き上げられ、1998年の改正で9.9%まで引き上げることとなった。2003年以降9.9%のまま固定されていたが、2016年の給付水準の改正を受けて、2019年から段階的に引き上げられている。2021年には労使折半（自営業者の場合は自営業者がすべて負担）で10.9%である。2023年には11.9%にまで引き上げられる。なお保険料は、保険料賦課対象所得に保険料率を乗じて計算するのではなく、当該所得からYBE (Yearly Basic Exemption) を控除した額に乗じて計算される。このYBEは基礎控除に相当するもので、1997年以降3,500ドルのまま固定されており、インフレ調整は行われていない。

第4節 私的年金の概要

第1項 私的年金の制度体系

カナダには税制適格の企業年金である登録企業年金、個人年金に相当する RRSP、そして企業の利益を分配する繰延利益分配制度等がある。税制適格でない企業年金を提供する企業も存在する。

私的年金の規制には2つの側面が存在する。一つは私的年金の制度運営をコントロールすること、もう一つは利用可能な税制上の優遇措置を制限することである。カナダでは、前者は州法および連邦法の年金基本法で規制され、後者は所得税法によって規制されている。

年金基本法では、加入要件、ベスティング、ポータビリティ、死亡給付、情報の開示等が規定されている。税制適格の企業年金は、州法および連邦法が定める要件を満たす必要があり、その恩恵として、拠出時非課税、運用時非課税を享受できる。一方、税制非適格の企業年金は、そのような恩恵を受けることができない。

税法上の登録企業年金の目的は、引退後の従業員に年金給付を提供することとされており、その年金は終身年金で支給するものとされている。保証期間付き終身年金も可能であるが、保証期間は最大で 15 年とされている。登録企業年金に加入できるのは 71 歳に到達する年末までとされており、年金の支給も遅くとも 71 歳の年末までには開始されなければならない。事業主拠出は必須で、従業員拠出も認められている。DB 制度の場合、2%が **accrual rate** の上限であり、2%で設定する制度が多い。生涯の最大年金額は、1) DB 給付限度額に加入者期間を乗じて得た額、2) 再評価した平均給与の最大値¹⁵の2%に加入者期間を乗じて得た額の何れか小さい額とされている。監督

¹⁵ 給与が最も高い重複しない3つの12か月の期間の平均であり、過去の給与は業界賃金の平均で再評価される。

官庁の認可を前提に、55歳以上の従業員をリストラする際¹⁶に割増給付¹⁷を行うことも認められている。これらは、所得税法上の要件であり、すべての登録企業年金に適用される。

所得税法上の上限を超えた年金給付を提供する企業も存在する。これらは、**Supplementary Executive Retirement Plan (SERP)** や **Supplementary Retirement Plans (SRP)** と呼ばれる。幹部社員のリテンションを高める目的で **SERP** や **SRP** を導入する企業もある。その多くは **DB** 制度と似た給付設計である。**SERP** や **SRP** の例示としては、2%を超える **accrual rate** の給付を付与する制度や追加の加入期間を加算する制度等が存在する。高額な年金給付は財務諸表上で開示される。**SERP** や **SRP** の財政運営は、事前積立や賦課方式で行われる。事前積立方式の場合、事業主が掛金を拠出することが大半である。

第2項 登録企業年金

2.1 概要

(1) 加入状況

1998年時点で給与所得者の41%が加入、その半数が公的セクターに勤務するものであった。1983年の加入率は45%だったので、15年間で4%低下したこととなる。高山(2002)はその理由を、「給付建て制度における各種の規制強化がその主たる理由である」としている。一方、**A Fine Balance (2008)** では、「スポンサーの代表者の多くは、年金加入率の低下は直接的または間接的に過剰な規制に起因するものであると主張していた。このような議論が頻繁に行われていることを考えると、それを非常に真摯に受け止めている。しかし、過剰な規制が年金の減少の最大の原因であることを裏付ける証拠はないよう

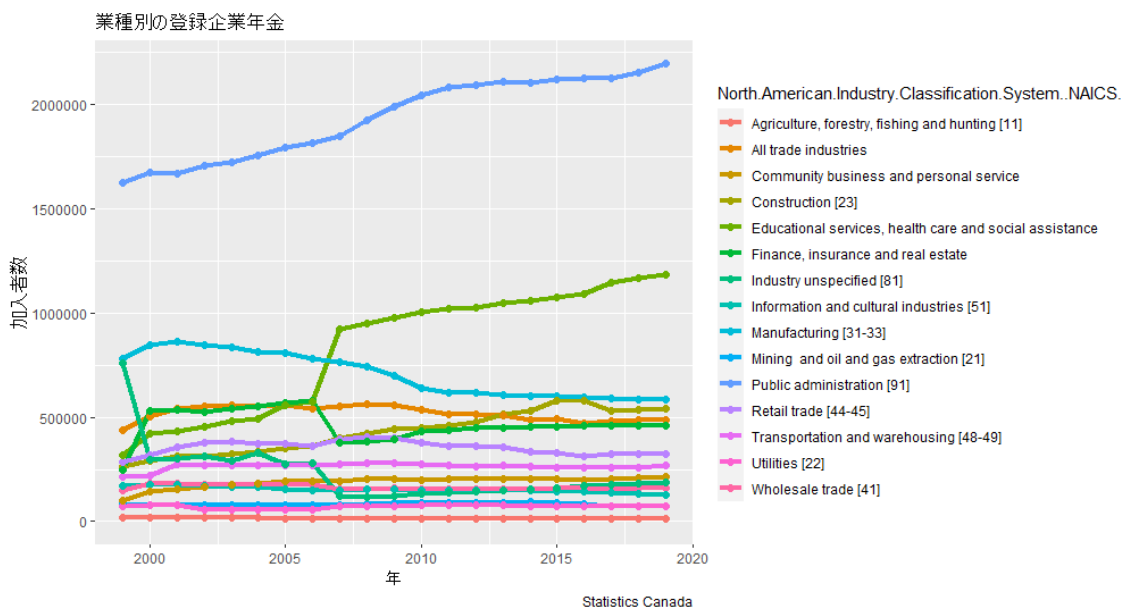
¹⁶ 50人以上もしくは従業員の10%以上のリストラ

¹⁷ 加入者期間を増やす場合は、7年が最大

に思われる。加入率の低下傾向は、1970年代半ばから見られ、不満とされる規制要件が導入される以前から起こっている。そして、それらの規制の導入によって低下傾向は加速していない」と主張している。

業種別の登録企業年金の加入者数の推移は以下のとおりである。Public Administration が最も多く、2019年時点で約220万人となっている。2番目に多いのは Educational services, health care and social assistance であり、2019年時点で約118万人となっている。この2つの業種は年々増加傾向にある。3番目に多いのは、Manufacturing であるが、これは減少傾向にある。

図 11：業種別の登録企業年金の推移を加入者数で比較¹⁸

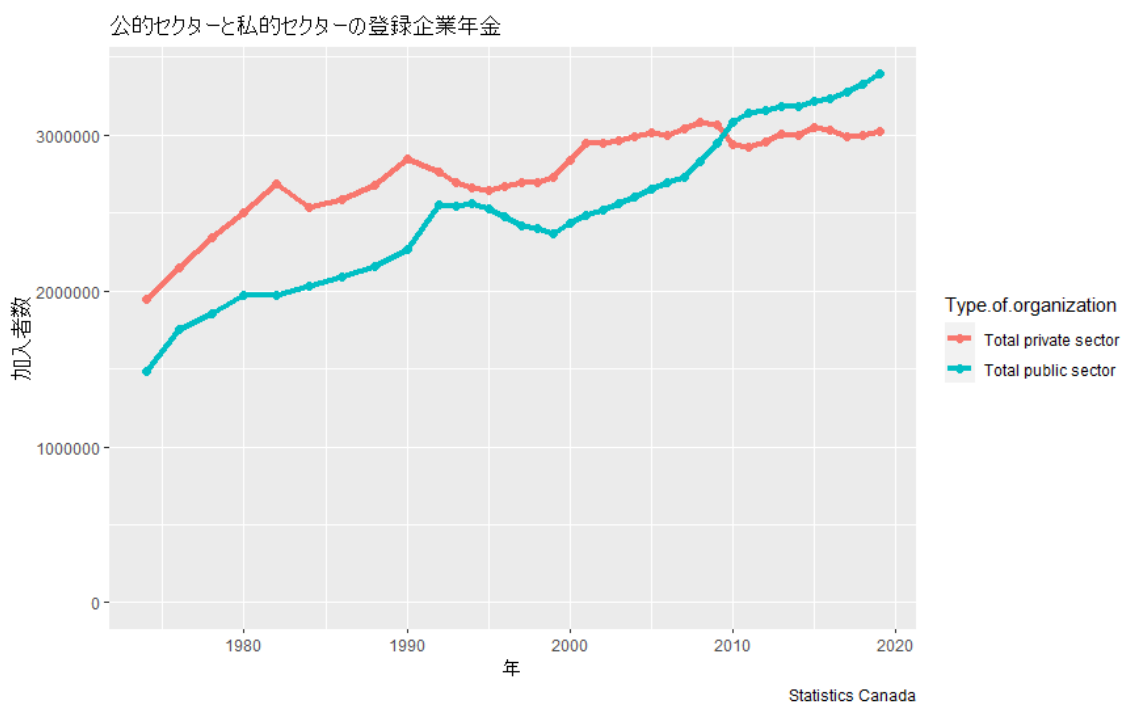


¹⁸ Statistics Canada. [Table 11-10-0096-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by North American Industry Classification System \(NAICS\)](#)

公的セクターと私的セクターの加入者数を比較すると、近年は公的セクターの加入者の方が多くなっていることがわかる。一方で、私的セクターの加入者数の伸びは鈍化している。

図 12：公的セクターと私的セクターの登録企業年金の推移を加入者数で比較

19



(2) 州による規制

カナダでは、州政府に相当な権限移譲がなされており、企業年金もその例外ではない。各州が企業年金に関する独自の法規制を有している。州によって異なる登録企業年金の規制が、カナダの年金実務を複雑にする要因の一つである。今日において、カナダは企業年金に関する 11 の法域と 12 の法律

¹⁹ Statistics Canada. [Table 11-10-0097-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by type of organization](#)

を有する²⁰。10 個の州法と2個の連邦法（Pension Benefits Standards Act と所得税法（Income Tax Act））が存在する。連邦政府の年金基本法は、州をまたいで事業を展開する銀行、鉄道、航空、輸送、放送等の業種に適用される。

表 2：登録企業年金に関する州法と連邦法

法域	適用される法律	施行日
アルバータ	Employment Pension Plans Act	1967/1/1
ブリティッシュ・コロンビア	Pension Benefits Standards Act	1993/1/1
マニトバ	The Pension Benefits Act	1976/7/1
ニュー・ブランズウィック	Pensions Benefits Act	1991/12/31
ニューファンドランド&ラブラドル	Pension Benefits Act, 1997	1985/1/1
ノヴァ・スコシア	Pension Benefits Act	1977/1/1
オンタリオ	Pension Benefits Act	1965/1/1
プリンス・エドワード島	Pension Benefits Act	未施行
ケベック	Supplemental Pension Plans Act	1966/1/1
サスカチュワン	The Pension Benefits Act, 1992	1969/1/1
連邦	Pension Benefits Standards Act, 1985	1967/10/1
	Income Tax Act (ITA)	1990/6/27 ²¹

州によって規制の細部は異なるものの、各州の年金基本法は以下のような共通の項目が規定されている。

- 給付と制度運営に関する要件の最低基準
- 最低積立基準

²⁰ Guideline No.4: Pension Plan Governance FAQ (CAPSA, 2016)

²¹ 1990 年まで企業年金の登録ルールは Income Tax Act に規定されていなかったが、この日に成立した Bill C-52 An Act to Amend the Income Tax Act and Related Acts の中でその登録ルール等が規定された。

- 最低限の開示要件
- 制度終了時の要件
- 報告要件
- 監督当局と事業主の役割と責任
- 是正措置

1974年に設立されたCAPSA(Canadian Association of Pension Supervisory Authorities)の当初の目的は、年金規制の統一であったが、政治的な難しさもあり、現在は効率的で効果的な年金規制の促進を目的としている。CAPSAは以下のようなガイドライン等を公表している。

表 3 : CAPSA のガイドライン

No.	ガイドラインの名称	公表日	目的
1	Flexible Pension Plans	1999年 4月	柔軟な年金制度に関する様々な問題に対処するため、柔軟な年金制度に関するタスクフォースの提言をまとめたもの
2	Electronic Communication in the Pension Industry	2019年 5月	年金制度のアドミニストレーター及び／またはスポンサーから電子的に送信された年金関連の情報で、年金法の下で義務付けられているものに、電子商取引法及び関連する年金法の規定を適用するための枠組みを提供
3	Capital Accumulation Plans	2004年 5月	Capital Accumulation Plans に適用される規制レジームにかかわらず、Capital Accumulation Plans の運営に関する規制当局の期待を反映
4	Pension Plan Governance, Self-	2018年 1月、	良好なガバナンスの実践を達成、維持することにより、年金制度のアドミニ

	Assessment Questionnaire、FAQs	2016年 12月	ストレーターがガバナンスの責任を果たすことを支援
5	Fund Holder Arrangements	2011年 3月	年金制度と年金基金の資産管理機関の取り決めに関連した良いガバナンスの実践を強調
6	Pension Plan Prudent Investment Practices Guideline、 Self- Assessment Questionnaire on Prudent Investment Practices	2011年 11月	年金資産のプルーデンスな運用の説明方法について、アドミニストレーターにガイダンスを提供
7	Pension Plan Funding Policy Guideline	2011年 11月	確定給付を提供する年金制度の積立方針の策定と採用に関するガイダンスを提供することが目的
8	Defined Contribution Pension Plans Guideline	2019年 2月、 2014年 3月	DC制度の規制・監督に関する現在のアプローチを見直すための CAPSAの戦略的イニシアチブの一環として作成
9	Searching for Un- locatable Members of a Pension Plan	2019年 2月	住所不明の加入者を検索するためのベストプラクティスとオプションの概要
10	Recommendations: Funding of Benefits for Plans Other than Defined Contribution Plans	2019年 2月	新しい一貫した積立基準を可能な限り推進するために、政策立案者や政府が検討すべき選択肢を推奨

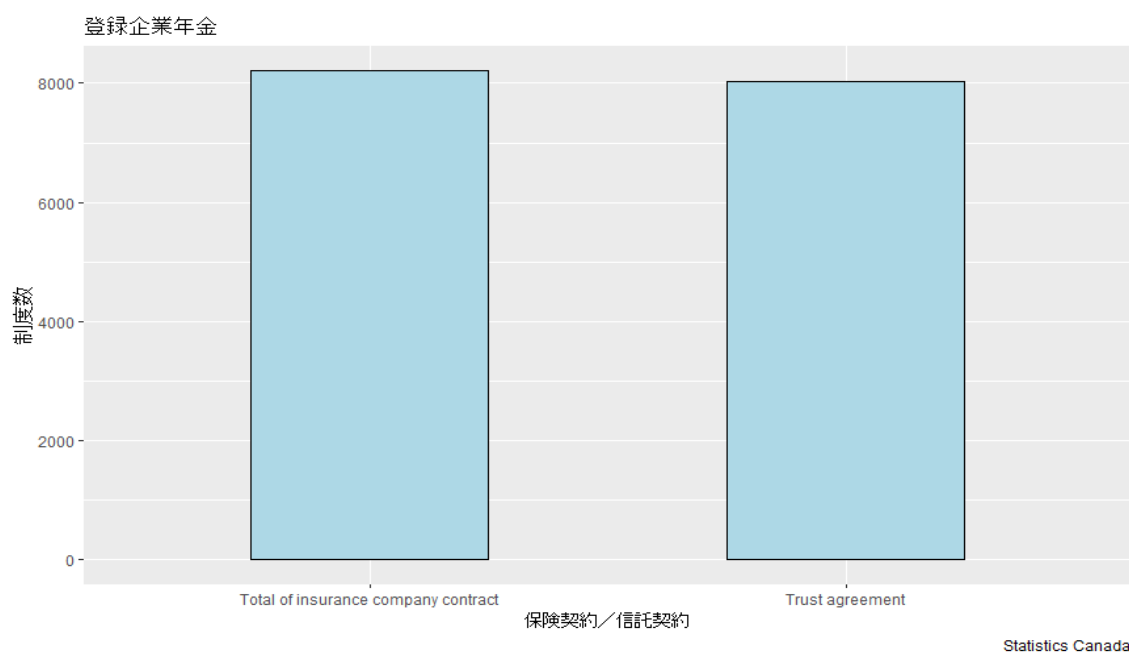
(3) 契約方式

CAPSA(2011)のガイドラインによると、資産管理機関との契約は、1)カナダで免許を受けた保険会社、2)信託会社、3)信託人の集団、4)年金法令

上で許可された他の団体とされている。資産管理機関は、資産の分別管理を行い、フィデューシヤリーとしての役割を有する。

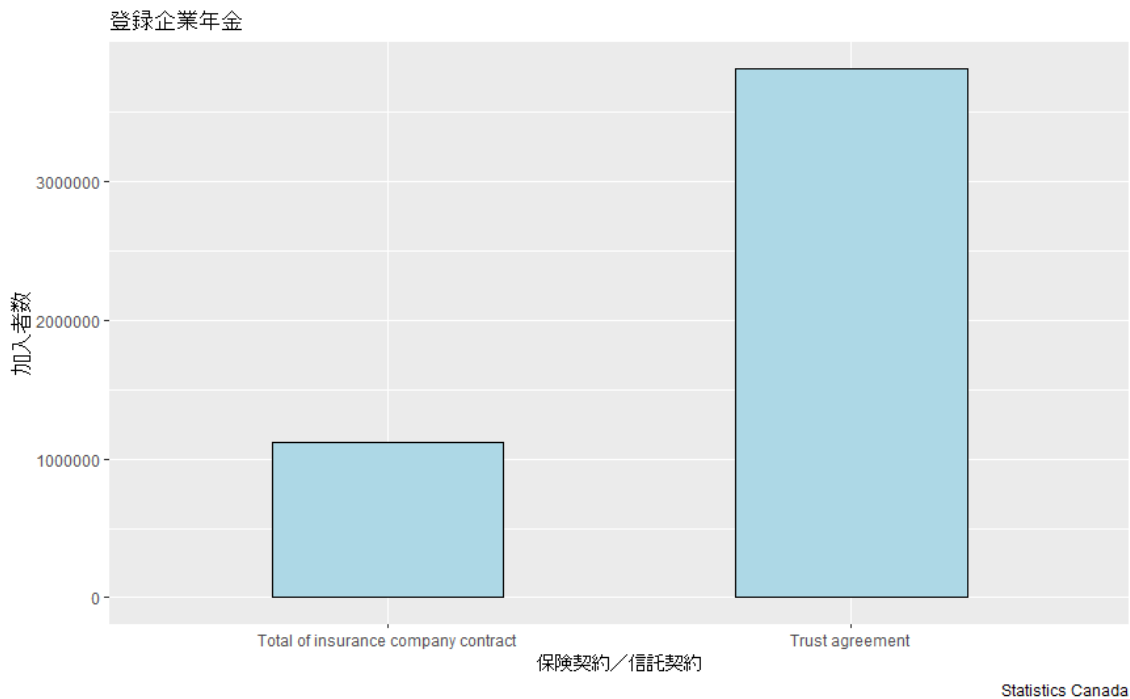
2019年時点において、信託契約²²に比べると、保険会社が運営する登録企業年金の数がわずかに多い。しかしながら、加入者数で比較すると、信託契約は保険契約の3倍以上であることからわかるように、信託契約は規模の大きな制度で、保険契約は規模の小さな制度で採用されている。

図 13： 保険契約と信託契約の登録企業年金を制度数で比較²³



²² 信託関連の法律の立法権は州にある。コモン・ロー法域の州では、独自の制定法としての受託者法を持っている。ケベック州では、大陸法上の信託に相当する概念がある。

²³ Statistics Canada. [Table 11-10-0099-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by funding instrument](#)



(4) 制度の種類

カナダの登録企業年金は、DB 制度、DC 制度、DB と DC の特徴を持つ制度の3つに大別²⁴される。

- DB 制度
 - 定額給付 (Flat Benefit)²⁵
 - 累積給与比例 (Career Average Earnings)
 - 最終²⁶ / 最高給与比例 (Final/Best Average Earnings)
- DC 制度
 - マネー・パーチェス方式 (Money Purchase)
 - 利益配分方式 (Profit Sharing)

²⁴ 所得税法上、DB 制度、DC 制度、複数事業主制度、特定複数事業主制度で区分している。

²⁵ 複数事業主制度での採用が多い。

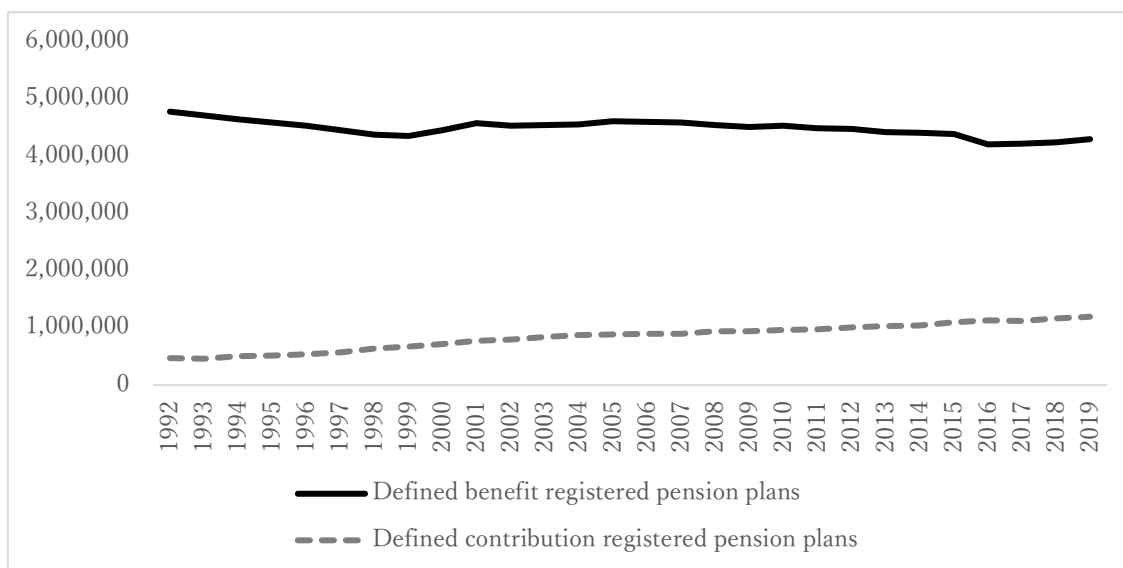
²⁶ 日本の最終給与比例とは異なり、退職前3年間もしくは5年間の平均給与を用いる制度が多い。

- DB と DC の特徴を持つ制度

- ハイブリッド方式
- コンビネーション方式
- 複数事業主制度 (Multi-Employer Pension Plan: MEPP)
- 特定複数事業主制度 (Specified Multi-Employer Pension Plan: SMEPP)
- ターゲット・ベネフィット制度 (Target Benefit Plan: TBP)

2019 年時点の DB 加入者数は約 430 万人、DC 加入者数は 120 万人と DB 制度の方がかなり多い。時系列的な推移をみると、緩やかではあるが DB 加入者数は減少トレンド、DC 加入者数は増加トレンドを持っている。

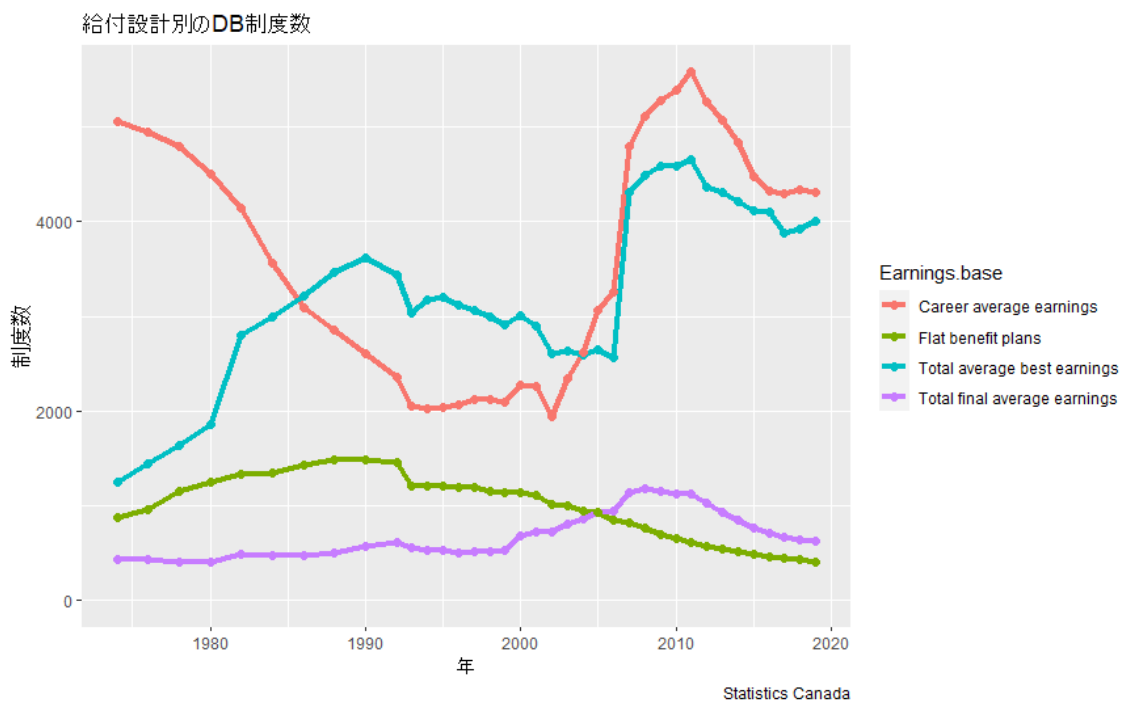
図 14 : DB と DC の加入者の推移 ²⁷



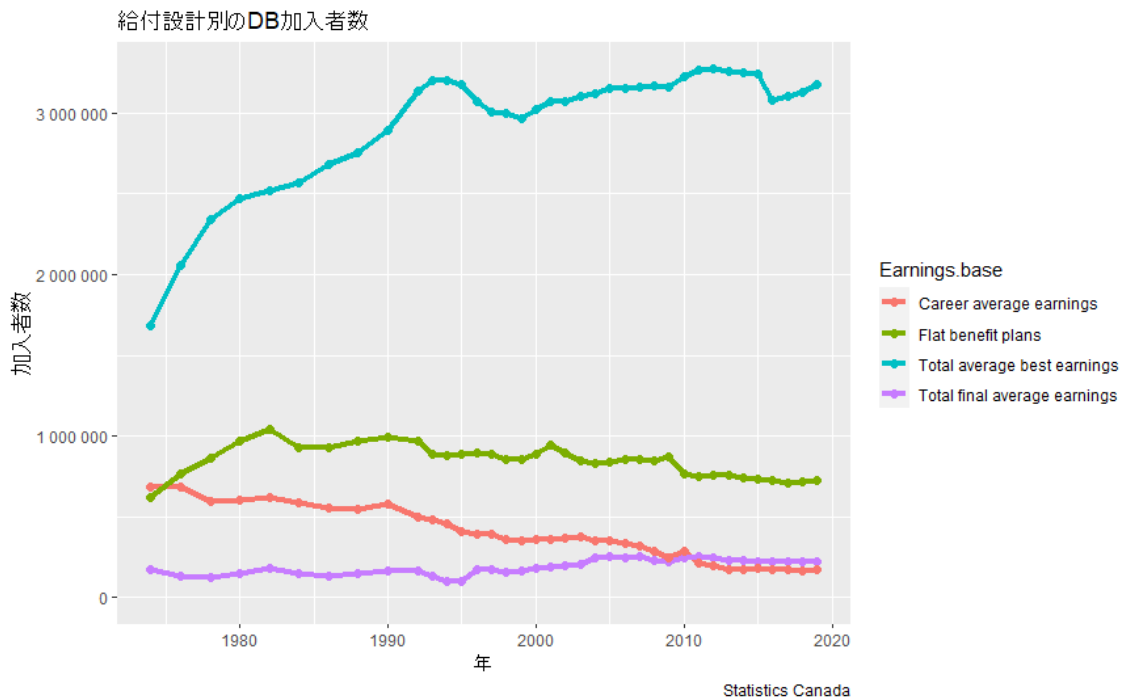
²⁷ Statistics Canada. [Table 11-10-0094-02 Registered pension plans \(RPPs\) and members by jurisdiction of plan registration, sector and type of plan](#)

DB制度の給付設計を見ると、累積給与比例 (Career Average Earnings) と最高給与比例 (Average Best Earnings) を採用する制度が多いことがわかる。一方、加入者数で比較すると、最高給与比例の人数が群を抜いている。

図 15 : 給付設計別の DB 制度数の推移 ²⁸



²⁸ Statistics Canada. [Table 11-10-0111-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by earnings base for defined benefit plans](#)



2.2 DB 制度

(1) DB 制度の給付設計

定額制度は、毎年の勤続で獲得する年金額が定額で定められている DB 制度のことである。例えば、一月あたり 20 カナダドルの定額制度の場合、10 年勤続した場合の年金額は $20 \times 10 \times 12 = 2,400$ カナダドルとなる。定額制度の登録企業年金は、インフレや給与水準の増加を反映するために、給付額を定期的に見直すことが多い。

累積給与比例の場合、給与の一定率の累積で給付額が計算される。例えば、一定率が2%の DB 制度を想定し、2017 年の給与が 50,000 カナダドルで 2018 年の給与が 55,000 カナダドルの加入者を考えると、 $50,000 \times 2.0\% + 55,000 \times 2.0\% = 2,100$ カナダドルが2年間で獲得した年金額となる。

最終給与比例の場合、勤続年数および引退前の一定の期間の平均給与に一定率を乗じて得た額をもとに給付額が計算される。例えば、引退前5年間の平均給与の 1.5%を用いる DB 制度を想定し、5年間の平均給与が 50,000

カナダドルで 25 年勤続の加入者の場合、年金額は $1.5\% \times 50,000 \times 25 = 18,750$ カナダドルとなる。

(2) 給付と掛金に関する事項

① 加入要件

従業員が加入資格を得る日のこと。拠出制の DB 制度の場合、加入すると従業員拠出が始まる。ほとんどの州法で、2年以上の勤続年数を有する従業員は加入資格を取得するものとされている。過去には年齢や性別で加入資格を定義する制度も存在したが、現在は人権法で禁止されている。多くの州では、保険料賦課対象所得上限額の 35%以上を稼ぐ非正規労働者についても、勤続2年経つと加入資格を付与する州が多い。

② 年金の計算式

定額、最終給与比例、累積給与比例等の年金の計算式に加えて、規約には給与の定義も規定される。給与には、残業代や賞与が含まれることもある。

典型的な最終給与比例制度は、引退前5年間の平均給与（もしくは最高給与）に 1.5%を乗じて計算される。一般的に、従業員拠出のある制度の方が給付水準は高い。

カナダ／ケベック年金制度と Integrate されている最終給与比例制度も多い。これは、公的年金を含めて所得代替率が 70%となるように年金額を調整する仕組みである。例えば、加入期間 35 年で最終給与が 65,000 カナダドルの加入者を考える。DB 制度は最終給与比例であり、accrual rate は2%とする。この場合の年金額は、 $45,500 (= 65,000 \times 2.0\% \times 35)$ カナダドルとなる。カナダ年金制度の年金額が 14,000 カナダドルの加入者の場合、所得代替率は 90%超となる。これは、通常目標とされる所得代替率の 70%よりも大きい。Integrate された制度の場合、年金額の計算式が以下のように調整される。

$$1.3\% \times YMPE \times 35 + 2\% \times (65,000 - YMPE) \times 35$$

2020年のYMPEは58,700カナダドルなので、年金額は31,118.5カナダドルとなる。この場合、公的年金を含めた所得代替率は約70%となる。平均的な給与の場合、カナダ/ケベック年金制度の所得代替率は25%程度となる。仮に、上記の加入者の給与をYMPEとすると、所得代替率は、以下のように近似計算される。

$$\frac{CPP/QPP + 1.3\% \times YMPE \times 35}{YMPE} \approx 25\% + 1.3\% \times 35 = 70.5\%$$

なお、0.7%で35年加入すると25%程度の所得代替率に相当する年金を獲得することとなるので、2.0%から0.7%を控除した1.3%がintegrateされたDB制度の一定率として用いられている。

定額制度の場合、加入期間1月に対して30～70カナダドルの年金を提供するDB制度が多い。同じ事業主であっても、従業員の賃金の水準に応じて、複数の金額を設定する制度もある。最終給与比例や累積給与比例に比べるとシンプルであり、関係者とのコミュニケーションが容易な設計である。

引退から公的年金の支給開始年齢までの間に限り支給されるつなぎ年金(bridge benefits)を提供する制度もある。つなぎ年金の役割は、公的年金の支給開始前後における収入を均すことにある。つなぎ年金を提供する際は、所得税法上の一定の要件を満たす必要がある。

職種や給与の水準に応じて異なる計算式を用いることは認められているが、年齢、性別、婚姻状況で計算式を違える取り扱いは差別的であり、認められていない。

③加入期間

規約で年金を獲得するために用いる勤続期間を規定しなければならない。出産休暇や育児休暇の期間も加入期間に算入することが法令で求められている。また、所得税法上の要件により、71歳に到達する年末以降はDB制度に加入できない。

④従業員拠出

従業員拠出が存在する拠出制と、従業員拠出がない非拠出制のDB制度が存在する。伝統的には、労働組合と交渉する制度のほとんどは非拠出制であった。民間企業のDB制度の約半分が拠出制であるのに対し、公務員のほぼすべてのDB制度は拠出制である。従業員の掛金は税控除に該当する。従業員拠出は給与の3%~5%程度が多いが、公務員のDB制度の中には、給与の6%~8%を拠出する制度もある。従業員拠出は給与天引きで行われる。

従業員拠出の上限は、以下の何れか低い額とされている。

1) 給与の9%

2) 1,000カナダドルと年金調整の額×70%の合計額

事業主は給付の価値の少なくとも50%相当分を拠出することが法令で求められている。これは50%ルールと呼ばれる。50%ルールは、加入者の死亡、退職、引退時に適用される。比較は年金の現在価値で行う。従業員拠出が50%を超えた場合の選択肢は州によって異なるが、当該超過額は、一時金で還付、給付増額、RRSPやRRIF²⁹に移換、保険会社が提供する個人年金を購入等に用いられる。

²⁹ Registered Retirement Income Fund のこと。71歳に到達した人のRRSPの移換先として用いられる口座で、掛金の拠出は行えないが、資産運用は継続できる。所得税法で決められた一定のルールに基づいて、徐々に引き出す必要がある。

多くの拠出制の年金制度は、従業員が任意に追加で拠出することが可能であったが、RRSPの方がより柔軟に拠出できるので、任意の従業員拠出の条項を持つDB制度は少なくなった。1990年以降の過去勤務期間の給付を加算するために従業員拠出を行うことも可能で、その場合の従業員拠出は、拠出した年度の収入から控除されるので、通常の従業員拠出と同じ税制上の優遇措置を享受することができる。

⑤引退年齢

標準引退、早期引退、延期引退の3つの概念が存在する。標準引退は、男性は65歳、女性は60歳とされることが多かったが、今日ではこれは差別に該当するので、通常いずれも65歳とされている。65歳は、カナダ／ケベック年金制度の年金が開始する年齢でもある。カナダ統計局によると、2019年時点において、97%の登録企業年金が65歳を標準引退年齢としている³⁰。

65歳前で引退する従業員も多い。通常のDB規約では、標準引退年齢の10年以内であれば従業員が引退することを認めている。早期引退の場合の年金額は、標準引退時の年金額と数理的に等価になるように設定される。数理的な前提によるが、65歳の年金額に比べると60歳から受給する年金額が30%程度減額されるケースもある。早期引退を選択した加入者は、減額した年金を即時で受給するか、標準引退年齢まで待つて満額の年金を受給するかを選択しなければならない。所得税法上、1)60歳以上、2)加入期間が30年以上、3)年齢と加入期間の合計が80以上の何れかに該当すれば、60歳から減額されない金額の年金を受け取ることも認められている。また、消防士、警察官、刑務官等の公的セクターの人は、この要件が、1)55歳以上、2)加

³⁰ Statistics Canada. [Table 11-10-0120-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by normal retirement age](#)

入期間が 25 年以上、3) 年齢と加入期間の合計が 75 以上と少し緩和されている。

延期引退の場合であっても、標準引退年齢からの年金の受給を許容する DB 制度も存在する。この場合、標準引退年齢以降は年金額の積み上げはない。この取り扱いについて、給与を受け取っている間に年金を受給することは年金の基本的な目的に反するという意見がある一方、年金は給与の後払いという性質もあることから問題ないという賛否両論がある。また、標準引退年齢後も年金額の積み上げを行い、引退時点で増額された年金を受け取る DB 制度も存在する。さらに、標準引退年齢と数理的に等価な年金額を支給する DB 制度も存在する。いずれの場合であっても、所得税法上の要件で、71 歳に到達する年末までには年金を支給開始しなければならない。

⑥ 標準と選択制の年金形態

標準的な年金形態は終身年金であるが、保証期間付き終身年金の支給形態を標準とする DB 制度も存在する。拠出制の制度の場合、従業員拠出の元利合計も保障される。連生年金の場合、配偶者の年金額は通常、50%もしくは 60%で設定される。所得税法上、配偶者への年金は年金受給者の年金額の 2/3 を超えてはならない。連生年金を提供しない場合、所得税法上の要件で、保証期間は最大で 15 年とされている。

標準的な年金形態の他に、以下のような選択制の年金も提供されることが多い。これらの選択制の年金は通常、標準的な年金と数理的に等価になるように設定される。

- 保障期間付き終身年金(保証期間は 5、10、15 年)
- 連生年金
- レベル・インカム
- 少額の年金現価

ここで、レベル・インカムとは、65歳前に引退した者に対して、65歳まで増額した年金を支給し、65歳以降は減額した年金を支給することで、65歳前後の公的年金と企業年金の合計を均すオプションのことである。また、少額の年金現価とは、年金現価が少額の場合、年金に代えて一時金で支払うオプションのことである。YMPEの2～10%程度が少額の年金額とする等、その基準は州によって異なる。

⑦引退前の死亡給付

引退前に加入者が死亡した場合に、配偶者、受給者、遺族が受け取る給付を規定する必要がある。多くの州では、ベスティングされた年金原資の100%もしくは60%を死亡給付としなければならない。内縁の配偶者や同姓の配偶者等、配偶者の定義の規定も要する。引退前の死亡給付の関する要件は州によって異なる。税法上、一時金で取得することも認められているが、税制上の優遇措置を継続するには、RRSPやRRIFに移換する必要がある。

⑧中途退職給付

中途退職した場合、年金給付の現価が一時金として支払われるが、課税を避けるために、当該一時金を他の制度にポータブルすることが、税制上認められている。このポータブルは、DC制度から他のDC制度・RRSP・RRIF、DC制度からDB制度、DB制度から他のDB制度、DB制度からDC制度・RRSP・RRIF等のオプションがある。

引退もしくは死亡以外の事由で退職した場合の給付と権利を規定する必要がある。本人拠出分は常に加入者に帰属する。中途退職した従業員が、一定の加入期間に到達した結果として、引退後の年金給付を得る権利のことをベスティングと呼ぶ。年金基本法を導入時のベスティングの要件は45歳のような年齢基準を有する州もあったが、現在年齢でのベスティングの制限は廃止さ

れている。加入期間の要件を満たすことなく、標準引退年齢に到達した場合においてもベスティングの権利を付与することとしている州もある。

ベスティングされた権利はロックイン³¹され、現金で引き出すことはできず、引退給付として受け取らなければならない。ただし、以下のようなケースは例外とされ、一時金での受け取りが認められている州もある。

- 年金年額が YMPE の 2～10% を下回る場合
- ベスティングする前の本人拠出分とその利息

ベスティングされる前に退職した従業員拠出分の掛金は、その元利合計額が還付される。この利息は通常、年金制度の運用利回りもしくは5年定期預金の利息の平均として設定される。

中途退職給付は他の登録企業年金や規定された引退準備制度にポータブルすることもできる。登録企業年金がポータビリティを導入するか否かは任意であり、法令上強制されるものではない。ポータブルする場合の年金の現価はカナダ・アクチュアリー会が推奨する方法に沿って計算される。ポータビリティの移換先は以下の通りであるが、州によってその選択肢は異なる。

- 他の登録企業年金(ただし、当該制度が許可している場合)
- ロックイン RRSP³²
- LIRA³³
- LIF³⁴
- LRIF³⁵

³¹ ロックインされた給付は引退後収入という形でのみ受け取ることができる。

³² 通常の RRSP と異なり、引退年齢までロックインされている。

³³ Locked-In Retirement Account は、実質的にロックイン RRSP と同じ。

³⁴ Life Income Fund は RRIF と類似しているが、年間の引き出し額の制限が異なる。

³⁵ Locked-In Retirement Income Fund は RRIF と類似しているが、年間の引き

- RRIF³⁶
- 保険会社(即時もしくは繰下年金を購入)

ロックインされた口座の場合、原則として引退給付のために使われなければならないが、幾つか例外規定が存在する。オンタリオ州の場合、以下の3つのケースについて、特別に LIRA、LIF、LRIF にアクセスすることが認められている。

- 疾病もしくは身体的障害で平均余命が2年より短くなる可能性がある場合
- 55 歳以上であって、LIRA、LIF、LRIF の口座の合計が特定の金額より小さい場合(2007 年は 17,480 カナダドル)
- ロックインされた資産が所得税法上の上限を超える場合
- 年金基本法で規定された特別な種類の金銭的な困難に直面した場合

⑨障害給付

障害の定義は規約で規定される。障害年金を即時に受給することも認められている。障害年金の金額については、税法上の要件を満たす必要がある。障害状態の認定は、医師の診断書に基づき、アドミニストレーターが行う。

身体的もしくは精神的な障害によって就業不能となった場合であっても、DB 制度に加入し続けることができる。短期もしくは長期の障害に対し、障害状態である間、給与の一部を代替する給付を提供する福利厚生制度を有する企業もあるが、ほぼ全ての長期の給付は 65 歳で停止されるので、65 歳以降適切な年金を支給する必要がある。したがって、障害状態であっても、勤続にともなって年金額の積み上げが行われる。その場合、従業員掛金の拠出を継

出し額の制限が異なる。

³⁶ Registered Retirement Income Fund

続することもできるし、免除することもできる。拠出制の場合、障害状態の間、従業員拠出は免除されることが多い。

⑩インフレ調整

法令上、インフレ調整を強制しない州がほとんどであるが、引退後の年金を賃金もしくは物価に応じて自動的に調整する DB 制度や、都度労使交渉を行い年金額の引き上げを行う DB 制度も存在する。自動調整する仕組みを持つ DB 制度は公的部門に多い。アドホックな調整方法は様々で、年金額の一定割合もしくは一定額の増額が行われる。これは定期的な約束ではなく一回限りの増額であり、将来再び増額される保証はない。アドホックな調整は、通常インフレ率だけでなく、企業の財務状況や社会保障の変化等も考慮して行われる。

⑪掛金

カナダ統計局によると、2019 年の DB 制度の内、従業員拠出がある制度は、制度数で 13%、加入者数で 91%³⁷となっている。

DB 制度は事前積立の財政運営を行うこととされている。また、所得税法上、掛金は年金数理に基づいて設定されるものであり、過度な積立を行わないこととされている。財政検証は、少なくとも3年に一度行うこととされている。財政検証では、年金資産の価値と将来の年金給付の価値を比較することで行われる。継続基準と非継続基準が存在する。州によっては、非継続基準の取り扱いを緩和している州も存在する³⁸。非継続基準の財政検証において、年金資産や割引率を平滑化することも認められている州もある。

³⁷ Statistics Canada. [Table 11-10-0106-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by contributory status](#)

³⁸ カナダで初めてケベック州が 2015 年に非継続基準を廃止。オンタリオ州では、2018 年から非継続基準の積立比率の 85% をターゲットにする新しい財政検証の仕組みを導入。

掛金には標準掛金と特別掛金が存在する。標準掛金は、毎年発生する給付に対応する掛金のことである。特別掛金は、積立不足の償却等に対応する掛金であり、給付増額、基礎率の変更、予定基礎率と実際基礎率の差異等によって生じる。特別掛金は通常、継続基準と非継続基準の財政検証に基づいて設定される。CAPSA(2019)は、継続基準の積立不足は10年で、非継続基準の積立不足は5年以内に償却することを推奨している。

DB制度のコントリビューション・ホリデーは Actuarial Liabilities の10%であったが、リーマンショックを受けて25%まで引き上げられた。コントリビューション・ホリデーの詳細は Income Tax Act の 147.2(2)(d)に規定されている。

給付の安全性を向上させるために PfAD (Provision for adverse deviation)³⁹を容認する州も存在する。CAPSA は、予期せぬ事象に備えるために PfAD の導入を推奨している。PfAD を計算する際に考慮すべき点として、CAPSA (2019)は次の6点を挙げている。

- 所定の期間内に所定の積立比率まで到達する確率。
- 実際の経験値を反映するために PfAD を動的に調整すべきか(調整する場合は、その調整方法)。
- DB制度の給付設計。例えば、インフレ調整や手厚い早期引退給付を提供する制度では、より大きな PfAD が必要かもしれない。
- DB制度の成熟度、状態(閉鎖型や負債のデュレーション、加入者の平均残存勤務期間等)、人口統計。
- 政策アセットミックス。
- DB制度が用いている割引率の前提。

³⁹ 関連するカナダ・アクチュアリー会のレポートとして”Provisions for Adverse Deviations in Going Concern Actuarial Valuations of Defined Benefit Pension Plans (2013)”、”Provisions for Adverse Deviations in Going Concern Actuarial Valuations (2017)”, “A Practical Approach to Establishing Margins for Adverse Deviations in Going Concern Funding Valuations (2018)”等がある。

第6節で説明する年金調整の計算に用いる Factor of 9 の前提と比較すると、以下のように整理できる。

表 4：法令上の取扱いと Factor of 9 の前提との比較

	法令上の取扱い	Factor of 9 の前提
① 加入要件	2年以上で加入	28歳加入
② 年金の計算式	定額、最終給与比例、累積給与比例等	最終給与比例
③ 加入期間	規約で定める期間	35年
④ 従業員拋出	拋出制と非拋出制	n/a
⑤ 引退年齢	大半が65歳	63歳
⑥ 標準と選択制の年金形態	終身年金、保証期間付き終身年金、連生年金等	連生年金（遺族給付は60%）
⑦ 引退前の死亡給付	あり	なし
⑧ 中途退職給付	あり	なし
⑨ 障害給付	任意	なし
⑩ インフレ調整	任意	CPI 増加率 - 1%
⑪ 掛金	標準掛金、特別掛金、PfAD	n/a

(3) DB の制度運営

年金制度は、事業主、関連する業界の複数の事業主、組合、公的機関等のスポンサーによって設立される。DB 制度の運営にかかわる主な利害関係者は以下の通りである。

- アドミニストレーター
- 年金委員会
- 代議員会
- 年金基金の信託人
- アクチュアリーと監査人
- 規制当局

- 外部のサービス提供者(投資顧問会社等)

アドミニストレーターは通常、事業主、年金委員会、保険会社等が担う。
CAPSA(2016)のガイドラインの中で、アドミニストレーターは以下を行うことが推奨されている。

- 1) 受託者責任を負う
- 2) ガバナンスの枠組みを構築する
- 3) 役割と責任を規定し文書化する
- 4) パフォーマンスを監視する
- 5) 責任を果たすのに必要な知識とスキルを持つ
- 6) ガバナンスのプロセスを構築し文書化する
- 7) リスク管理の枠組みを構築し文書化する
- 8) コンプライアンスを確保するプロセスを構築し文書化する
- 9) 透明性と説明責任を持つ
- 10) 行動規範と利益相反を構築し文書化する
- 11) ガバナンスの枠組みをレビューする

代議員会は、年金制度に関する最終的な責任を持つ。代議員会には、人事部や財務部の管理職が代議員になることもある。年金制度の組織は、スポンサーの規模等によって変わるが、資産運用に関する分科会や、規約や給付に関する分科会を持つ制度もある。

企業年金を登録するためには、制度設立後 60 日以内に規制当局に必要な書類を提出することとされている。複数の州にまたがる場合は、最も人数の多い州で認可を行う。認可申請書類には、申請書、規約の写し、信託契約もしくは保険契約の写し、投資契約の写し、最初の数理計算報告書(DB 制度のみ)等を規制当局に提出する必要がある。さらに、税制上の優遇措置を得るために、カナダ歳入庁に以下の書類を提出することとされている。

- カナダ歳入庁の申請書 (Form T510)
- 規約の写し
- 最初の数理評価報告書 (DB 制度のみ)
- 信託契約もしくは保険契約の写し
- 他の関連する書類の写し

制度運営が始まると、以下のような加入者データの記録管理が行われる。

- 生年月日、採用日、加入日、引退日
- 社会保障番号と従業員 ID
- 掛金、勤続、給与の履歴
- 離職や就業不能の期間、およびその期間を給付額算定上の期間に算入したか等
- 婚姻状態、配偶者、受給者の情報 (離婚時の年金分割の情報も含む)

これらの記録は、数理的評価や監督当局宛の報告書に用いられるだけでなく、第6節で説明する年金調整、過去勤務期間の年金調整、年金調整リバーサル の計算にも用いられる。記録管理は、インハウスで行う場合と、保険会社、アクチュアリアルなコンサルティング会社、年金管理事務に特化した会社等に委託する場合がある。

給付金の額を決定し、支払いを行う給付事務も重要な役割である。中途退職、引退、死亡時の給付額の計算に加え、離婚分割時の給付額の計算が必要な州もある。また、退職や死亡の場合、カナダ・アクチュアリー会が定めた要件に基づいて他の制度へポータブルする額を計算する事務も発生する。

標準掛金、剰余や不足、未積立債務、非継続基準の不足金、特別掛金等が記載された数理計算報告書は、少なくとも3年に一度提出する必要がある。必要あれば、3年を待たずに提出してもよい。投資関係の報告は少なくとも1年に一度の提出とされている。

制度発足後、定期的に規制当局に以下の書類を提出することとされている。
州によって提出書類は異なるが、代表的なものは以下の通りである。

- 州別、性別の制度加入者
- 年間の制度加入者数の照合（新規加入者、引退者、退職者、死亡者の数に基づく）
- 従業員拠出額の合計
- 従業員の任意拠出額の合計
- 事業主の標準掛金の合計
- 事業主の標準掛金を減らすために用いられた剰余等
- 積立不足を償却するための特別掛金
- 年金資産の価値に関連する情報

制度変更があった場合、規制当局に掛金や財務状況等を報告するとともに、カナダ歳入庁にも関連する書類を提出することとされている。

DB 制度の財政運営は積立方針に基づいて行われる。積立方針は、受給権保護、掛金の安定性と相応性、最低積立基準や税制上の限度額等の遵守を目的に作成される文書である。CAPSA(2011)は積立計画に記載すべき要素として、以下を挙げている。

- 制度の概要
- 積立目的
- 制度が直面する主要なリスク
- 積立のボラティリティの要因とリスク管理（リスク許容度、シナリオテスト等）
- 積立目標の範囲
- 費用負担のメカニズム
- 積立超過の利用
- 年金数理の手法、前提、報告
- 財政検証の頻度

- 積立方針の継続的なモニタリング
- コミュニケーションの方針

2.3 DC 制度

(1) DC 制度の給付設計

DC 制度には、マネー・パーチェス方式と利益配分方式が存在する。マネー・パーチェス方式の DC には、事業主と従業員が拠出するタイプと事業主のみが拠出するタイプが存在する。掛金は、給与の一定割合、定額、もしくは勤続年数や勤続時間あたりの特定の金額として設定される。

利益配分方式は、事業主の掛金が企業の収益性にリンクしているタイプの DC 制度である。カナダ歳入庁は、単年度の収益が少額もしくはゼロであっても、従業員の給与の最低1%を事業主掛金として拠出することを求めている。第3項の繰延利益分配制度(DPSP)と似た制度であるが、利益配分方式の DC 制度は登録企業年金の一種であり、年金での受給が原則とされる。

DC 制度は、CAP(Capital Accumulation Plan)の一部に分類される。CAPSA(2004)はCAPを、「CAPの加入者が、制度内で提供される2つ以上の選択肢の中から投資の決定を行うことができる税制優遇措置のある投資または貯蓄制度」と定義している。DC 制度の他にも、グループ RRSP、Registered Education Savings Plan、繰延利益分配制度も CAP に含まれる。

事業主からみると DC 制度には以下のような利点がある。

- DC 制度の拠出限度額はその年度の所得に基づくものであり、RRSP のコントリビューション・ルームのような1年間のラグがない。
- 事業主は、就業不能や休職期間中の従業員であっても、みなし所得に基づいて掛金を拠出できる。グループ RRSP や繰延利益分配制度では、このような取り扱いができない。
- 事業主掛金は、社会保険料等の計算の対象とならない。

- DC の個人勘定口座は債権者から保護される。

(2) 給付と掛金に関する事項

DC 制度の規約に定めるべき事項は DB 制度と同様であるが、拠出建ての制度なので、年金の計算式の部分は異なる。典型的な DC 制度の掛金は、従業員拠出が給与の5%、事業主拠出が給与の5%である。拠出された掛金は加入者の個人勘定で積み立てられる。運用の指図は個人が行い、加入者は日々投資対象を変更することも可能である。掛金と運用収益の累計が加入者の年金原資となる。

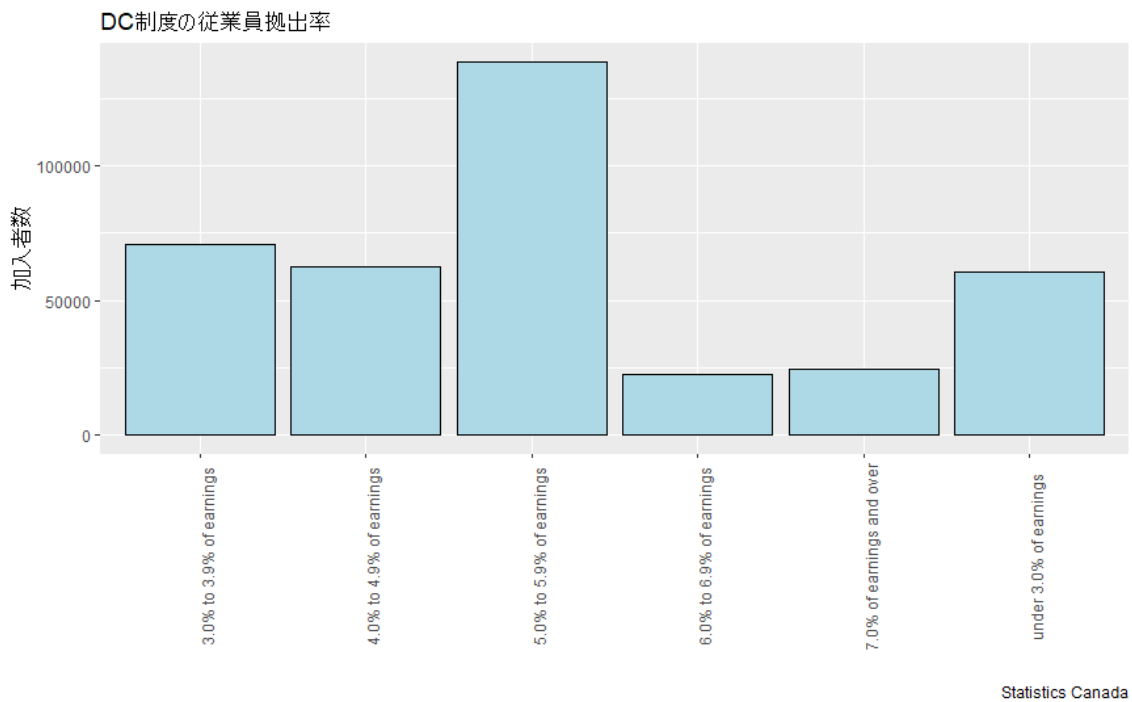
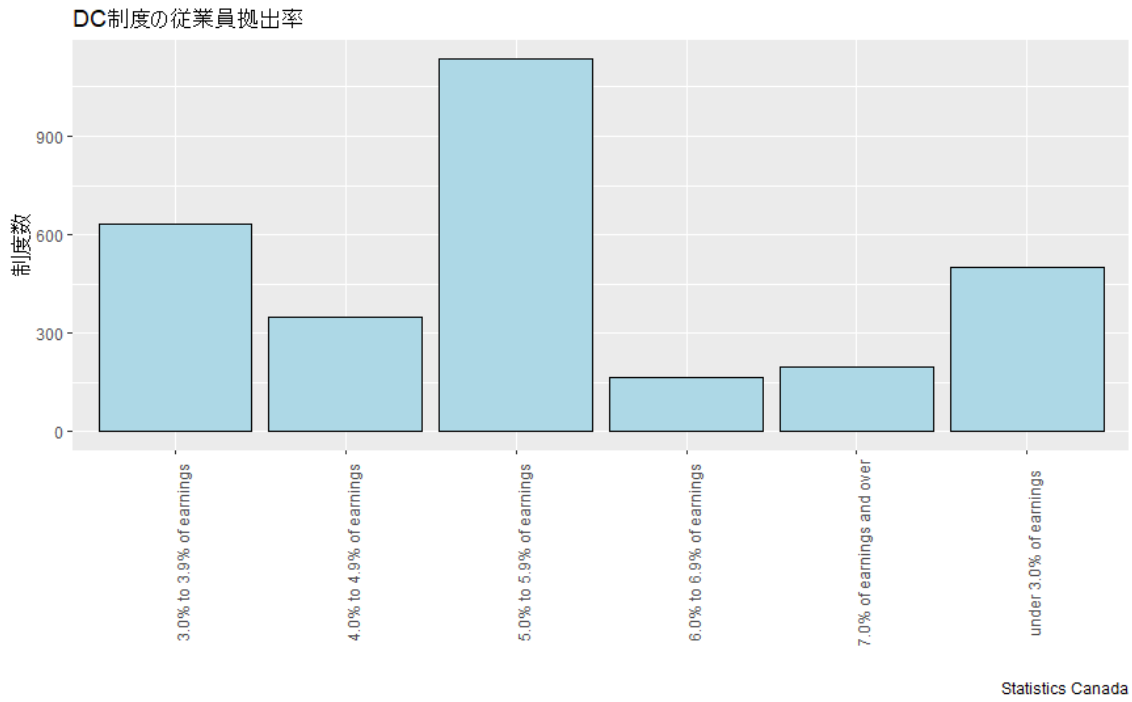
中途退職の場合であって、勘定残高が YMPE の 4~20% の場合、一時金で受け取れることを認めている州もある。一部の例外を除いて、ポータビリティを設けるか否かは任意であるが、DC の場合、通常すべての年齢でポータビリティを可能としている。

カナダ統計局によると、2019 年の DC 制度の内、従業員拠出がある制度は、制度数で 83%、加入者数で 82%⁴⁰となっている。

従業員拠出の掛金率の分布は以下の通りである。5.0%~5.9%で従業員拠出を設定している制度が最も多い。

⁴⁰ Statistics Canada. [Table 11-10-0106-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by contributory status](#)

図 16 : DC 制度の従業員拠出率を制度数で比較 ⁴¹



⁴¹ Statistics Canada. [Table 11-10-0114-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by employee contribution rate](#)

(3) DC の制度運営

DC の制度運営は DB と類似しているものの、いくつかの相違点がある。DC 制度では、加入者が選択すべき投資方法が提供される。事業主は、投資方法に関する十分な情報を加入者に提供すべきとされている。コンサル会社や保険会社が、オンラインでの情報提供、他の団体給付との関連情報、老後の生活設計に関するツール等、良いサービスを提供するためにしのぎを削っている。

アドミニストレーターの手数料は、投資収益から請求、口座残高から請求、もしくは事業主から直接支払われる。DC 制度への掛金から手数料を控除することはできない。

2.4 ハイブリッド制度

カナダのハイブリッド制度は、DB と DC の特徴を持つ制度、複数事業主制度、特定複数事業主制度、ターゲット・ベネフィット制度の主に4種類が存在する。日本で代表的なハイブリッド制度であるキャッシュバランス制度は、カナダでも導入を求める要望があるものの、所得税法の下で実質的に認められていない⁴²。A Fine Balance (2008) では、キャッシュバランス制度は超過運用収益をスポンサーが得ることになるので、賛否両論ある制度としている。

(1) DB と DC の特徴を持つ制度

ハイブリッド方式は、DB と DC の要素をあわせ持つ制度である。DB と DC の年金額の何れか大きい方を支給する方式の制度が多い。このタイプの制度は、実質的には DC 制度として運営されるが、DB の給付額が最低保証額となることから、DB の数理計算も必要となる。コンビネーション方式は、DB と DC の年

⁴² Chapter 9 – Innovation in Plan Design of A Fine Balance (Ontario Expert Commission on Pensions, 2008)

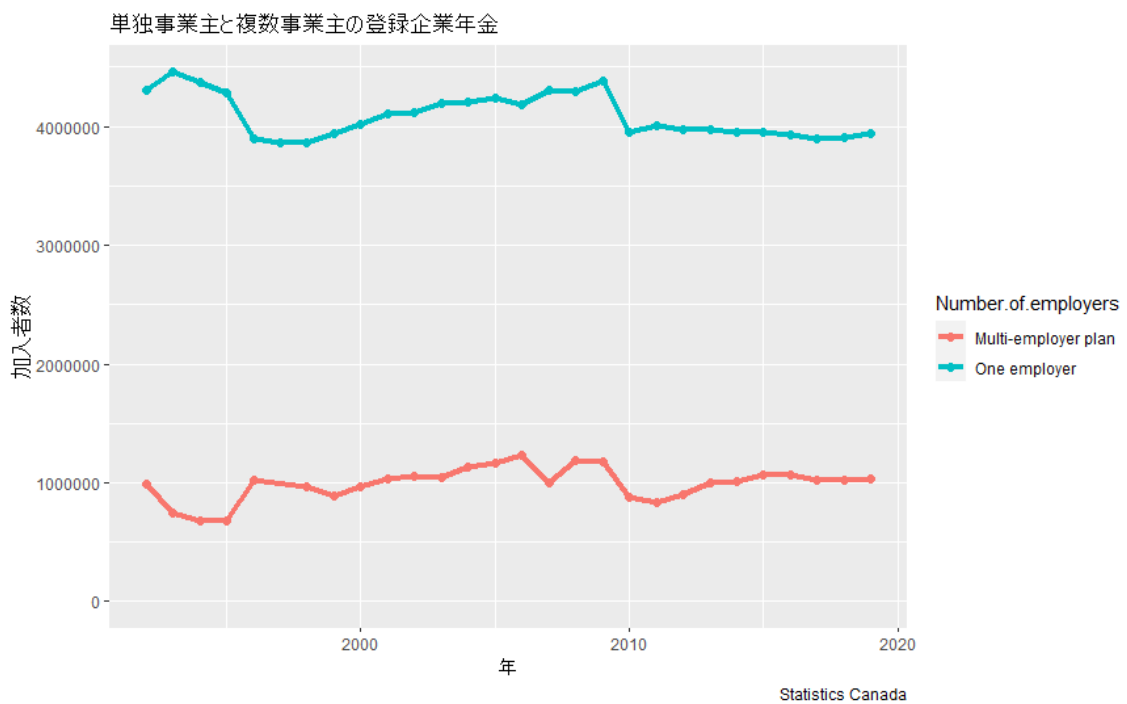
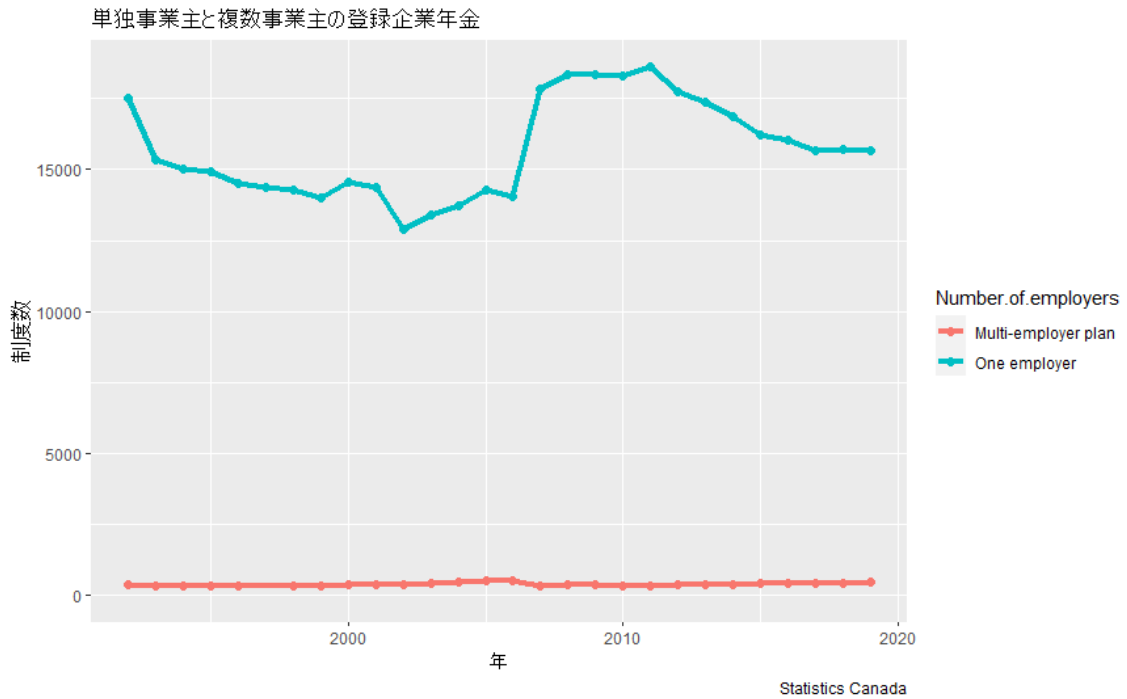
金額の合計を支給する制度のことである。Morneau Sobeco(2008)によると、ハイブリッド方式とコンビネーション方式は、運営が複雑で従業員への説明が困難であることから、採用数は少なく、年金制度全体の2%に満たない。

(2) 複数事業主制度

複数事業主制度は通常、関連する産業の複数の事業主によって設立される。複数事業主制度の歴史は古く、1940年代の衣料関係の労働者の契約を嚆矢とする。建設業、飲食サービス業、トラック輸送業等の業界では、業界内での転職が多く、単独事業主制度の仕組みでは、十分な引退後給付を提供することができなかった。このような業界において、複数の事業主が集まって登録企業年金が設立されるようになった。

単独事業主と複数事業主の制度数と加入者数は以下の通りである。2019年時点において、複数事業主制度の制度数は469、加入者数は1,036,600人であり、1制度あたり平均で2,200人程度の加入者が存在する。一方、単独事業主制度の制度数は15,655、加入者数は3,939,063人であり、1制度あたりの平均加入者数は252人となり、複数事業主制度よりもかなり少ない。

図 17：単独事業主と複数事業主の登録企業年金の制度数の推移⁴³



⁴³ Statistics Canada. [Table 11-10-0098-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by number of employers sponsoring the plan](#)

複数事業主制度の運営は評議員会 (**Board of Trustees**) が行う。信託人はフィデューシャリー・デューティーを有する。評議員会の委員の任命は通常、事業主と従業員が半数ずつ行う。単独事業主制度の場合は、事業主が中心となって運営を行うことから、複数事業主制度のガバナンスはより従業員の意見が反映されたものとなっている。複数事業主制度の信託契約には通常、以下の事項が規定される。

- 信託基金の創設の目的
- 信託契約の関係者、信託人の人数、任命方法の特定
- 信託人の権限、役割、責任
- 複数事業主制度の運営に必要な書類の創設のための事項
- 複数事業主制度の書類を変更する権限
- 信託人の責任と補償
- 特定の役割と責任の委任の権限

複数事業主制度では、掛金水準と給付水準の両方が設定される。例えば、事業主掛金は従業員の時間単位あたりの金額として設定され、給付は **DB** 制度と同様に一定の計算式 (例えば、定額制度) で設定される。複数事業主制度の掛金拠出は事業主のみが行うことが多く、その水準は労働協約で規定されている。運用パフォーマンスに関わらず、労働協約を変更しなければ、掛金水準も変更されない。労働協約で規定された掛金で給付水準を維持できるかを確認するために数理評価が必要とされる。数理評価の結果、積立不足がある場合、アクチュアリーからいくつかの選択肢が示される。この中には、給付減額の選択肢も含まれる。アドミニストレーターは、監督当局に改善計画を提出する必要がある。このように、掛金水準が不十分であり、事業主が掛金を増額することができない場合、給付額が減額される可能性がある点が単独事業主

制度と異なる。なお、ここでの給付減額には将来分だけでなく、過去分の給付減額も含まれる。

表 5：複数事業主制度と単独事業主制度の違い⁴⁴

制度設計	複数事業主制度	単独事業主制度
スポンサーシップ	複数事業主のスポンサー、もしくは加入者との合同	単独事業主
ガバナンス	加入者のみ、もしくはスポンサーとの合同	スポンサーのみ、もしくは加入者の関与（但し、稀）
掛金	スポンサーのみ、もしくは拠出制	スポンサーのみ、もしくは拠出制
給付	ターゲット	固定
リスク配分	加入者	スポンサーもしくはシェア
PBGF ⁴⁵ の保障組合の関与	なし 通常あり	あり 団体交渉契約に基づく制度が3分の1程度

複数事業主制度には以下のようなメリットやデメリットがある。

- 単独では登録企業年金を実施できないような規模の中小企業が年金制度を導入できる。
- 投資アドバイスや運営必要等のコストも複数の事業主でシェアできる。
- 事業主拠出の掛金が労働協約で決まっているので、事業主の経営状況が悪化した場合であっても、掛金の拠出は固定されている。
- 信託契約を用いているので、資産の所有者が明確。
- 業界内で転職した人であっても、給付を通算できる。

⁴⁴ A Fine Balance の第 4 章を参考に作成

⁴⁵ Pension Benefits Guarantee Fund のこと。オンタリオ州にのみ設置されている支払保証制度。

- 記録管理が煩雑。
- 将来の給付だけでなく、過去の給付についても減額される可能性がある。
- 詐欺事件等の不正リスクが相対的に高い。

(3) 特定複数事業主制度

複数事業主制度であって、一定の要件を満たす制度を特定複数事業主制度 (Specified Multi-Employer Pension Plan) と呼ぶ。複数事業主制度の年金調整の計算は、DB 制度の方法に準ずるが、特定複数事業主制度の場合は DC 制度と同じ方法を適用することが認められている。すなわち、事業主と本人拠出の掛金が年金調整の額となる。

特定複数事業主制度の認定を得るためには、複数の事業主が加入する DB 制度であって、加入者の 95% 以上が単一もしくは関連する事業主に雇用されていない、制度への加入や掛金の計算は団体交渉等の協定に基づく、アドミニストレーターは事業主の代表によって管理されていない評議員会である、アドミニストレーターは給付金を決定する権限を有する等、一定の要件を満たす必要がある。

(4) ターゲット・ベネフィット制度

カナダ・アクチュアリー会 (2015) はターゲット・ベネフィット制度を以下のよう
に定義している⁴⁶。

Collective, pre-funded pension plan pooling both economic and demographic risks, with a predefined retirement income goal (the “target benefit”), where the employer’s financial liability is limited to

⁴⁶ Report of the Tas Force on Target Benefit Plans (CIA Task Force on Target Benefit Plans, 2015)の 6 頁

predefined contributions while members' benefits may periodically be adjusted upwards or downwards relative to the original target.

この定義によると、ターゲット・ベネフィット制度は、以下のような特徴を持つ。

- 予め定められた目標となる給付が存在
- 事業主の財務的な責任は予め定められた掛金に制限される
- 給付は定期的に調整されるかもしれない
- 経済的および人口動態的リスクをプーリングする、集団的で、事前積立の年金制度

ターゲット・ベネフィット制度の法制化の要望は 2008 年頃に複数の州から提言された。アルバータ州とブリティッシュ・コロンビア州は、「Specified Contribution Target Benefit Plan」と呼ばれる新しい年金制度の創設を提言した⁴⁷。オンタリオ州の提言の中には、「Jointly Governed Target Benefit Pension Plan」の検討も含まれる⁴⁸。ノヴァ・スコシア州も「Target Benefit Plans」の提言を行っている⁴⁹。この3つのレポートに共通するのは、以下の2点である。

- 複数事業主制度だけでなく、単独事業主制度も利用可能な制度にすること
- ターゲット・ベネフィット制度のガバナンスの強化

⁴⁷ Getting Our Acts Together: Pension Reform in Alberta and British Columbia (Alberta/British Columbia joint Expert Panel on Pension Standards, 2008)

⁴⁸ A Fine Balance (Report of the Ontario Expert Commission on Pensions, 2008)

⁴⁹ Promises to Keep (Report of the Nova Scotia Pension Review Panel, 2009)

ターゲット・ベネフィット制度は、2012年にニュー・ブランズウィック州で最初に導入された。同州では、シェアード・リスク制度と呼ばれている。また、アルバータ州とブリティッシュ・コロンビア州でも包括的なターゲット・ベネフィット制度が法制化されている⁵⁰。ケベック州では、もともと紙パルプセクターの特定の企業に限定し、ターゲット・ベネフィット制度を容認していたが、2020年12月から包括的なターゲット・ベネフィット制度を導入できるように関連する法令の改定を行っている。なお、既存の紙パルプセクターのターゲット・ベネフィット制度は2023年12月末までに新しい法令に準拠することが求められている。その他の州と連邦政府についても、ターゲット・ベネフィット制度に関する動向はあるものの、まだ関連する法令は施行されていない⁵¹。

- オンタリオ：年金基本法を改訂する **Securing Pension Benefits Now and the Future Act (Bill 120)**を制定し、ターゲット・ベネフィット制度の導入を決定。
- ノヴァ・スコシア：**Pension Benefits Act (Bill 96)**でターゲット・ベネフィット制度のガバナンスを規定。
- サスカチュワン：現行の法令でターゲット・ベネフィット制度を認めているという立場をとっている。
- マニトバ、ニューファンドランド&ラブラドル、プリンス・エドワード島：ターゲット・ベネフィット制度に関する法令はない。
- 連邦政府：「**Pension Innovation for Canadians – The Target Benefit Plan**」を公表。

⁵⁰ Report of the Task Force on Target Benefit Plans (CIA Task Force on Target Benefit Plans, 2015)

⁵¹ ACPM Target Benefit Plan Supplemental Paper (2014)

ターゲット・ベネフィット制度に関する記述は年金シニアプラン総合研究機構(2015)が詳しい。このレポートでは、ターゲット・ベネフィット制度とDB制度・DC制度を以下のように比較している。

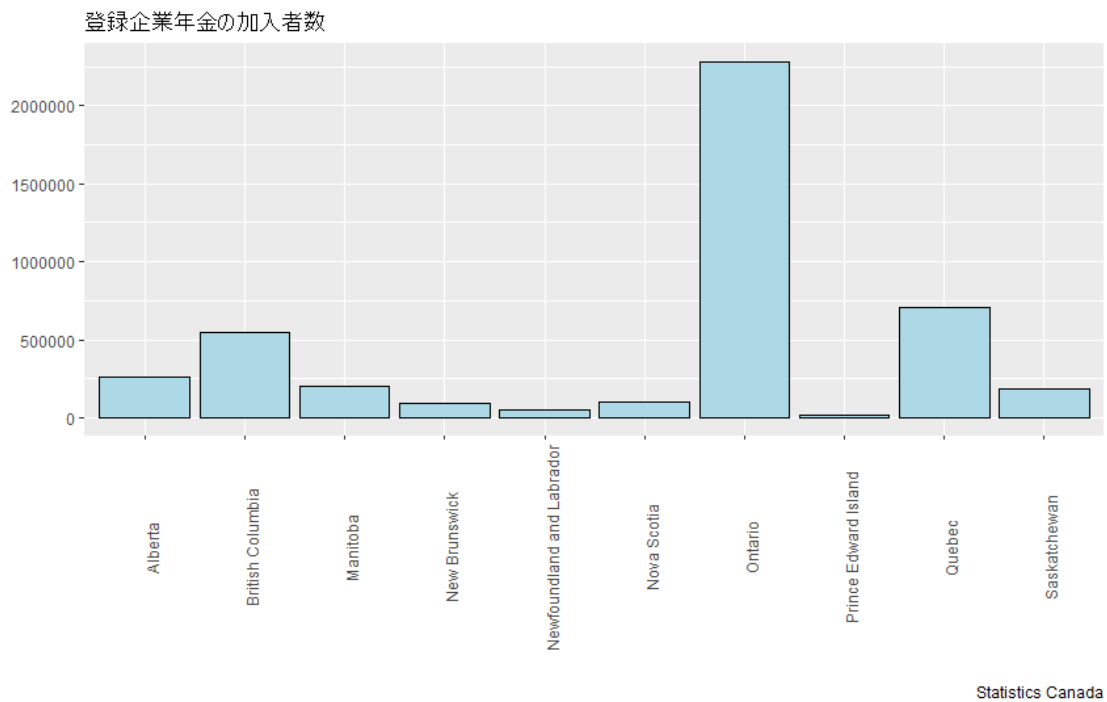
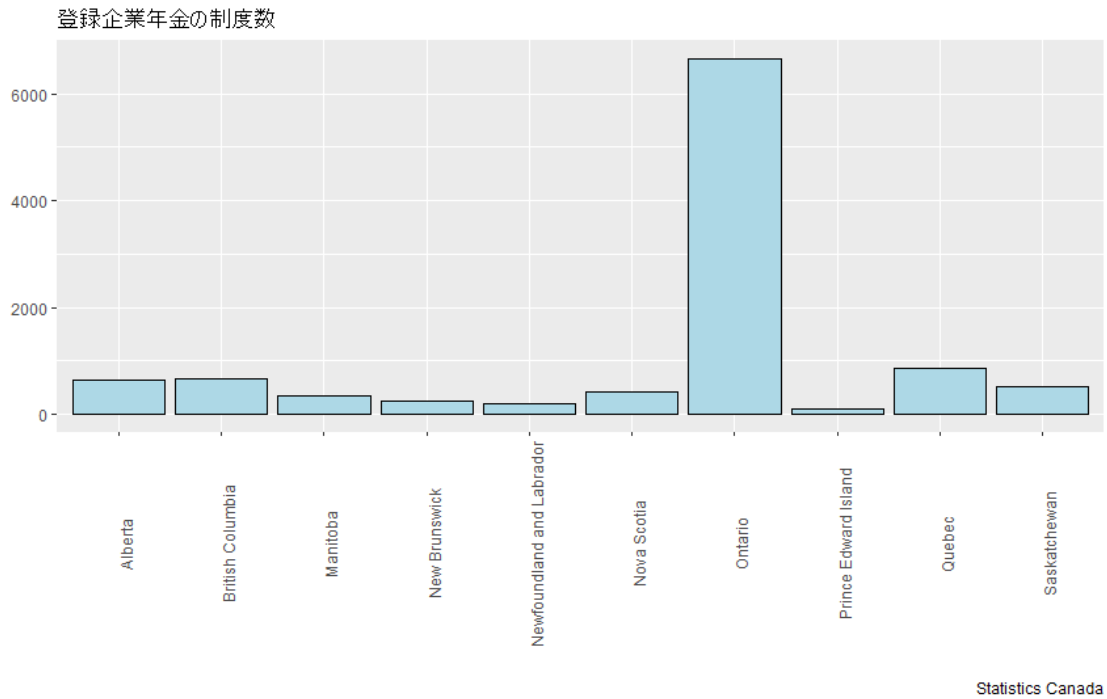
表 6：ターゲット・ベネフィット制度、DB制度、DC制度の比較

	確定給付年金 (DBプラン)	目標給付年金(TBプラン)	確定拠出年金(DCプラン)
雇用者	変動	原則固定(変動の場合Cap付)	固定
拠出	給付対応掛金	給付対応掛金+リスク対応掛金	給付対応掛金
水準	資金をプール (合同運用)	資金をプール (合同運用)	加入者の個人勘定 (個人単位での運用)
資産	スポンサー	原則加入者個人	加入者個人
運用	確定給付	目標給付 (削減可能)	運用成績により変動
運用	加入者間でプール	加入者間でプール	加入者個人
リスク	○スポンサーの負担大	○給付は「基本給付」と「副次的給付」に分割	○加入者への投資教育が課題
年金	○プランの持続可能性に懸念(企業年金では凍結・閉鎖、DCプラン等への移行が進む)	○給付は削減可能だが合理的な範囲での給付確保の仕組み有	○受け取れる年金額の見通しがつけづらい
給付			○長寿リスクを個人で負う
長寿			
リスク等			
備考			

2.5 オンタリオ州の状況

州別に登録企業年金の制度数および加入者数を比較すると、経済の中心であるオンタリオ州が群を抜いて多いことがわかる。2016年の国勢調査によると、オンタリオ州の人口は約1300万人であり、65歳以上人口の割合は16.7%である。約30%が移民であり、ヴィジブル・マイノリティは約400万人を占める。GDPはカナダ全体の約4割を占めると言われている。

図 18 : 登録企業年金の制度数を州別に比較 ⁵²



⁵² Statistics Canada. [Table 11-10-0094-01 Registered pension plans \(RPPs\), active members and market value of assets, by jurisdiction of plan registration](#)

カナダの経済の中心であるオンタリオ州の企業年金の状況を見ると、伝統的な DB 制度である最終給与・累積給与・定額制度は、制度数では 44% を占めるが、加入者数は 13% 程度となっている。複数事業主制度の加入者数が全体の4分の1を占める。5年前の FSCO⁵³レポート(2013)と比較すると、制度数は、最終給与が 425 から 354(▲17%)、累積給与が 132 から 94(▲29%)、定額が 202 から 157(▲22%)と減少する一方、凍結制度が 135 から 295(+119%)と増加している。

表 7：オンタリオ州の DB 制度の種類、加入者数と退職者数、資産価値⁵⁴

制度	制度数	加入者数	退職者数	その他	合計	資産の市場価値 (百万カナダドル)
最終給与 ⁵⁵	354	153,322	133,725	42,196	329,243	\$91,823
累積給与	94	25,000	20,111	9,405	54,516	\$8,659
定額	157	23,564	33,407	11,457	68,428	\$10,204
ハイブリッド ⁵⁶	384	163,448	217,997	88,665	470,110	\$88,524
凍結制度 ⁵⁷	295	24,277	65,198	25,093	114,568	\$16,328

⁵³ Financial Service Commission of Ontario

⁵⁴ カナダの財政検証は3年に一度であり、このデータは2015年7月1日から2018年6月30日までに FSCO (Financial Services Commission of Ontario) に提出された報告書に基づく

⁵⁵ 日本の最終給与と比べると、引退前数年間(例えば5年間)の平均給与を最終給与とする点が異なる。

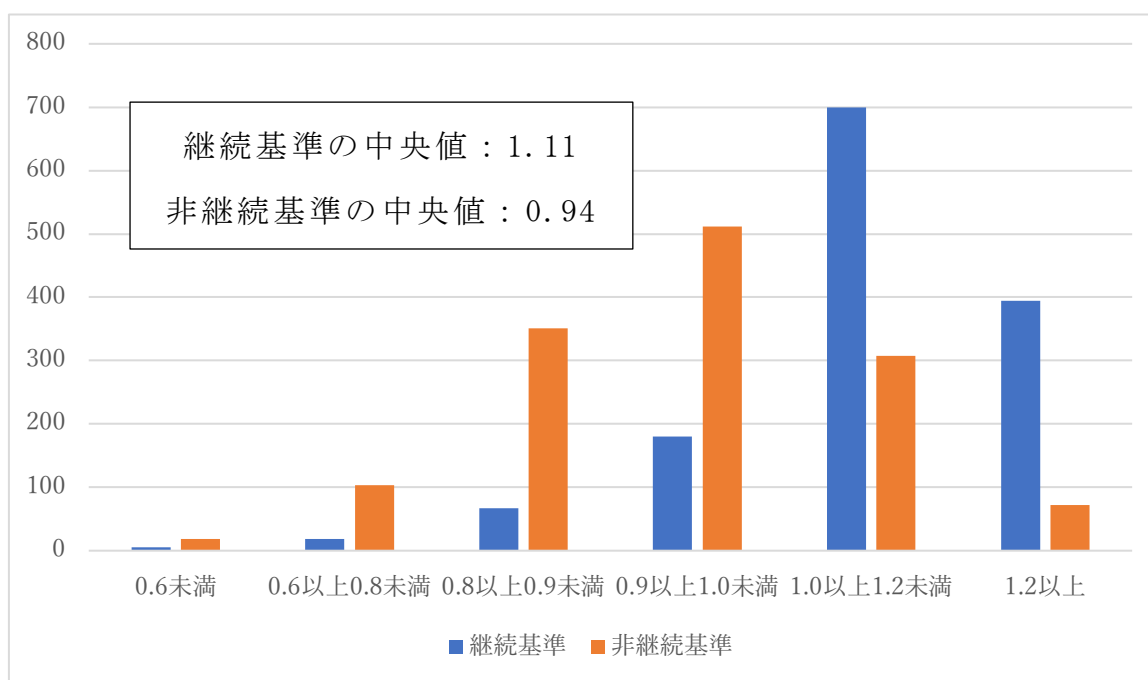
⁵⁶ DB と DC の両方の条件を有する。DB の給付+DC の給付とするケースや、DB の給付と DC の給付の何れか大きい額とするケースがある。

⁵⁷ 凍結された DB 制度とハイブリッド制度から成る。凍結されたハイブリッド制度では、DB の給付は凍結されるが、DC の将来給付は積みあがる。

MEPP	73	393,474	135,805	438,358	967,637	\$35,924
Listed JSPP ⁵⁸	7	762,751	456,139	154,235	1,373,125	\$399,380
合計	1,364	1,545,836	1,062,382	769,409	3,377,627	\$650,842
平均年齢		44.5	72.9	48.1		

日本と同様に財政検証は継続基準と非継続基準が存在する。FSCO レポート(2018)によると、継続基準の積立比率の中央値は 1.11、非継続基準の積立比率の中央値は 0.94 となっており、各々の積立比率は以下のように分布している。

図 19 : 2018 年のオンタリオ州の積立比率の状況 ⁵⁹



⁵⁸ Listed Jointly Sponsored Pension Plan のことであり、Regulation909 に規定された特定の DB 制度。

⁵⁹ 2018 Report on the Funding Defined Benefit Pension Plans in Ontario (FSCO)

継続基準の数理評価のための財政方式は以下の通りであり、単位積増方式と予測単位積増方式が大半を占める。

- 単位積増方式：60.8%
- 予測単位積増方式：38.8%
- 加入年齢方式：0.1%
- 総合保険料方式：0.3%

資産の評価方法は以下の通りであり、時価が $3/4$ 以上であるが、平滑化を採用している制度も一定程度存在する。

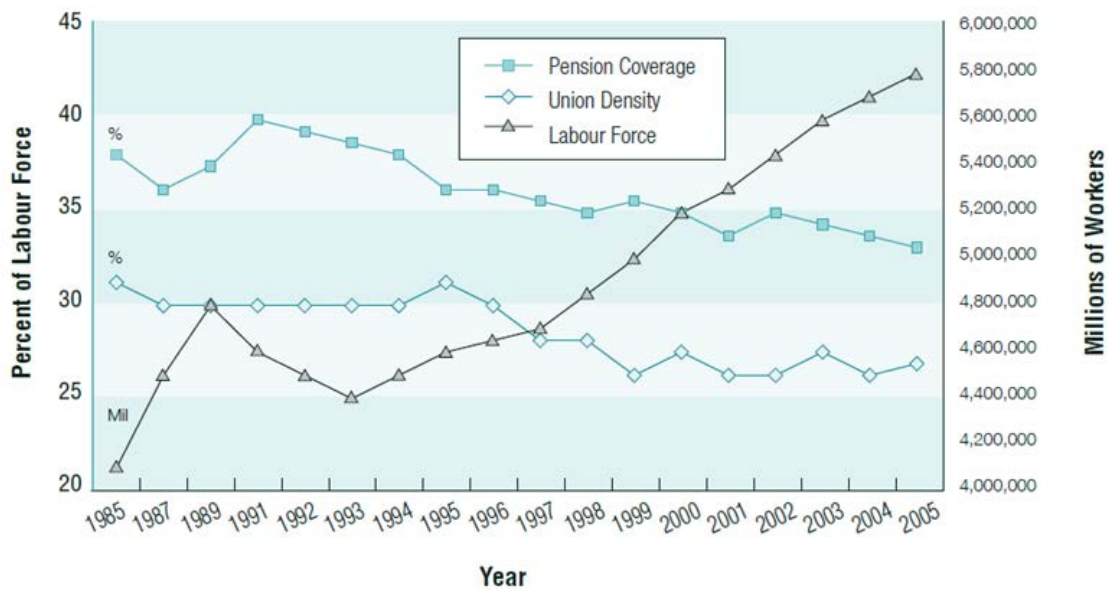
- 時価：77.0%
- 平滑化：22.2%
- その他：0.8%

A Fine Balance (2008) において、オンタリオ州の年金カバレッジの低下の要因分析を行っている。主要な要因として、産業構造の変化に伴って、労働組合の加入率が低下し、私的セクターでのカバレッジが低下している点を挙げている。

図 20：オンタリオ州の組合加入率と年金カバレッジ⁶⁰

⁶⁰ A Fine Balance の第 3 章（44 頁）からの抜粋

Figure 4: Ontario Labour Force Growth, Union Density and Pension Plan Coverage



また、年金規制と年金税制が年金カバレッジに与えた影響も考慮しているが、その影響は必ずしも明確ではないと結論付けている。

スポンサーの代表者の多くは、年金加入率の低下は直接的または間接的に過剰な規制に起因するものであると主張していた。このような議論が頻繁に行われていることを考えると、それを非常に真摯に受け止めている。しかし、過剰な規制が年金の減少の最大の原因であることを裏付ける証拠はないように思われる。加入率の低下傾向は、1970年代半ばから見られ、不満とされる規制要件が導入される以前から起こっている。そして、それらの規制の導入によって低下傾向は加速していない。

所得税法ではもともと、DB制度を優遇していた。労働者は、DC制度やRRSPよりもDB制度の方が、より多くの所得を貯蓄し、保護することが許されていた。しかし、1991年に所得税法が改正され、3つの引退貯蓄手段すべてに平等な取り扱いが提供されるようになった。このような税制の変更の結果、引退後の貯蓄に対す

る代替アプローチが急速に拡大している可能性はあるが、この拡大は、DB 制度を犠牲にして起こったものであるかどうかはクリアではない。

第2項 登録退職貯蓄制度 (RRSP)

RRSP は、個人と保険会社・受託会社等との契約である。納税者は、自身のため、もしくは配偶者のために掛金を拠出することができ、当該掛金は所得税計算上控除される。運用収益も非課税である。一方、RRSP からの引き出しについては一定の制限がつく。住宅購入 (Home Buyers Plan) や生涯教育 (Lifelong Learning Plan) に従う免除規定に該当しない場合、受け取り時に課税される。カナダでは、持家と教育は貧困対策を行う上で重要視されており、RRSP の免除規定もこの2つを対象としている。積み立てられた RRSP は、RRIF への移換、終身年金の購入、確定年金の購入に用いられる。RRSP に加入できるのは 71 歳までとされている。RRIF に移換する場合は、71 歳に到達する年の末日までに移換しなければならない。

RRIF は最低引出し金額が定められている。70 歳以下の場合、 $1/(90-\text{年齢})$ の分だけ引き出す必要がある。例えば、70 歳で、375,000 カナダドルの RRIF がある場合、少なくとも 18,750 カナダドル ($=375,000 \times 5.0\%$) を引き出す必要がある。71 歳以上の最低引出し率は以下の通りである。

表 8 : RRIF の最低引出し率

年初の年齢	RRIF 最低引出し率
71	5.28%
72	5.40%
73	5.53%
74	5.67%
75	5.82%
76	5.98%
77	6.17%
78	6.36%

79	6.58%
80	6.82%
81	7.08%
82	7.38%
83	7.71%
84	8.08%
85	8.51%
86	8.99%
87	9.55%
88	10.21%
89	10.99%
90	11.92%
91	13.06%
92	14.49%
93	16.34%
94	18.79%
95 歳以上	20.00%

RRSP の拠出限度額の詳細については第6節で説明するが、DB や DC 等を実施していない場合の拠出限度額は、所得の 18%もしくは定額の内、何れか低い額となる。この定額は賃金水準によって毎年見直されるものであり、2020 年は 27,230 カナダドルである。DB や DC 等を実施している場合は、年金調整の仕組みを用いて RRSP の拠出限度額が調整される。

RRSP は事業主が従業員のためにグループとして加入することも認められている。これをグループ RRSP と呼ぶ。企業の中には、登録企業年金ではなく、グループ RRSP を選択する企業もある。その理由は以下の通りである (Morneau Sobeco 2008, p.287)。

- 規約を規制当局に登録する必要がない。
- ロックインが不要。
- 事業主掛金の柔軟性が高い。
- 加入要件の柔軟性が高い。

- 受給者の指定の制限がない。
- 配偶者に支払う連生年金の強制がない。
- (ケベック州の登録企業年金で必要とされる)年金委員会の設立が不要。
- (ケベック州の登録企業年金で必要とされる)毎年の加入者の会議も不要。
- 配偶者向けの **RRSP** を通じて、社員の収入を分割する機会を提供できる。

グループ **RRPS** は、登録企業年金等と同様、従業員が自分の老後所得の準備するために用いられるが、事業主からするといくつかの欠点がある。

- 実質的に、雇用者が従業員に代わって **RRSP** 掛金を拠出しているため、即時にベスティングする。
- グループ **RRSP** への掛金という名目で従業員に資金を提供しても、それは給与とみなされる。したがって、カナダ/ケベック年金制度、失業保険、医療保険等の保険料に影響を与えるので、**DC** 制度と比べると、事業主が負担する社会保険料に関するコストは増大する。
- 事業主は従業員が在職中の間、グループ **RRSP** の現金化を制限できるが、退職後は現金化を制限できない。
- **RRSP** のコントリビューション・ルームは収入ベースとなっているので、就業不能になったり、育児休暇や産休中で所得がほとんどない場合、コントリビューション・ルームもほとんどなくなってしまう。
- コントリビューション・ルームは所得税法で規定されているので、事業主が拠出金の上限をコントロールできない。例えば、前年の所得が少ない従業員は、**RRSP** のコントリビューション・ルームも小さく、当該従業員に対して事業主は十分な掛金を拠出できないかもしれない。

RRSP の資産は、所得税法上認められた投資商品で運用される。この投資商品には、国内外の株式、債券、不動産等が含まれる。2005 年以前は外国

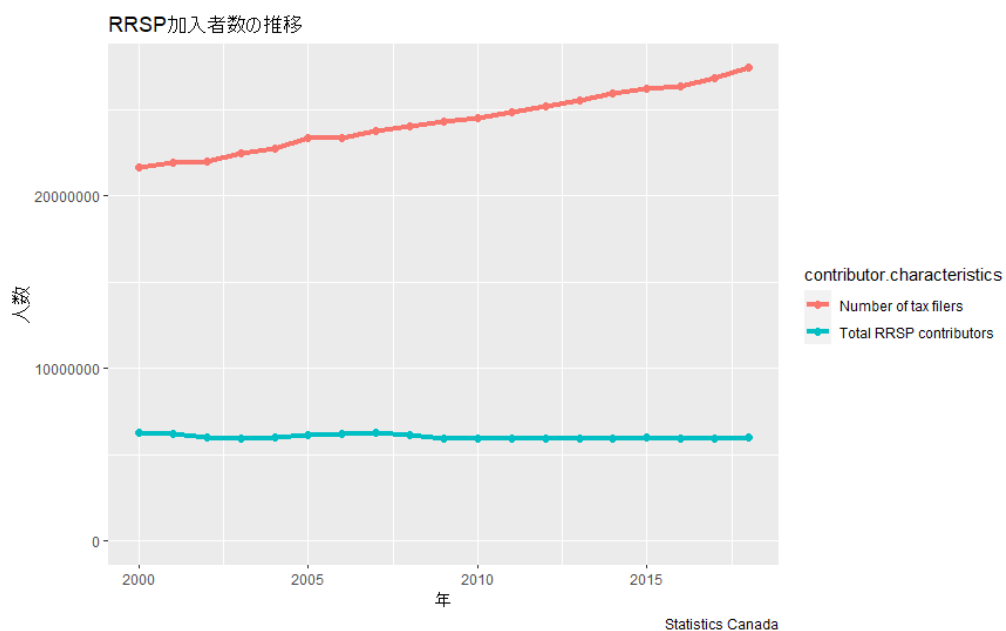
資産に対する制限があったが、2005年の予算以降はそのような制限は撤廃された。

自分の RRSP に掛金を拠出するのではなく、配偶者の RRSP に拠出することもできる。RRSP の掛金は、拠出している納税者の前年の収入に基づいており、当該納税者の課税所得から控除される。配偶者 RRSP の掛金の利点として、掛金は拠出する本人の課税所得から控除されるが、拠出した掛金が少なくとも2年間、配偶者 RRSP にある場合には、配偶者 RRSP から支払われる給付は、配偶者の課税所得に含まれる。配偶者の限界税率が本人よりも低くなる場合は、老後所得を分割することで節税効果をもたらす。ここで、配偶者には、いわゆるコモン・ローの関係にある異性の配偶者だけでなく、同性の配偶者も含まれる。

カナダ統計局によると、2018年時点で約600万人が RRSP に拠出を行っている。納税者数が約2,740万人なので、約22%が RRSP に加入していることとなる。

図 21 : RRSP 加入者数の推移 ⁶¹

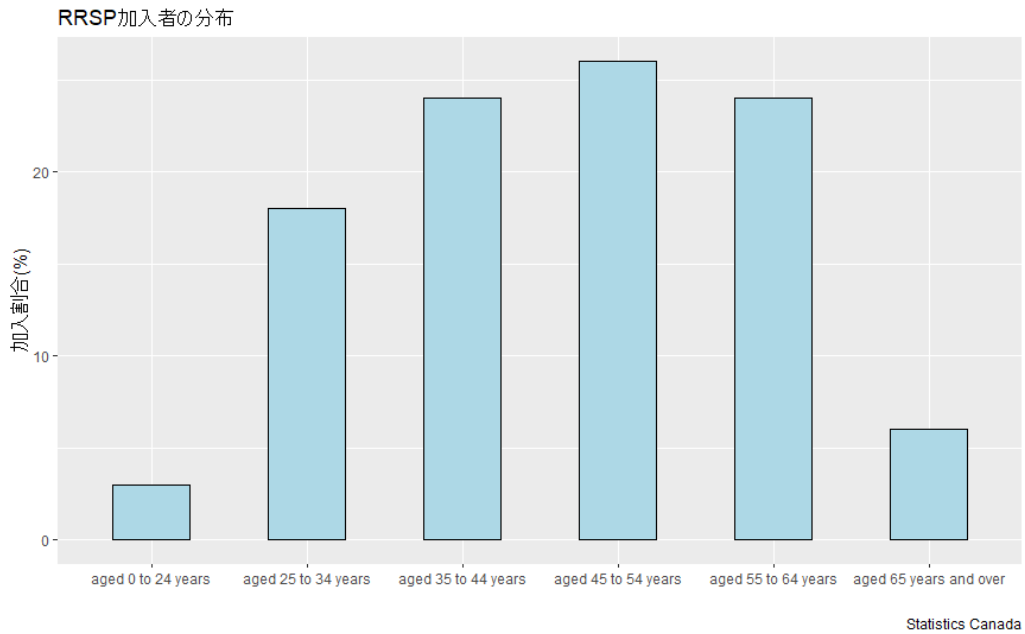
⁶¹ Statistics Canada. [Table 11-10-0044-01 Selected characteristics of tax filers with Registered Retirement Savings Plan \(RRSP\) contributions](#)



RRSP 加入者の平均年齢は 46 歳である。年齢区分の占率を見ると、45～54 歳が最も多い。

図 22 : RRSP 加入者の分布 ⁶²

⁶² Statistics Canada. [Table 11-10-0044-01 Selected characteristics of tax filers with Registered Retirement Savings Plan \(RRSP\) contributions](#)



RRSP 加入者の男女比は、男性が 53%、女性が 47%と約半々であるが、拠出額の中央値は、男性が 3,890 カナダドル、女性が 2,600 カナダドルと、男性の方が女性よりも多くの掛金を拠出している。

図 23 : RRSP 加入者の掛金の中央値の推移 ⁶³

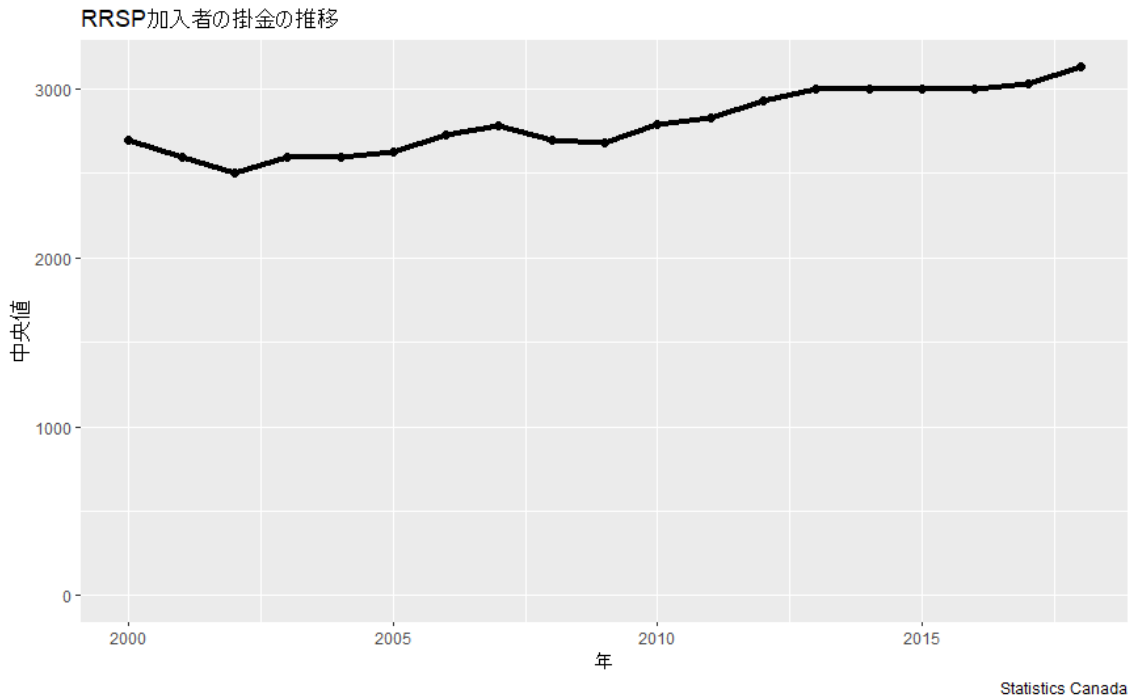
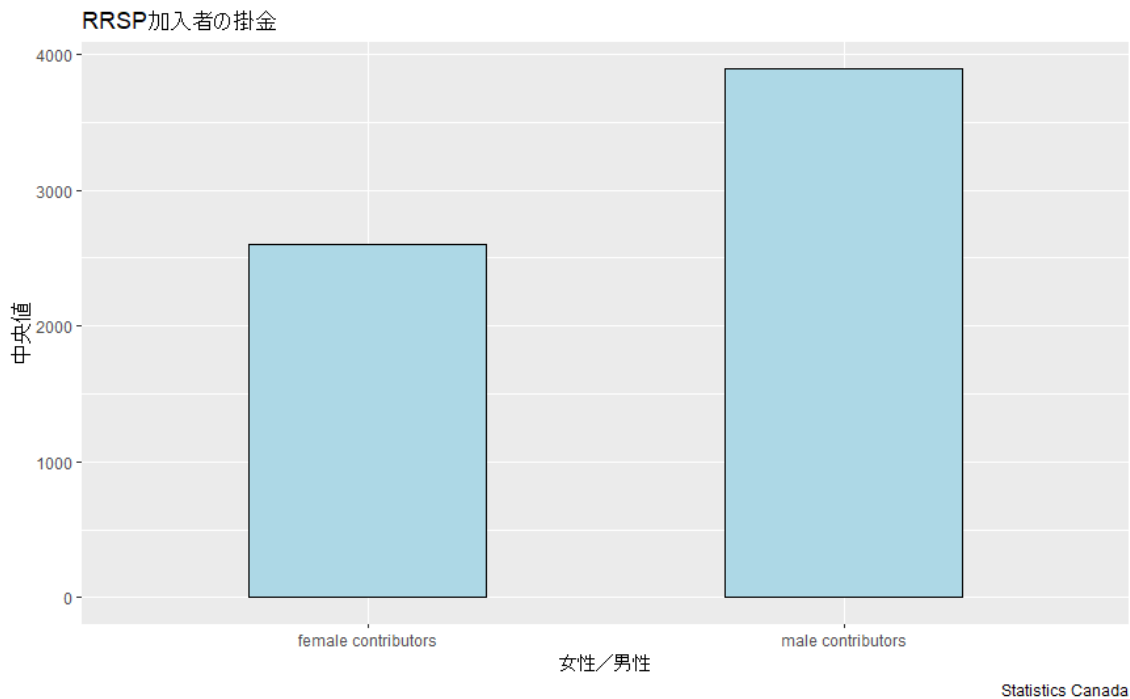


図 24 : RRSP 加入者の掛金の中央値を男女別に比較 ⁶⁴

⁶³ Statistics Canada. [Table 11-10-0044-01 Selected characteristics of tax filers with Registered Retirement Savings Plan \(RRSP\) contributions](#)

⁶⁴ Statistics Canada. [Table 11-10-0044-01 Selected characteristics of tax filers with Registered Retirement Savings Plan \(RRSP\) contributions](#)



RRSP 加入者の所得の中央値は 64,660 カナダドルであり、年々増加している。年収が 80,000 カナダドルを超える RRSP 加入者の割合は約 40%と、他の年収区分と比べると突出して高い。「拠出時非課税枠は高所得の者ほどメリットが大きい」(高山 2002, p.11)と逆進性を問題視する意見もある。

図 25 : RRSP 加入者の年収の推移 (カナダ統計局) ⁶⁵

⁶⁵ Statistics Canada. [Table 11-10-0044-01 Selected characteristics of tax filers with Registered Retirement Savings Plan \(RRSP\) contributions](#)

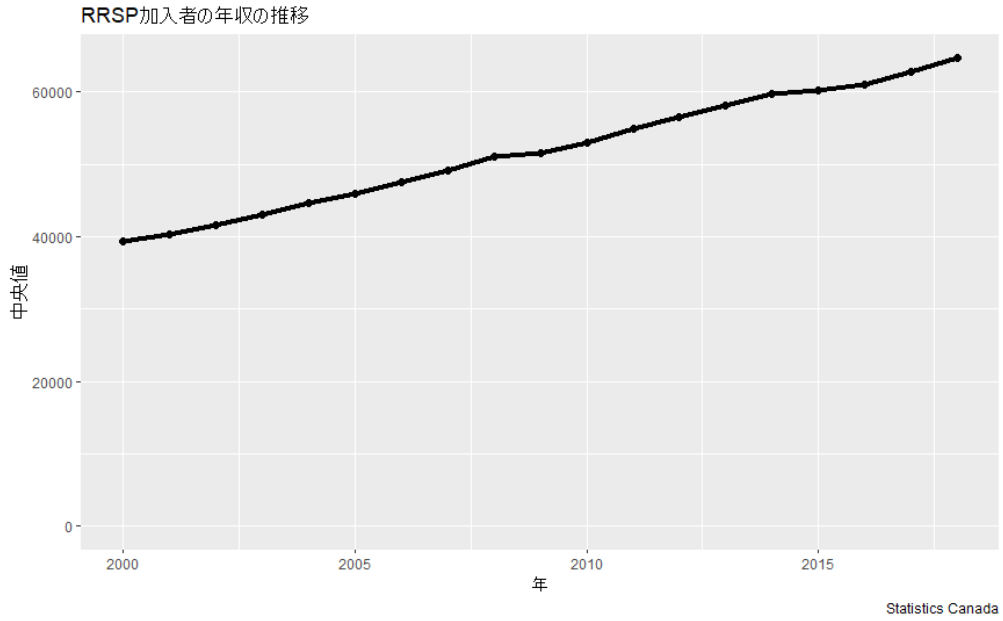
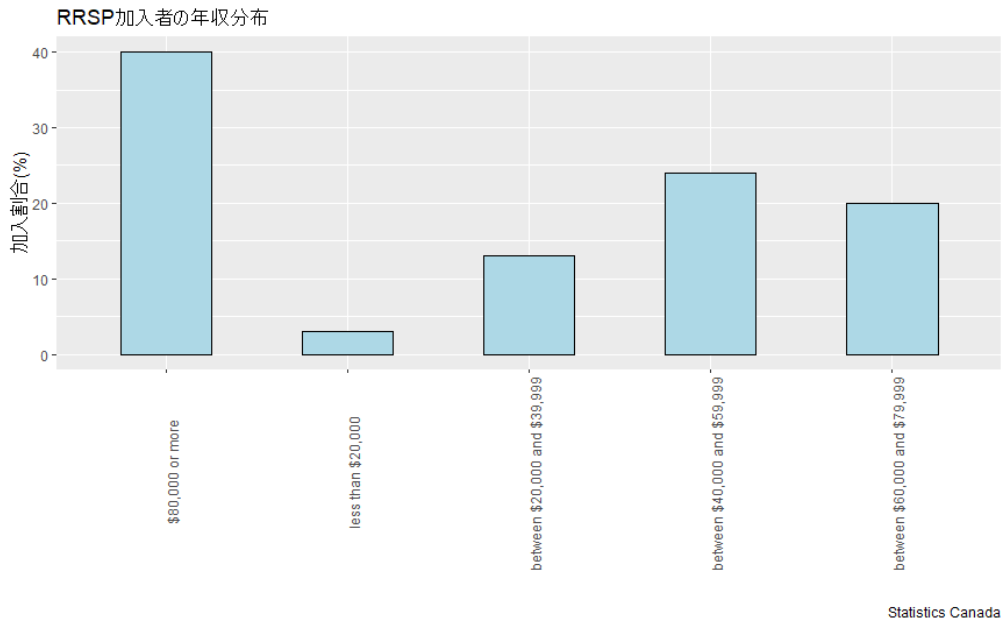


図 26 : RRSP 加入者の年収分布を加入者の割合で比較 (カナダ統計局) ⁶⁶



⁶⁶ Statistics Canada. [Table 11-10-0044-01 Selected characteristics of tax filers with Registered Retirement Savings Plan \(RRSP\) contributions](#)

カナダ統計局(2017)は、2000年～2013年までの縦断データを用いて、RRSPからの中途引き出しの影響を調査している。RRSPはその名前が示すように引退貯蓄の準備が主たる目的であるが、実態として、特に低所得者において、離婚、離職、配偶者の死亡等が発生したタイミングで中途引出が行われている。2000年～2013年までに、RRSPの拠出者は徐々に減っており、13年間で16%減少している⁶⁷。年間の最大の減少は、2007年と2008年に起こっており、年間の減少幅は各々2.8%と4.4%となっている。理由としては、リーマンショックと2009年に導入された非課税貯蓄制度があると考えられる。また、同期間において、RRSPの引出し者は2000年の90万人から2013年の130万人に増加している。また、非課税貯蓄制度は2009年の200万人から2013年の300万人に急増している。

RRSPを引出す際の税率は、引出し額およびケベック州とそれ以外で異なる。

表 9 : RRSP からの引出し時の税率

引出し額	ケベック州			それ以外の州
	州	連邦	合計	
5,000 カナダドル以下	15%	5%	20%	10%
5,000～15,000 カナダドル	15%	10%	25%	20%
15,001 カナダドル以上	15%	15%	30%	30%

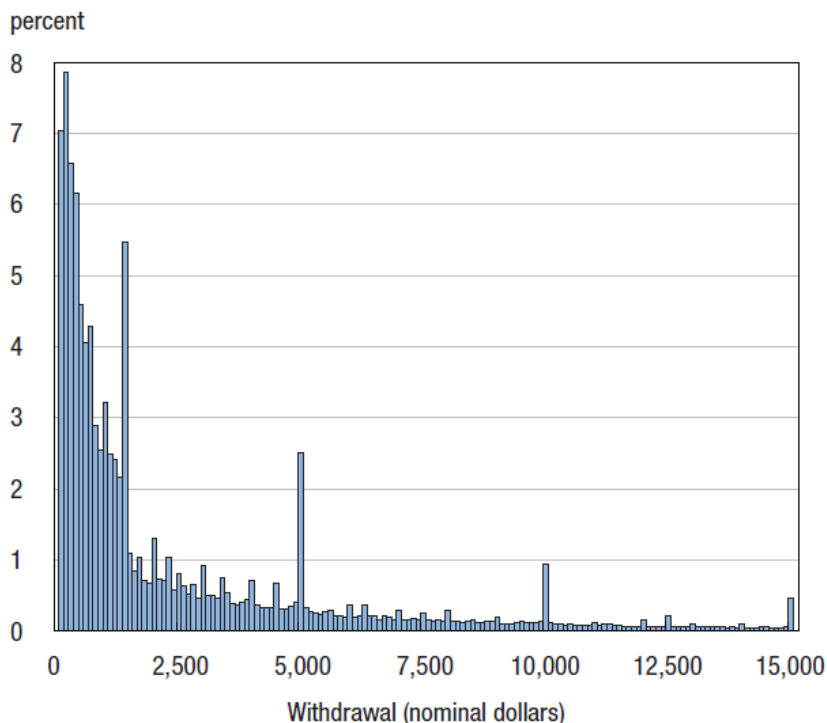
実際の引出し額の分布をみると、少額の引出しが多いが、引出し額の閾値の影響で、5,000カナダドルや10,000カナダドルでの引出しも多い。

図 27 : 2000年～2013年、25歳～54歳のRRSP引出し額の分布⁶⁸

⁶⁷ 2000年～2013年において調査対象のサンプル数は3.2%増えている。

⁶⁸ Trends in RRSP Contributions and Pre-retirement Withdrawals, 2000 to

Chart 3-1
Distribution of total RRSP withdrawals not exceeding \$15,000
among 25- to 54-year-olds, 2000 to 2013



第3項 繰延利益分配制度 (DPSP)

利益分配制度は、事業主の収益に紐づいて計算される金額を従業員に支払う制度として定義される。その目的は、従業員と経営者、そして株主で共通のインセンティブを共有することにある。利益分配制度には、利益を即時に分配する制度と、利益を繰り延べて分配する制度があるが、後者のことを繰延利益分配制度と呼び、登録企業年金や RRSP と共通の拠出限度額が適用される。

繰延利益分配制度の掛金の拠出は事業主が行う。事業主掛金は、利益を参照して決定されるので、例えば単年度の利益の5%というような表現で定義される。利益がない年の事業主掛金はゼロになることもある。

2013 の Chart3-1 を抜粋。

登録企業年金との主な違いは、繰延利益分配制度の場合、引退時に一時金での受け取りが認められている点である。登録企業年金のような規制に準拠する必要がない一方、繰延利益分配制度の拠出限度額は、登録企業年金よりも低く設定されている。資産を分割して支払う制度も存在する。また、個人年金を購入することもできる。

表 10：DC と繰延利益分配制度の拠出限度額

年	DC 拠出限度額	繰延利益分配制度 拠出限度額
2021	\$29,210	\$14,605
2020	\$27,830	\$13,915
2019	\$27,230	\$13,615
2018	\$26,500	\$13,250
2017	\$26,230	\$13,115
2016	\$26,010	\$13,005
2015	\$25,370	\$12,685
2014	\$24,930	\$12,465
2013	\$24,270	\$12,135
2012	\$23,820	\$11,910
2011	\$22,970	\$11,485
2010	\$22,450	\$11,225
2009	\$22,000	\$11,000
2008	\$21,000	\$10,500
2007	\$20,000	\$10,000
2006	\$19,000	\$9,500
2005	\$18,000	\$9,000
2004	\$16,500	\$8,250
2003	\$15,500	\$7,750
2002	\$13,500	\$6,750
2001	\$13,500	\$6,750
2000	\$13,500	\$6,750
1999	\$13,500	\$6,750
1998	\$13,500	\$6,750
1997	\$13,500	\$6,750
1996	\$13,500	\$6,750
1995	\$15,500	\$7,750

1994	\$14,500	\$7,250
1993	\$13,500	\$6,750
1992	\$12,500	\$6,250
1991	\$12,500	\$6,250
1990	\$11,500	\$5,750

繰延利益分配制度で積み立てられた資産は、以下の何れか早い日までに引き出すこととされている。

- 受給者が **71 歳** に到達する年の末日
- 以下の何れかの最も早い日から **90 日後**
 - 従業員の死亡日
 - 従業員の退職日
 - 繰延利益分配制度の終了日

第4項 非課税貯蓄口座

非課税貯蓄口座は **TEE** 型の貯蓄制度であり、必ずしも引退後の貯蓄の準備を行うための制度ではないものの、**RRSP** を補完する意味合いも有する。例えば、**71 歳** に到達した年末以降は **RRSP** に拠出することはできないが、非課税貯蓄口座には拠出することができるので、高齢になっても一定の税制上の優遇措置を享受することができる。

非課税貯蓄口座は以下のような特徴を有する。

- すべてのカナダ人は **18 歳** 以上になると非課税貯蓄口座に拠出できる。その金額は、給与比例ではなく定額である。
- 拠出限度額はインフレを考慮し、**500 カナダドル** 単位で設定される。
- 利用しなかった非課税貯蓄口座は繰り越される。
- 運用益と引き出しは非課税。
- 引き出し額は **GIS** 等のミーンズテストの対象の給与とみなされない。
- 引き出し額は非課税貯蓄口座に加算される。

- 配偶者の非課税拠出口座に拠出する掛金の帰属に関するルールは存在しない。

表 11：非課税貯蓄口座の拠出限度額

年	非課税貯蓄口座の拠出限度額
2021	\$6,000
2020	\$6,000
2019	\$6,000
2018	\$5,500
2017	\$5,500
2016	\$5,500
2015	\$10,000
2014	\$5,500
2013	\$5,500
2012	\$5,000
2011	\$5,000
2010	\$5,000
2009	\$5,000

RRSP と非課税拠出口座の比較は以下の通りである。非課税貯蓄口座は必ずしも老後所得の準備で用いられるものではないが、RRSP の加入上限を超えても非課税貯蓄口座に拠出することができるので、引退貯蓄制度の一種として分類されることもある。

表 12：RRSP と非課税貯蓄口座の比較

	RRSP	非課税貯蓄口座
年間の拠出限度額	2021 年は\$27,830	2021 年は\$6,000
利用しなかったコントリビューション・ルームの翌年度への繰越	キャリーフォワード有	キャリーフォワード有
掛金拠出時の課税	なし	あり
運用時の課税	なし	なし
引き出し時の課税	あり	なし

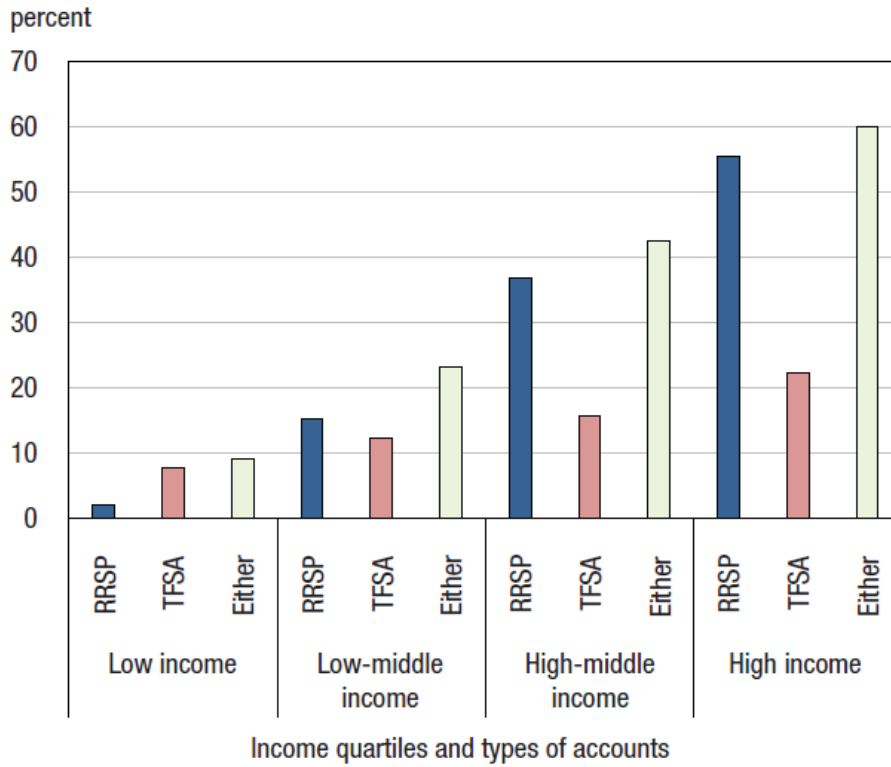
加入上限年齢	71 歳に到達する年の 末日	なし
配偶者への掛金拠出	本人のコントリビューション・ルームの範囲内で 可能	配偶者のコントリビューション・ルームの範囲内 で可能

カナダ統計局（2017）は縦断データを用いて、RRSP と非課税貯蓄口座（TFSA）の年収の応じた拠出率を比較している。非課税貯蓄口座は、低所得者において相対的に利用されていることがわかる。

図 28 : 2009～2013 年、25～54 歳の RRSP と TFSA の拠出率の所得区分別の比較⁶⁹

⁶⁹ Trends in RRSP Contributions and Pre-retirement Withdrawals, 2000 to 2013 の Chart4 を抜粋

Chart 4
Incidence of contributing to an RRSP or TFSA (or either)
across income groups for 25- to 54-year-olds, 2009 to 2013



第5節 私的年金における共通の限度額が導入された背景

第1項 1985年連邦予算書

1982年の政府のグリーンペーパー「Better Pensions For Canadians」の提言を受けて、1984年の連邦予算において、GIS、カナダ年金制度、登録企業年金に関する改正案が提示された。1984年連邦予算は、より公平で寛大な退職後の貯蓄のための税制支援制度を提案したものであり、所得の18%（但し、最大で年間15,500ドル）を上限とする包括的な控除限度額を新たに設定し、登録企業年金および引退貯蓄制度に対するすべての拠出金に適用することが提案された。当時の政府は、異なった働き方にある個人に対する税制優遇措置が不公平になっている点を問題視していた。

1984年の連邦予算は自由党政権が提案したものであるが、その年の選挙で自由党は敗北し、年金改革は進歩保守党に引き継がれた。1984年連邦予算で示された公平な税制の取扱いの提案は、新たな政権でも変更されることなく、1985年の連邦予算書において、登録企業年金とRRSPの掛金を対象とした既存のルールを大幅に見直す提案が行われた。当初の提案は激しく非難されたが、その後4年半の間に更なる提案が行われ、最終的に1990年に導入された。

< Michael H. Wilson による 1985年5月の連邦予算演説 ⁷⁰ >

我々の私的年金制度の構造における十分なインセンティブと公平性は、カナダ人が自立した方法で退職の準備をすることを確実にするために不可欠である。10年間の年金政策の議論を経て、私は大改革を進めている。広範囲にわたる変更である。この改革は、カナダ人が公平で柔軟な方法でしかるべき年金を構築する能力を根本的に改善することになるだろう。

⁷⁰ The Budget Speech(1985)の15-16頁の「Improved Pensions」を筆者が訳したものである。

私は、連邦年金給付基準法 (federal Pension Benefits Standards Act) に基づく私的年金の最低基準を改善するための法案を導入する予定である。これは、ベスティング、ポータビリティ、遺族給付に関する規則を改善するものである。それらは特に女性に利益をもたらすだろう。これらの提案は、全国の年金給付の均一性を確保するための州との広範な協議の結果である。これは、連邦政府と州の協力の優れた一例である。

私が発表する変更は、より多くの労働者が年金制度に加入する機会と、年金資産の運用に参加する権利を確保することを保証するものである。これらの変更は、年金制度に加入してから2年後に年金給付を受ける権利を労働者に提供し、権利が確定した給付のポータビリティを保証する。同一の状況下で退職する女性と男性に平等な年金を提供する。遺族給付および離婚した場合の配偶者間の年金分割のための規定が設けられる。

現時点において、私は強制的なインフレ保護の立法化を提案しているわけではない。インフレ保護のための様々な提案の将来的なコストについては不確定が高く、それを実現するための最善の方法についてのコンセンサスはない。しかし、政府は連邦政府の管轄下にあるすべての企業に対し、自発的に年金をインフレ調整するよう奨励する。企業は、インフレ調整の内容とそのために使われた資金の出所の報告を公式に求められることになるだろう。

政府は、年金の購買力を守るための追加措置を視野に入れて、状況を注視し、州や企業、その他の関係団体との協議を継続する。

また、私は、私的年金の掛金に対する税の補助制度の改革の提案を行う。現在の制度は、様々な種類の年金制度に加入している人たちの間での差別を生んでいる。1986年から、RRSPの拠出限度額は1990年まで毎年引き上げられ、1990年にはRRSPと他の年金制度との公平性が回復されるだろう。任意の年において、許容されるRRSPの掛金をすべて使用していない人は、7年間の期間内

にその差異を補うことができるようになるだろう。これは、はるかに柔軟かつ包括的な年金制度へのアクセスをカナダ人に提供することになる。

これらの新しい施策は、増加している小規模ビジネス、農業、専門職に従事するカナダ人に対して、適切な引退所得を得る機会を大幅に改善するだろう。

当時、税制優遇措置のある引退貯蓄の制度として、RRSP、登録企業年金、繰延利益分配制度の3つが存在していた。1985年の連邦予算書の中で、RRSPだけの者、マネー・パーチェス型の登録企業年金の加入者、確定給付型の登録企業年金の加入者の実効最大年間拠出（従業員と事業主）を比較した上で、その格差を問題視している。そして、マネー・パーチェス型の登録企業年金とRRSPの拠出限度額を、5年間で確定給付型の登録企業年金と同水準まで引き上げるものとしている。ただし、実際に引き上げがスタートしたのは1990年以降であり、同水準となったのは2003年のことである。

図 29：拠出限度額の比較（1985年の予算書の50頁からの抜粋）

Effective Limits on Different Types of Plans Under the Current System

Plan	Effective maximum annual contribution (employee and employer)	Effective maximum annual retirement pension after 35 years
	(dollars)	
RRSP only	5,500	21,000
Money purchase RPP	7,000	27,000
Defined benefit RPP	15,500 ⁽¹⁾	60,000

⁽¹⁾ The \$15,500 is not a statutory amount but represents the annual contribution required, under reasonable actuarial assumptions, to fund the maximum allowable pension of \$60,025 under a defined benefit RPP.

ここで、DB型の登録企業年金の拠出限度額 15,500 カナダドルは法令上の限度額ではないが、法令上の限度額である最大年金額 60,025 カナダドル

⁷¹から一定の数理的な前提を置いて年間の掛金相当額を計算したものである。連邦予算書において、数理的な前提は明示されていないものの、35年で60,000カナダドルの年金を獲得するためには年間の増加額は1,714カナダドルであり、これを9倍すると15,429カナダドルとなるので、後述するFactor of 9と同様の前提を想定した換算手法を推測される。なお、最大年金額の60,025カナダドルは、所得が85,750カナダドルの人の所得代替率が70%となる水準であり、単年度の年金給付の増加分が所得×2% (85,750×2.0%)で、35年加入することで、60,025カナダドル(=85,750×2.0%×35)として計算される。この85,750カナダドルの所得は、平均所得の3倍に相当する水準であり、98%の労働者をカバーするものと1985年予算書の中で記されている。

また、各種制度の限度額が同じ水準となった後、1991年から賃金スライドを行う予定だったが、実際に賃金スライドが導入されたのは2009年以降のことである。

Towers Watson(2010)によると、既存の引退貯蓄税制について、当時の財務省は主に4つの懸念を抱いていたと言われる。

- 公平性: 既存の税制は、以下の3つのカテゴリーに属する個人を不公平に扱っていた。
 - 確定給付企業年金の加入者
 - 確定拠出年金や繰延利益分配制度等、他のタイプの企業年金の加入者
 - 自営業者を含む、上記のいずれにも該当しない従業員
- 便益の二重取り: 財務省が意図した以上の額の税制優遇を受ける抜け道が存在していた。

⁷¹ Information Circular 72-13R8 の Part 1 – Registration (登録) の 9. Benefits (給付) の (g) Maximum pension (最大年金) で規定

- 柔軟性:個人がある年に **RRSP** への拠出を行うことができなかった場合、その権利は永久に失われた。**RRSP** のキャリーフォワードの導入により、その問題は緩和される。
- 法的拘束力:年金制度の登録要件は **Information Circular** ⁷²に規定されており、法的拘束力を持っていなかった。

以上の懸念点を背景に、財務省は改革の目標を以下のように定めた。

- 過度なコストをかけることなく、税制上の公平性を高めること。
- **RRSP** のキャリーフォワード制度を通じて、**RRSP** への拠出時期の柔軟性を高めること。
- 老後のための個人の貯蓄を推奨すること。ベビーブーマーが引退すると、公的年金に依存する高齢者が増加することから、現在の若い世代が定年後に経済的に自立していることは、将来の世代にとって重要である。
- 繰延利益分配制度の拠出限度額を引き上げることで、利益分配のインセンティブを高めること。
- 引退貯蓄の水準や異なる引退貯蓄制度の相対的な利用状況に関する、連邦政府が利用可能な情報量を増やすこと。
- **Information Circular 72-13R8** に規定されていた企業年金の登録要件を条文化すること。

1990年6月27日にカナダ政府は **Bill C-52** ⁷³を可決した。カナダ政府の新しい税制施行の目的は以下の通りとされる。

- 私的年金の普及促進:個人の老後資金の増加を促す税制の枠組みを確立すること

⁷² 法律ではなく、カナダ歳入庁の見解を説明したもの

⁷³ **An Act to Amend the Income Tax Act and Related Acts**

- 公平性の確保：年金や引退貯蓄の種類に応じて、一部の納税者が他の納税者と同じように多くの税金の援助を受けることができないという不公平感を解消すること
- 自由度の向上：退職後の貯蓄のタイミングの自由度を高めること
- 限度額の実質的な価値の維持：拠出金や給付金の上限金額がインフレ調整される、実質的な価値が下がらない制度を導入すること。

第2項 共通の限度額導入時の状況

1976年にDB制度の年間の年金限度額(annual pension limit)が変更され、加入期間一年につき1,715カナダドル、かつ35年が限度となった。すなわち、最大の年金年額は60,025カナダドル(=1,715×35年)となる。この限度額は、2%のaccrual rateの場合⁷⁴、85,750カナダドル以上の給与の従業員に影響を与える水準であった。この給与は、当時の平均給与の6倍程度であり、役員レベルの高額な給与に相当するものであった⁷⁵。この限度額は1990年まで変わることがなかったが、その間に平均給与は上昇し、限度額が一般の従業員にも影響を与えるようになっていた。限度額に影響を及ぼす85,750ドルの給与は、当時の平均給与の2.5倍にまでなっていた。

当時の人口動態的な統計を見ると、1990年のカナダの65歳以上人口は11.3%であり、当時の日本の11.9%と同程度の水準であった。

表 13：1990年時点の65歳以上人口の比較⁷⁶

	65歳以上人口(1990年)

⁷⁴ 2%の場合、70%程度の所得代替率を達成するとされている。

⁷⁵ 限度額を超える場合、補足協定(supplementary arrangements)を締結することがある。補足協定の有無は、企業の規模と業界の特性による。

⁷⁶ カナダ・アクチュアリー会(1995)のTable 1.1をもとに作成

カナダ	11.3%
日本	11.9%
米国	12.3%
フランス	13.8%
イタリア	14.8%
ドイツ	14.9%
英国	15.7%

カナダのベビーブーマーは、日本の団塊の世代より遅く、1952年～1966年に誕生したコホートである。OSFI⁷⁷の当時の人口推計を見ると、このコホートでコブができており、2025年の推計人口では60-64歳の層が最も大きな人口となっていた。このベビーブーマーの高齢化によって、65歳以上の従属人口指数は大きく変化することが見込まれていた。

表 14：従属人口指数の推移⁷⁸

年	従属人口指数		合計
	20歳以下	65歳以上	
1951	69.7%	14.3%	84.0%
1966	83.9%	15.3%	99.2%
1995	45.1%	19.8%	64.9%
2030	42.0%	38.9%	80.9%

有権者の年齢の中央値も1995年の42.0歳から2030年には49.5歳まで延伸すると予想されていた。日本と同様、高齢者の投票率の方が高く、年金制度の改正は当時の喫緊の課題とされていた。

老齢保障年金とカナダ／ケベック年金制度の給付を受け取ることができると思っている人の割合の調査によると、特に若者が公的年金の持続可能性に不安を感じていたことがわかる。

⁷⁷ The Office of the Superintendent of Financial Institutions

⁷⁸ カナダ・アクチュアリー会（1995）の Table 1.2 をもとに作成

表 15 : カナダの公的年金の信頼割合 ⁷⁹

18～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～64 歳	65 歳以上
29%	23%	29%	47%	85%

将来の高齢化を背景に、当時と同レベルの社会保障を提供し続けると、2030 年には 480 億カナダドルの追加費用が必要であり、これを税収に換算すると、45%の所得増税もしくは 7.0%の消費税を 26%まで増税する必要があるという試算も存在した。

表 16 : 65 歳以上人口の増加の見込み ⁸⁰

	1992 年	2030 年	増加率
65 歳以上人口	330 万人	800 万人	142%
生産年齢人口に対する割合	19.0%	38.9%	105%

当時のカナダは財政問題も抱えていた。1982 年に GDP 比で 45%であった連邦政府および州政府の負債は 1992 年には GDP の 91%まで膨れ上がっていた。なお、当時のカナダの税金等を G7 の国と GDP の%で比較すると、個人に対する直接税は1位、企業に対する直接税は4位、社会保険料は7位、間接税は2位、その他の税金は2位であり、トータルでは4位と、G7 の中では中位的なポジションであった。

2階部分の公的年金が導入された 1960 年代と 1990 年代では、経済環境も変わっており、賦課方式での財政運営の限界に直面していた。高齢化と実質賃金上昇率の低下によって、予想よりも負担は増大した。実質金利の上昇

⁷⁹ カナダ・アクチュアリー会 (1995) の Graph 2.2 をもとに作成

⁸⁰ カナダ・アクチュアリー会 (1995) の Table 1.4 をもとに作成

によって、運用収益を期待できる事前積立方式の方がより魅力的に見えるようになっていた。

表 17：カナダの長期経済予測⁸¹

	長期経済予測	
	1960年代	1990年代
65歳以上の 従属人口指数	0.33	0.40
実質賃金上昇率	2%	1%
実質金利	2%	4%

1982年から1992年の10年間で、登録企業年金とRRSPの年金資産はいずれも増加しているが、RRSPの伸びの方が著しい。なお、繰延利益分配制度の資産額は1994年時点で14億カナダドルであり、登録企業年金やRRSPと比べると、その資産規模はかなり小さい。

表 18：1982年末から1992年末の資産の増加率⁸²

	1982年末	1992年末	年間増加率
登録企業年金	1,253億カナダドル	3,765億カナダドル	11.6%
RRSP	269億カナダドル	1,467億カナダドル	18.5%
合計	1,522億カナダドル	5,233億カナダドル	13.1%

1992年時点の登録企業年金、繰延利益分配制度、RRSPの加入率を見ると、高齢になるほど加入率は上昇している。また、公的部門の方が私的部門よりもすべての年齢区分で加入率は高い。Robert (2002)は、その理由として中小企業は企業年金を持っていない傾向があるとしている。

⁸¹ カナダ・アクチュアリー会 (1995) の Table 2.4 をもとに作成

⁸² カナダ・アクチュアリー会 (1995) の Table 3.1 をもとに作成

表 19 : 1992 年時点の登録企業年金、繰延利益分配制度、RRSP の加入率（年齢区分別）⁸³

	公的部門	私的部門
25 歳未満	41.0	20.0
25 歳以上 44 歳以下	83.0	55.0
45 歳以上 64 歳以下	90.0	67.0
25 以上 64 歳以下	86.0	58.0
	公的部門	私的部門
20,000 カナダドル未満	43.0	24.0
20,000 以上 39,999 カ ナダドル以下	87.0	62.0
40,000 以上 79,999 カ ナダドル以下	97.0	87.0
80,000 以上	99.0	92.0

このように 1990 年当時のカナダはいくつかの課題を抱えていた。一つは連邦政府の財政問題。オイルショック以降の財政赤字は累積しており、将来の高齢化を背景に、社会保障に関する費用も増加が見込まれており、財政再建に向けた難しいかじ取りを迫られていた。また、高齢者の貧困問題に対処するために、GIS を導入する等、公的年金の改革を実施してきたが、公的年金だけでなく私的年金も含めて議論を行う時期に差し掛かっていた。特に、1988 年の多文化主義法を背景に、経済的に不平等な取り扱いを排除することが国是にもなっていたことから、移民等のマイノリティが貧困になることを防止するために、私的年金についても、公平な拠出機会を提供することが求められていたものと推察される。移民政策を積極的に推進するカナダにおいて、私的年金共通の限度額が早い時期から導入されたことは偶然ではないだろう。

⁸³ Robert (2002) の Table 4 をもとに作成

第6節 私的年金における共通の限度額の仕組み

第1項 共通の限度額の仕組み

1990年に所得税法が改正され、DB制度、DC制度、RRSP等に共通の非課税拠出限度額が設定された。共通の非課税拠出限度額（給付ベース）は、所得の18%もしくは定額の内、何れか低い額とされた。この定額の上限は、導入当時は加入期間一年あたり1,722.22カナダドルであり、1995年以降は賃金スライドされる予定であったが、連邦政府は賃金スライドの実施を凍結し、実際に賃金スライドが始まったのは2004年以降であった。最初の改定で定額の限度額は、1,722.22ドルから1,833.33ドルに改定された。

1990年に11,500カナダドルであったDC拠出限度額は最初の5年間は少しずつ引き上げられていったが、平均給与との対比で限度額が高くなった⁸⁴ことから、1996年から13,500カナダドルに引き下げられた。当時のカナダは好景気であったが、当時の政府は好景気の時こそ赤字を削減すべきという方針を示していた。2002年まで据え置かれたDC拠出限度額は2009年まで再び引き上げられていった。そして、2010年以降のDC拠出限度額は賃金スライドされている。

1722.22カナダドルであったDB給付限度額は、2003年以降はDC拠出限度額の1/9となっている。RRSP拠出限度額は、基本的に前年のDC拠出限度額が適用される。繰延利益分配制度の拠出限度額はDC拠出限度額の半分である。

表 20 : DC、DB、RRSP、繰延利益分配制度の拠出限度額とYMPE

年	DC 拠出 限度額	DB 給付 限度額	RRSP 拠出 限度額	繰延利益 分配制度 の拠出 限度額	YMPE
---	--------------	--------------	-------------------	----------------------------	------

⁸⁴ 1995年の予算演説によると平均給与の2.5倍の水準が目安とされている。

2022			\$29,210		
2021	\$29,210	\$3,245.56	\$27,830	\$14,605	\$61,600
2020	\$27,830	\$3,092.22	\$27,230	\$13,915	\$58,700
2019	\$27,230	\$3,025.56	\$26,500	\$13,615	\$57,400
2018	\$26,500	\$2,944.44	\$26,230	\$13,250	\$55,900
2017	\$26,230	\$2,914.44	\$26,010	\$13,115	\$55,300
2016	\$26,010	\$2,890.00	\$25,370	\$13,005	\$54,900
2015	\$25,370	\$2,818.89	\$24,930	\$12,685	\$53,600
2014	\$24,930	\$2,770.00	\$24,270	\$12,465	\$52,500
2013	\$24,270	\$2,696.67	\$23,820	\$12,135	\$51,100
2012	\$23,820	\$2,646.67	\$22,970	\$11,910	\$50,100
2011	\$22,970	\$2,552.22	\$22,450	\$11,485	\$48,300
2010	\$22,450	\$2,494.44	\$22,000	\$11,225	\$47,200
2009	\$22,000	\$2,444.44	\$21,000	\$11,000	\$46,300
2008	\$21,000	\$2,333.33	\$20,000	\$10,500	\$44,900
2007	\$20,000	\$2,222.22	\$19,000	\$10,000	\$43,700
2006	\$19,000	\$2,111.11	\$18,000	\$9,500	\$42,100
2005	\$18,000	\$2,000.00	\$16,500	\$9,000	\$41,100
2004	\$16,500	\$1,833.33	\$15,500	\$8,250	\$40,500
2003	\$15,500	\$1,722.22	\$14,500	\$7,750	\$39,900
2002	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$39,100
2001	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$38,300
2000	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$37,600
1999	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$37,400
1998	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$36,900
1997	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$35,800
1996	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$35,400
1995	\$15,500	\$1,722.22	\$14,500	\$7,750	\$34,900
1994	\$14,500	\$1,722.22	\$13,500	\$7,250	\$34,400
1993	\$13,500	\$1,722.22	\$12,500	\$6,750	\$33,400
1992	\$12,500	\$1,722.22	\$12,500	\$6,250	\$32,200
1991	\$12,500	\$1,722.22	\$11,500	\$6,250	\$30,500
1990	\$11,500	\$1,722.22	旧制度	\$5,750	\$28,900

2010 年において、最も手厚い DB 制度や DC 制度に加入している場合、実質的にカバーできる最大所得は、DB 給付限度額の 2,494,44 カナダドルを 2.0% で除した額 (もしくは 22,450 カナダドルを 18% で除した額) であり、124,722 カナダドルとなる。2010 年において、これは平均賃金の約 2.6 倍に

相当する水準である。2010 年以降の DC 拠出限度額は賃金スライドしている
ので、この平均賃金との比率も維持されている。

カナダの引退貯蓄制度の主要な目標は、すべての納税者を公平に取り扱う
ことにある。この制度の中心にある概念が、RRSP のコントリビューション・ルー
ムである。年間で利用可能な税控除対象の RRSP のコントリビューション・ルー
ムの最大額は、限度額はあるものの、前年所得の 18%となる。納税者が登録
企業年金または繰延利益分配制度に加入していない場合、当該納税者はコ
ントリビューション・ルームのすべてを RRSP に利用することができる。納税者が
登録企業年金や繰延利益分配制度に加入している場合の RRSP のコントリ
ビューション・ルームは、前年の登録企業年金や繰延利益分配制度の下で発
生したみなし給付によって削減される。このみなし給付のことを年金調整と呼ぶ。
登録企業年金や繰延利益分配制度で付与されるみなし給付が大きければ、
翌年の RRSP のコントリビューション・ルームは小さくなる。このような調整の仕
組みを以って、納税者に対する公平な拠出機会の提供が実現されている。

RRSP のコントリビューション・ルームは前年の収入に基づいている。これは、
カナダ歳入庁が納税者のコントリビューション・ルームを決定するための十分な
時間を確保できるようにするためである。

納税者は、特定の年に利用しなかった RRSP のコントリビューション・ルーム
を繰り延べることができる。この仕組みは、RRSP キャリーフォワードと呼ばれる。
納税者は、例えば、2019 年に RRSP の掛金を拠出することもできるが、2019
年の確定申告書で税金控除の報告をしなければ、RRSP のコントリビューショ
ン・ルームは 2020 年に繰り越される。そして、2019 年に利用しなかった分のコ
ントリビューション・ルームを用いて、2020 年以降の将来の時点において、税
額控除を受けることができる。

RRSP に掛金を拠出できるのは、71 歳に達した暦年の終わりまでであるが、
本人が 71 歳以降であっても、配偶者がまだ 71 歳に達していない場合であれ

ば、本人の RRSP のコントリビューション・ルームの範囲内で、配偶者の RRSP の口座に掛金を拠出することもできる。

第2項 年金調整 (Pension Adjustment)

DB 制度で発生する年金受給権を DC 制度と比較可能な金額に換算する際に使用される Factor of 9 は、1984 年 2 月の政府案で初めて提案されたものである (Towers Watson 2010, p.115)。

年金数理に基づくと、代表的な個人において、加入期間中に9ドルの掛金を拠出し続けると、1ドルの目標とする年金を購入するのに十分であることが示されている。この Factor of 9 は、個人のキャリアの最初の頃には目標とする年金の積み立てに必要とされるよりも多くの金額を控除する権利を提供するが、後半には必要とされるよりも少ない金額を控除する権利を提供する。初期の過剰分が後期の不足分を相殺するので、Factor of 9 は、全加入者期間について目標とする年金のための適切な拠出額をもたらすこととなる。

年金調整の仕組みも 1990 年に導入されたもので、登録企業年金の加入者一人ひとりについて毎年報告される。年金調整は、加入者がその年に獲得した年金給付のみなし価値を表すもので、翌年の RRSP のコントリビューション・ルームに影響を与える。DC 制度の年金調整の額はシンプルで、その年の拠出した事業主掛金および従業員掛金の合計額⁸⁵となる。繰延利益分配制度の場合、従業員拠出はないので、事業主掛金が年金調整の額となる。

DB 制度の場合、理想的には、各加入者が獲得する DB 給付の価値は、給付水準、制度の種類、年齢、性別、婚姻関係等を反映して個別に計算される

⁸⁵ ベスティングされていない加入者からの forfeited amounts がある場合は、その金額も加算される。事業主掛金の権利を得る前に退職した加入者については、当該掛金は他の加入者に再配分される。

べきである。しかしながら実務上、これらを効率的に行うことは非常に困難である。そこで、税務上、従業員がその年に稼いだ DB 給付の額を換算するための係数を定義している。これが **Factor of 9** である。**Factor of 9** は、特定の年に従業員が獲得した DB 給付の額に乗じて、DC 制度の掛金に相当するとみなされる金額に換算するために用いられる。

DB 制度の年金調整の額は、個別の企業年金の規約に関わらず、一律以下の数式で計算される。

$$\text{年金調整の額} = \text{年金受給権} \times 9 - \text{年金調整オフセット}$$

この年金調整オフセット(PA offset)は、1990年から1996年は1,000カナダドルで、年金調整リバーサルが導入された1997年以降は600カナダドルとされている。DB加入者に最低600ドルのRRSPの拠出額を確保する目的で導入されたものである。年金調整オフセットを控除すると年金調整の額がマイナスとなる可能性もありうるが、その場合の年金調整はゼロとなる。

年金調整の計算で用いる年金受給権は個人単位で計算される。特定の暦年における年金受給権は、年末でのDB規約に基づく個人の「標準化された年金」(Normalized pension)のうち、その年に発生していると合理的にみとめられる部分を指す。一般的に、これは、年末の「標準化された年金」と年始の「標準化された年金」との差として決定される。この「標準化された年金」は、個人が65歳に到達した年の末日に退職した場合に支払われることとなる終身年金を表しており、その時点の勤続年数に基づいて計算される。なお、早期退職補助金、つなぎ給付、引退前の死亡給付、退職後のインフレ調整、50%ルール等の付随給付は「標準化された年金」に含まれない。

給与比例のDB制度の場合、最終給与比例、最高給与比例、累積給与比例のいずれの給付設計であっても、年金調整の額は同様に計算される。「標

準化された年金」の受給権を決定する際に利用するのは、その年の個人の給与であり、事業主は給与を平均化したり、将来に向けて予測したりする必要はない。

年間の年金調整は **T4** という様式を用いて、事業主から各加入者およびカナダ歳入庁に報告される。カナダ歳入庁への報告は、翌年の2月末とされる。加入者の確定申告書が提出されると、カナダ歳入庁は加入者が利用可能な **RRSP** のコントリビューション・ルームを年金調整の分だけ減らす。そして、カナダ歳入庁から加入者に送付される評価通知上で、加入者が利用可能な最大の控除可能な **RRSP** のコントリビューション・ルームを導入する。加入者の **RRSP** のコントリビューション・ルームは、

前年の給与の **18%** (但し、上限額あり) から、

- 前年に報告された年金調整
- 過去勤務期間の年金調整

を控除し、

- 今年度の年金調整リバーサル
- 前年から繰り越された未使用の **RRSP** のコントリビューション・ルーム

を加算して計算される。過去勤務期間の年金調整と年金調整リバーサルについては、次項以降で説明する。

カナダ歳入庁(2020)の「**Pension Adjustment Guide**」を参考に、6つの事例を用いて、カナダの非課税拠出限度額の仕組みを解説する。事例①は **DC** 加入者、事例②～④は **DB** 加入者、事例⑤はハイブリッド方式、事例⑥は複数事業主制度の加入者のケースである。

事例①(DC制度のみに加入)

- 事業主掛金は給与の **5.0%**

- 従業員掛金は給与の 5.0%
- 従業員の給与は 40,000 カナダドル
- DC の拠出限度額: 7,200 カナダドル = $\min(18\% \times 40,000, 27,230)$ ⁸⁶⁾
- 年金クレジット: 4,000 カナダドル = $40,000 \times 10\%$ ⁸⁷⁾

事例②(定額の DB 制度)

- 年金の給付算式は加入月数 $\times 25$ カナダドル
- 1年間の年金増加分は 300 カナダドル = 25×12 か月
- 年金クレジット: 2,100 カナダドル = $9 \times 300 - 600$

事例③(給与比例方式の DB 制度)

- 年金の給付算式は $2.0\% \times$ 退職前3年間の平均給与
- 従業員の給与は 40,000 カナダドル
- 1年間の年金増加分は 800 カナダドル = $2.0\% \times 40,000$
- 年金クレジット: 6,600 カナダドル = $9 \times 800 - 600$

事例④(Integrate された給与比例方式の DB 制度)

- 年金の給付算式は $1.4\% \times \text{YMPE} + 2.0\% \times (\text{5年間の最高給与の平均} - \text{YMPE})$ if 5年間の最高給与の平均が YMPE を超える場合
- 従業員の給与は 70,000 カナダドル
- YMPE は 42,100 カナダドル⁸⁸⁾
- 1年間の年金増加分は $1,147.4$ カナダドル = $(1.4\% \times 42,100) + 2.0\% \times (70,000 - 42,100)$

⁸⁶⁾ 2019 年の DC 拠出限度額

⁸⁷⁾ 簡便のため、forfeited amount はゼロとしている。

⁸⁸⁾ Pension Adjustment Guide (2020)には、2006年に年金クレジットを獲得した例示が載っており、2006年のYMPEを使っている。

- 年金クレジット: $9,727 = 9 \times 1,147.4 - 600$

事例⑤(ハイブリッド方式)

- 年金の給付算式は $1.75\% \times$ 最終3年間の平均給与 $-$ DC 給付
- DC 掛金は、事業主拠出が給与の 3.0% 、従業員拠出が給与の 2.0%
- 従業員の給与は $40,000$ カナダドル
- DC 部分の年金クレジット: $2,000$ カナダドル $= (3.0\% + 2.0\%) \times 40,000$
- 1年間の DB 部分の年金増加分は 477.78 カナダドル $= 1.75\% \times 40,000 - 2,000 \div 9$
- 年金クレジット: $3,700$ カナダドル $= 9 \times 477.78 - 600$
- 年金調整の額: $5,700$ カナダドル $= 2,000 + 3,700$

事例⑥(複数事業主制度)

- 年金の給付算式は $1.5\% \times \text{YMPE} + 2.0\% \times (\text{最終給与} - \text{YMPE})$ if 最終給与が YMPE を超える場合
- 従業員の給与は 3 か月の勤続で $13,000$ カナダドル
- 年換算した従業員の給与は $52,000$ カナダドル $= 13,000 \div 3 \times 12$
- YMPE は $42,100$ カナダドル
- 1年間の年金増加分は、 829.5 カナダドル $= (1.5\% \times 42,100) + 2.0\% \times (52,000 - 42,100)$
- 3 か月の勤続に相当する年金増加分は、 207.38 カナダドル $= 829.5 \times 3/12$
- 年金クレジット: $1,716$ カナダドル $= 9 \times 207.38 - 600 \times 3/12$

ここで、年金クレジット(Pension credit)とは、加入者が各制度から獲得する年金の価値を反映したものである。年金クレジットの合計が年金調整の額となる。年金クレジットは四捨五入して計算される。年金調整は、翌年度の

RRSP の非課税拠出限度額(拠出ベース)を減少させる目的で用いられる。例えば、2020年のRRSPの非課税拠出限度額(拠出ベース)は27,230ドルであるが、事例①を2019年の年金クレジットとした場合、2020年におけるRRSPの拠出限度額の上限は、事例①は23,230カナダドル(=27,230-4,000)となる。このように、年金調整を通じて、登録企業年金のみなし給付の単年度増加分の多寡が、RRSPの拠出限度額に反映する仕組みとなっている。

注目すべきは、DB制度に登場する「Factor of 9」と呼ばれる係数である。これは、DB制度の年金の単年度増加分を掛金建て制度の掛金に換算するための係数であり、将来1ドルの年金給付を受け取るためには、現在9ドルの拠出が必要となるという思想に基づく。

この換算は、一種の年金数理に基づく手法であり、その計算にはいくつかの前提が必要となる。Factor of 9の計算には、以下のような前提が仮定されている。これらの前提を用いると、28歳から63歳までの35年間、RRSPに給与の9.0%を拠出すると、60%の遺族年金かつ3.0%のインフレ調整を持つ最終平均給与の35%に等価な年金を購入することができる。

表 21 : Factor of 9 の計算上の前提

給付設計上の前提	年金数理上の前提
<ul style="list-style-type: none"> ● 年金支給開始は63歳 ● 28歳で制度に加入 ● 加入者期間は35年 ● 年金額は「CPI増加率-1%」で物価調整 	<ul style="list-style-type: none"> ● 名目運用利回りは7.0% ● 昇給率は5.0% ● CPIの増加率は4.0% ● 加入期間は35年(28歳加入、63歳引退) ● 1971年のGroup Annuity Tableに基づく死亡率を仮定

<ul style="list-style-type: none"> ● 終身年金であり、年金受給者が死亡した後は、遺族に 60%の年金が支給される ● つなぎ年金 (Bridge Benefits) はなし ● 年金の給付算式は1%×引退前5年間の平均給与×加入者期間 	<ul style="list-style-type: none"> ● 既婚男性で配偶者も同じ年齢 ● 掛金は年末に拠出
--	---

Factor of 9 の計算方法の詳細については公表されていないが、Office of the Superintendent of Financial Institutions の Director である Christine Dunnigan へのヒアリングに基づく、以下のステップで計算される。最初に、制度加入時点の給与を B としたうえで、毎年 5.0% で昇給するという前提に基づくと、63 歳時点の DB 年金額は以下のように計算される。

$$\begin{aligned}
 \text{DB年金額} &= B \times 1\% \times \frac{(1.05^{34} + 1.05^{33} + 1.05^{32} + 1.05^{31} + 1.05^{30})}{5} \times 35 \\
 &= 1.672 \times B
 \end{aligned}$$

次に、63 歳時点の年金現価率は 13.8413 なので、DB の年金現価は $23.14 \times B$ となる。一方で、DC の掛金率を $x\%$ として、28 歳で加入した従業員が期末に $B \times x\%$ の掛金を拠出し、給与は毎年 5.0% で昇給し、資産は年 7.0% で増加するという前提に基づくと、63 歳時点の DC 残高は、

$$DC \text{ 残高} = B \times x$$

$$\times (1.07^{34} + 1.07^{33} \times 1.05 + 1.07^{32} \times 1.05^2 + \dots + 1.07 \times 1.05^{33} + 1.05^{34}) = 258.028 \times B \times x$$

となり、DB の年金現価と DC 残高が等価になるようにすると、

$$23.14 \times B = 258.028 \times B \times x$$

DC 掛金率は $x = 9.0\%$ となる。すなわち、給与の 9.0% の掛金を 35 年間にわたり拠出し、Factor of 9 の前提が成り立つと仮定すると、給与の 1.0% の DB 年金を受け取ることができることを示している。

年金数理の用語でいうと、特定年齢を 28 歳としたうえで、中途退職の確率をゼロと仮定し、昇給率を一律 7% と仮定し、63 歳支給開始の連生年金を支給する最終給与比例制度について、加入年齢方式を用いて計算した標準掛金率が 9.0% に相当する。日本の確定給付企業年金においても、加入年齢方式に基づく標準掛金率が通常用いられているが、中途退職の確率を加味しない点、昇給率を年齢別で設定していない点が、より簡素化されている。

Factor of 9 の仮定には、典型的な DB 制度よりも寛大な前提も含まれるため幾つかの批判もある。例えば、インフレ調整はアドホックに対応する制度が多いので、「CPI 増加率 -1% 」で自動調整する制度は多くない。配偶者に 60% の年金を支払う連生年金を提供するというのも寛大な前提である。この結果、これらの前提よりも低い水準の年金を提供する DB 制度の加入者の年金調整の額は過大に評価されることとなり、RRSP のコントリビューション・ルームは小さくなってしまう。

また、2016 年時点で 60 歳時点の平均余命を比較すると、男女ともに実際の平均余命を過小評価していることがわかる。

表 22 : 60 歳時点の平均余命の比較 ⁸⁹

	2016 年時点の 60 歳の平均余命	
	男性	女性
Factor of 9 の前提	18.8 年	23.5 年
カナダ年金制度の前提	25.5 年	28.0 年

一方で、年金調整の計算には、年金制度の一部で採用されているつなぎ年金や早期退職年金等は考慮されない。これらの年金調整の計算対象外の給付を獲得しても、年金調整の額は影響を受けないので、年金調整の額は過小に評価されているとみることもできる。

DB 制度の加入者にとって、Factor of 9 が年金調整の額を正確に評価しているという懸念は、年金調整リバーサルによって対処される。年金調整リバーサルは DB 制度の加入者が一時金給付を受ける場合に計算されるものであり、年金調整で簡便的に取り扱っている部分を補完する意味合いを持つ。年金調整リバーサルは通常、1990 年以降に報告されたすべての年金調整の合計額から、1990 年以降の勤続に相当する一時金額を控除した金額として計算される。年金調整リバーサルの役割は、年金調整が過大に報告されていることを理由に失われた RRSP のコントリビューション・ルームを回復することにある。

Factor of 9 の感応度分析を行うと、実質運用利回りの影響を強く受けていることがわかる。カナダ・アクチュアリー会（1995）が行った感応度分析によると、実質運用利回りと実質賃金上昇率に応じて、係数は以下のように変化する。

⁸⁹ William (2017) の Table 2 をもとに作成。2040 年では、Factor of 9 の前提における平均余命は不変である一方、カナダ年金制度における平均余命は男性 27.0 歳、女性 29.5 歳とその差はさらに広がる。

表 23 : Factor of 9 の感応度分析 ⁹⁰

実質運用利回り	実質賃金上昇率		
	0%	1%	2%
2%	10.8	12.7	14.7
3%	8.1	9.5	11.1
4%	6.0	7.2	8.5
5%	4.5	5.4	6.4
6%	3.3	4.0	4.9

このように、Factor of 9 は前提によって変わり得る点に留意が必要である。その水準については、現在も賛否両論あるが、導入してから約 30 年間変わることなく実務の世界で受け入れられ続けてきた係数である。

Factor of 9 については、近年幾つか見直しを要望する意見が出ている。William (2017) は、創設から四半世紀経過した Factor of 9 は見直しの時期に差し掛かっているとしている。具体的には、以下の3点を提案している。

- Factor of 9 の基礎となる前提条件を、現在の経済および人口統計学的な状況を反映するように更新
- 年齢に応じて上昇するか、年金制度設計の違いを反映するように係数を調整することで、税制優遇のある貯蓄制度を公平なものとする
- DC 制度の加入者と RRSP の加入者のための現行の年間の限度額を、より寛大な制度に置き換える

William (2017) によると、死亡率を最新のものに置き換えると、係数は9から 10.9 になると試算している。また、実質運用利回りを 3.0% から 2.0% に変更すると係数は9から 11.7 に、1.0% に変更すると係数は 15.3 に、0% に変更すると 20.0 にまで上昇する。Factor of 9 を設定した当時と比べると、経済前提

⁹⁰ カナダ・アクチュアリー会 (1995) の Appendix F をもとに作成

は以下のように変化しており、これらの前提を見直すと、Factor of 9 は 20 となる。

表 24：経済前提の比較⁹¹

	Factor of 9 の前提	現在の状況
名目運用利回り	7.0	3.0
昇給率	5.0	3.0
CPI	4.0	2.0
実質運用利回り	3.0	1.0

事業主とアドミニストレーター等の声を集めた非営利組織の The Association of Canadian Pension Management(2019)も係数を9から12に変更するように提案している。係数を12に変更すると、制度間の公平性を保つために、DCの拠出限度額の水準を27,000カナダドルから36,000カナダドルに引き上げるべきであり、またRRSPのコントリビューション・ルームも所得の18%から24%に引き上げるべきであると提言している。

入社日と加入日が異なるDB制度(いわゆる、待期期間がある制度)の場合であって、従業員がDB制度に加入すると、入社日に遡って加入期間を計算する制度も存在する。このような制度では、従業員が年金制度に加入していても、事業主は加入待期中に年金調整の報告を選択することができる。事業主は、従業員がDB制度に加入した時点で、その個人について過去勤務期間に関する年金調整の報告を選択することも可能である。どちらを選択するかは、スポンサー次第である。事業主が加入待期中の年金調整の報告を選択した場合、加入前に退職した従業員は、年金調整リバーサルが報告されるまで、一時的にRRSPのコントリビューション・ルームを失うことになる。

⁹¹ William (2017) の Table 8 をもとに作成

前年の年金調整は、従業員の T4 様式の 52 番の欄に記載され、カナダ歳入庁に提出される。登録企業年金もしくは繰延利益分配制度を運営する事業主は、加入者の年金調整をカナダ歳入庁に2月末までに提出することが求められている。カナダ歳入庁は、納税者の前年分の確定申告書を受け取り、前年分の所得を決定する。カナダ歳入庁は、その後、当該納税者の RRSP のコントリビューション・ルームを通知できるようになる。この通知は、納税者が所得税の確定申告書を提出した後、当該納税者に提供される評価通知の中で提供される。

図 30：年金調整のための T4 様式

Employer's name – Nom de l'employeur		Canada Revenue Agency / Agence du revenu du Canada		T4 Statement of Remuneration Paid / État de la rémunération payée	
PIZZERIA DI MARIO		Year / Année	2018	Employment income – line 101 / Revenus d'emploi – ligne 101	Income tax deducted – line 437 / Impôt sur le revenu retenu – ligne 437
54 Employer's account number / Numéro de compte de l'employeur		Province of employment / Province d'emploi	10	14 1 440 00	22 211 28
Social insurance number / Numéro d'assurance sociale		Employee's CPP contributions – line 308 / Cotisations de l'employé au RPC – ligne 308	16	24	24
12 123 456 789		Employee's CPP contributions – line 308 / Cotisations de l'employé au RRC – ligne 308	17	26	26 0 00
Exempt – Exemption CPP/QPP EI PPIP 28 X		Employee's EI premiums – line 312 / Cotisations de l'employé à l'AE – ligne 312	18	27 07	44
Employee's name and address – Nom et adresse de l'employé		RPP contributions – line 207 / Cotisations à un RPA – ligne 207	20	46	46
Last name (in capital letters) – Nom de famille (en lettres majuscules) First name – Prénom Initial – Initiale		Pension adjustment – line 206 / Facteur d'équivalence – ligne 206	52	50	50
LEBRUN PAUL		Employee's PPIP premiums – see over / Cotisations de l'employé au RPAP – voir au verso	55	56	56
123, rue Principale Ville Province X0X 0X0		Other information (see over) / Autres renseignements (voir au verso)	Box – Case	Amount – Montant	Box – Case
T4 (13)		Box – Case	Amount – Montant	Box – Case	Amount – Montant

年金調整の届出は事業主の責任である。したがって、複数の事業主が一つの年金制度に加入していて、共通のアドミニストレーターが事業主に代わって

年金管理業務を行っている場合であっても、各事業主の責任で年金調整を報告しなければならない。ただし、特定複数事業主制度の場合、例外的にアドミニストレーターが年金調整の報告の責任を負っている。

RRSP コントリビューション・ルームは、前年の年金調整に依存し、その年金調整は、その年の2月末に報告されているので、納税者は、最初の2か月の間自分のコントリビューション・ルームを知らないことになる。故に、納税者は意図せずに RRSP コントリビューションを超えた拠出を行う可能性がある。この点を考慮して、税制上のペナルティが適用される RRSP の超過拠出額の閾値を 2,000 ドルとしている。RRSP のコントリビューション・ルームを超えた場合であっても、超過額を 2,000 カナダドルの範囲内であればペナルティは適用されない。そして、超過額が 2,000 カナダドルを超えると、累積超過額の月1%のペナルティが課税される。ここで累積超過額は、RRSP の掛金から利用可能なコントリビューション・ルームと 2,000 カナダドルを控除した額とされる。

過去に報告された年金調整を修正する場合として、以下の2つのケースがありうる。

- 事業主が、過去の年金調整を計算する際に、計算方法や従業員の年金情報（給与や勤務情報等）に誤りがあったことに気付いた場合
- 従業員が休職から復帰した場合であって、過去に遡及して DC 掛金を調整する場合

すでに報告された年金調整と修正後の年金調整の差額が 50 カナダドル未満の場合は、修正された年金調整を報告する必要はない。ただし、従業員が自分の年金調整を正確に報告したい場合や、カナダ歳入庁が修正された年金調整の報告を要求した場合は、この限りではない。

第3項 過去勤務期間の年金調整 (Past Service Pension Adjustment)

過去勤務期間の年金調整は、給付改善が遡及的に行われた場合において、当該給付改善があった納税者とそれ以外の納税者の間の公平性を担保するために導入されたものである。これは DB 制度のみに適用され、1990 年以降の年金額にかかる給付のみに適用される。特定の給付が遡及的に改善された場合、または過去の加入期間が追加された場合、1990 年以降の各年について、新しい給付式に基づいて修正された年金クレジットが計算される。影響を受けたすべての年の年金クレジットの増加額の合計が、個人の過去勤務期間の年金調整の額となる。

過去勤務期間の年金調整が発生する一般的なシナリオは2つある。1つ目は、年金制度が 1990 年以降の過去の加入期間を遡及的に追加計上する場合である。この場合、アドミニストレーターは、給付が付与された年に給付を受けていた場合に報告されていたと想定される年金調整の額を計算しなければならない。これらの期間において再計算された年金調整の合計額が過去勤務期間の年金調整となる。もう一つのシナリオは、給付金が過去に遡及して改善された場合に発生する。例えば、給付金の計算式が勤続年数ごとの所得の 1.5%である DB 制度を考えてみる。各勤続年数について、給付算定式が所得の 2.0%に改善された場合、過去勤務期間の年金調整は、2.0%の給付算定式が適用された場合の年金額と 1.5%の給付算定式が適用された年金額の差の合計となる。

過去勤務期間に遡及して年金増額が行われた場合、過去勤務期間の年金調整を計算し、カナダ歳入庁に報告することとされている。過去勤務期間の年金調整は、増額後の制度で本来報告すべきであった過去の年金調整の額⁹²から、実際に報告した年金調整の額を控除することで計算される。過去勤務期間の年金調整は通常、RRSP のコントリビューション・ルームを減らすこと

⁹² ただし、共通の拠出限度額が導入された 1990 年以降の期間に限る。

となる。ただし、死亡給付の増額等の付随的な給付改善の場合、過去勤務期間の年金調整は生じない。過去勤務期間の年金調整が 50 カナダドル未満の場合、カナダ歳入庁に報告する必要はないが、アドミニストレーターはその額をトラックし、その後通算して 50 カナダドルを超えた場合に報告が求められる。

所得税法上、DB 制度で 1990 年以降の勤務に係る退職給付が遡及的に改善されるような取引、事象、状況のことを過去勤務事象と呼ぶ。過去勤務事象に該当すると、過去勤務期間の年金調整が発生するが、すべての過去勤務事象が過去勤務期間の年金調整の計算や報告につながるわけではない。

過去勤務期間の年金調整の対象とはならない事象としては以下のようなケースが存在する。

- 制度の性質上、1990 年前の勤務の給付を改善しても過去勤務期間の年金調整にはならない。
- 定額制の DB 制度であって、年金給付が特定の期間の平均賃金の変化よりも大きくない率で引き上げられる限り、そのような引き上げによって発生する加入者の過去勤務期間の年金調整はゼロである。また、過去勤務期間の年金調整が発生することなく、月 1.50 カナダドルまで給付額を増額することを認める例外もある。
- 例えば、累積給与比例から最終給与比例に変更した場合や、平均給与を最高 10 年から最高 5 年の平均に変更した場合等は、年金調整の計算に影響はなく、したがって、過去勤務期間の年金調整はゼロとなる。
- 過去勤務期間の年金調整は、付随給付の変更時には発生しない。したがって、インフレ調整、早期退職補助金、死亡給付、つなぎ給付等を改善した場合であっても、過去勤務期間の年金調整は発生しない。
- 休職に伴って、従業員が職場に復帰した場合に自動的に加算された勤務期間が付与される場合、事業主は過去勤務期間の年金調整ではなく、修正された年金調整を報告することとなる。

- 受給中の年金は一般的に、過去勤務期間の年金調整の影響を受けずに、物価水準の上昇にあわせて増加させることができる。
- 50%ルールに基づき、加入者が給付額の 50%を超えて拠出した掛金は、加入者に返還されることとなるが、超過拠出金は、退職時の終身年金に充てることができると規定している場合がある。このような場合、加入者に追加給付が提供されることとなるが、この追加給付は過去勤務期間の年金調整を発生させるものではない。
- 事業主は、人員削減のために退職する従業員に追加の年金給付を行うことがある。その給付が認定されたダウンサイジング給付に該当する場合、過去勤務期間の年金調整を発生させない。
- 過去勤務期間の年金調整の額が 50 カナダドル未満の場合は、過去勤務期間の年金調整を報告する必要はない。

DC 制度、RRSP、繰延利益分配制度、特定複数事業主制度等から DB 制度への移換金がある場合、過去勤務期間の年金調整から控除される。この移換金を適格移転 (qualified transfer) と呼ぶ。

通常、RRSP のコントリビューション・ルームはゼロより大きくなるが、過去勤務期間の年金調整の額が RRSP のコントリビューション・ルームを上回る場合、RRSP のコントリビューション・ルームがマイナスになるケースもある。このような場合、コントリビューション・ルームの繰越額はマイナスとなり、その後、RRSP コントリビューション・ルームが発生すると、そのマイナス分が減っていきプラスとなる。そして、RRSP のコントリビューション・ルームがゼロよりも大きくなると、税控除の対象となる掛金を拠出できるようになる。

年金調整の報告は事業主の責任であったが、過去勤務期間の年金調整を計算して報告するのはアドミニストレーター責任である。ほとんどの単一事業主制度のアドミニストレーターは事業主であるが、ケベック州では、アドミニストレ

ーターは年金委員会である。また、複数事業主制度のアドミニストレーターは、一般的に加入している事業主とは別の組織である。

過去勤務期間の年金調整には **Certification** が必要なものと不要なものが存在する。一部の従業員に影響がある変更は **Certification** が必要であり、実質的にすべての従業員に影響がある場合は **Certification** が不要である。

Certification が必要な場合、アドミニストレーターは **T1004** の様式を用いてカナダ歳入庁に報告することとなる。過去勤務期間の年金調整の額が、**8,000** カナダドルと **RRSP** コントリビューション・ルームの合計額を超えない場合、**certification** が付与される。したがって、コントリビューション・ルームがマイナスとなる場合であっても、マイナスの額は **8,000** カナダドルが上限となる。過去勤務期間の年金調整の額がこの合計額を超える場合、**T1006** の様式を提出することで、適格引出し (**qualifying withdrawal**) を行うことができる。この適格引出しは課税の対象となる。

図 31 : 過去勤務期間の年金調整のための T1004 様式



Canada Revenue Agency / Agence du revenu du Canada

Protected B when completed

Applying for the Certification of a Provisional PSPA

- Fill out this form if you are a registered pension plan (RPP) administrator and are requesting certification of a plan member's provisional past service pension adjustment (PSPA) for post-1989 past service benefits provided under a defined benefit provision of an RPP
- For the purpose of this form, registered retirement savings plan (RRSP) includes pooled registered pension plans (PRPPs) and specified pension plans (SPPs)
- The PSPA amount will decrease the plan member's RRSP deduction limit for the year in which we certify the PSPA
- If the provisional PSPA requires certification, you cannot fund the past service benefits until you complete this form and file it with us. You cannot pay the past service benefits to the member until we issue the certification
- For more information, see the last page of this form and Guide T4104, Past Service Pension Adjustment Guide

Part 1 – RPP member information (print)

First name and initial(s)		Last name		Social insurance number	
Address					
City		Province or Territory		Postal code	

Part 2 – RPP information (print)

RPP's name		RPP registration number			
RPP administrator's name					
Mailing address					
City		Province or Territory		Postal code	
Contact person's name			Telephone number		

Part 3 – Provisional PSPA

Amount \$ _____ A

Part 4 – RPP administrator's certification

I certify that the information given on this form is correct and complete.

Signature of RPP administrator or authorized person _____ Year _____ Month _____ Day _____

Part 5 – To be completed by the CRA

<p>Do not use this area.</p> <p>The provisional PSPA amount on line A of this form for the plan member specified in Part 1 is:</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Approved <input type="checkbox"/> Denied </p>		<p>CRA stamp</p>
<p>Signature of authorized person _____</p> <p style="text-align: right;">Year _____ Month _____ Day _____</p>		

図 32 : 適格要件を満たす引き出しのための T1006 様式

Designating an RRSP, a PRPP or an SPP Withdrawal as a Qualifying Withdrawal

- See the last page of this form for instructions and information on registered retirement savings plan (RRSP), pooled registered pension plan (PRPP) and specified pension plan (SPP) qualifying withdrawals. For more information on qualifying withdrawals, see Guide T4040, RRSPs and Other Registered Plans for Retirement, which is available at canada.ca/ora-forms or by calling 1-800-868-8281.
- Sections, subsections, and paragraphs referred to on this form are from the Income Tax Act.

Part 1 – RPP member information (print)

First name and initial(s)		Last name		Social insurance number			
Address							
City		Province or Territory		Postal code		RPP registration number	

Part 2 – Calculating amounts that have to be designated to certify the provisional PSPA

Add:	
Provisional PSPA for the past service event	\$ _____
Accumulated PSPA for the year (see Note 1 on the last page of this form)	+ _____ ▶ \$ _____ A
Minus the total of:	
Unused RRSP deduction room at the end of the immediately preceding year	\$ _____
Pension adjustment reversal (PAR) for the year	+ _____
PSPA withdrawals for the year (see Note 2 on the last page of this form)	+ _____ ▶ - _____ B
Line A minus line B: This is the maximum amount you can designate as a qualifying withdrawal. (If the amount on line C is zero or negative, you cannot designate an amount as a qualifying withdrawal.)	\$ _____ C
Minus:	- _____ 8,000 D
Line C minus line D: This is the minimum amount you can designate as a qualifying withdrawal. (If the amount on line E is greater than zero, you have to designate at least that amount or we will not certify the provisional PSPA.)	\$ _____ E

Part 3 – Calculating RRSP, PRPP and SPP withdrawals eligible for designation as qualifying withdrawals

Provide proof of the amount on line F below by attaching a photocopy of the T4RSP or T4A slip issued for the withdrawal. If the T4RSP or T4A slip has not yet been issued, have the RRSP issuer, the PRPP or SPP administrator complete Part 4 of this form.

Amounts withdrawn from RRSPs, PRPPs and SPPs under which you are the annuitant or member
(These amounts must have been withdrawn in the current year or in either of the two preceding calendar years.)

\$ _____ **F**

Subtract, from line F above, the total of the following amounts that:

(i) were transferred directly to another RRSP, a PRPP or an SPP, to a registered retirement income fund, or to an issuer to purchase an eligible annuity under which you are the annuitant and for which a deduction was claimed, or can be claimed, under paragraph 60(i)	\$ _____
(ii) were claimed as a deduction under subsection 146(8.2) for a refund of undeducted RRSP, member's SPP or PRPP contributions or amounts claimed under subsection 147.3(13.1)	+ _____
(iii) were claimed as a deduction under section 60.2 as a refund of undeducted past service additional voluntary contributions	+ _____
(iv) have been designated by you for any other PSPA certification	+ _____
Total of lines (i), (ii), (iii), and (iv)	\$ _____ ▶ - _____ G
Line F minus line G: This is the amount eligible to be designated as a qualifying withdrawal	\$ _____ H

If the amount on line H is less than the amount on line E, you will have to withdraw additional amounts from your RRSPs, PRPPs or your SPPs to have the provisional PSPA certified. If you do not want to withdraw additional amounts from your RRSPs, PRPPs or your SPPs, you do not have to file this form. However, the provisional PSPA will not be certified and the past service benefits to which the provisional PSPA relates cannot be provided to you.

If the amount on line H is equal to the amount on line E, you have to designate the full amount entered on line H.

If the amount on line H is more than the amount on line E, you have to designate an amount that is at least equal to the amount on line E. However, you can designate any amount up to the amount on line C or the amount on line H, whichever is less.

I designate \$ _____ as a qualifying withdrawal for the provisional PSPA shown in Part 2 of this form.

I certify that the information given on this form is correct and complete.

Signature of RRSP annuitant or PRPP or SPP member	Year	Month	Day

Part 4 – To be completed by RRSP issuer or PRPP or SPP administrator (print)

RRSP issuer's or PRPP or SPP administrator's name		RPP registration number	
Address			
City		Province or Territory	
Postal code		Applicant's social insurance number	
Annuitant's or member's name	Amount of withdrawal less redemption fees	Date of withdrawal	Year
	\$ _____	▶	
Name of authorized person		Telephone number	
I certify that the information given on this form is correct and complete.			Year
Signature of authorized person			
			Month
			Day

Certification が不要な場合は T215 の様式を用いて、アドミニストレーターはカナダ歳入庁に報告することとされている。RRSP コントリビューション・ルームがマイナスとなる可能性もあるが、Certification が必要な場合と異なり、8,000 カナダドルという閾値はないので、マイナスの額が 8,000 カナダドルを超えることもある。

図 33：過去勤務期間の年金調整のための T215 様式

Canada Revenue Agency / Agence du revenu du Canada		T215		Past Service Pension Adjustment (PSPA) Exempt from Certification / Facteur d'équivalence pour services passés (FESP) exempté d'attestation		Protected B / Protégé B when completed / une fois rempli			
1	Date of past service event (YYYY – MM – DD) (AAAA – MM – JJ) Date du fait lié aux services passés	2	PSPA amount Montant du FESP	3	RPP registration number Numéro d'agrément du RPA	4	Social insurance number Numéro d'assurance sociale	5	Report code Code du genre de déclaration
Employee's name and address – Nom et adresse de l'employé Last name (print) – Nom de famille (en lettres moulées) First name – Prénom Initials – Initiales						Plan administrator name and address Nom et adresse de l'administrateur du régime			
<div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>						<div style="border: 1px solid black; height: 60px; width: 100%;"></div>			
For more information, see the back. / Pour en savoir plus, lisez le verso.									

第4項 年金調整リバーサル (Pension Adjustment Reversal)

年金調整リバーサルが導入されたのは 1997 年のことであるが、この概念は 1980 年代後半の年金調整の仕組みが開発された際に、提案されたものであった。年金調整リバーサルの主な目的は、DB 制度の多くの加入者において、Factor of 9 の影響で年金調整が過大評価されている点を調整することであり、RRSP のコントリビューション・ルームを調整する効果を持つ。この年金調整リバーサルは公平な引退貯蓄制度を構築するうえで不可欠なものと考えられていたが、年金調整と年金調整リバーサルを含む新しい制度は複雑過ぎるという理由で、年金調整リバーサルを導入する案は先送りとなった。

年金調整リバーサルの先送りの決定は、平等な税制優遇措置を持つ引退貯蓄制度を構築する当初の目的と反するもので、この決定は DB 制度の加入者の不平等感について多くの議論をもたらした。年金調整リバーサルの先送りの際に譲歩したのは、DB 制度の年金調整オフセットを、当初予定されていた 600 カナダドルから 1,000 カナダドルに変更することであった。1997 年に年金調整リバーサルが導入された際には、年金調整オフセットは 1,000 ドルから元の 600 ドルに戻された。

年金調整リバーサルは RRSP のコントリビューション・ルームを回復するために用いられる。DB 制度を脱退し、既報告の年金調整の額よりも小さい一時金を受給した場合、その差額が年金調整リバーサルとなる。年金調整リバーサルによって、失っていた RRSP のコントリビューション・ルームを脱退時に一気に回復させる。

年金調整リバーサルは、1996 年以降に登録企業年金または繰延利益分配制度の規定に基づく給付を受ける以下のようなケースで計算される。また、制度終了時に年金調整リバーサルが計算されるケースもある。

- 加入者が、DB 年金の現在価値を受給した場合、DC 制度から一時金を受給した場合、他の制度へ移転した場合
- 加入者が退職日にベスティングされていない場合であって、従業員拠出がない制度の場合は、年金調整リバーサルは退職日に発生する。従業員拠出がある制度の場合は、加入者が従業員拠出の払い戻しを受けたときに年金調整リバーサルが発生する。
- 加入者の DB 給付が DC 制度に移換され、加入者が DB 給付の規定に基づく給付を受ける資格がなくなった場合に、年金調整リバーサルが計算される。
- 加入者の DB 給付が、相互移転協定またはポータビリティ協定を通じて他の DB 制度に直接移転された場合であって、移換元の制度の年金調整の

額が移換先の給付の年金調整の額を上回る場合、年金調整リバーサルが発生する可能性がある。

以下のような場合には、年金調整リバーサルは報告されない。

- 加入者が死亡した場合。
- 特定複数事業主制度については、年金調整の額の計算に関する特例措置との整合性を保つために、年金調整リバーサルが報告されないことがある。
- 中途退職する加入者が繰延年金または即時年金を選択した場合。
- 加入者が DB 制度から引退し、年金を受給している場合。
- 年金が離婚分割され、年金制度からの支払いが非加入者の元配偶者に行われた場合。

年金調整リバーサルの計算方法の概念はシンプルであり、報告済みの年金調整と過去勤務期間の年金調整の合計額から 1990 年以降に相当する一時金給付を控除して計算される。ポータブルに伴う移換額がある場合は、それも控除される。年金調整リバーサルは1カナダドル未満を四捨五入して計算する。多くの場合、年金調整リバーサルの計算は比較的簡単であるが、ハイブリッド式の DB 制度の場合、過去勤務期間の年金調整が報告されている場合、加入者がある DB 制度から別の DB 制度にポータブルしている場合等は年金調整リバーサルの計算は複雑になる。

DB 制度からの脱退時に支払われる一時金のうち、1990 年以降に相当する額は、正式には特定分配 (Specified Distribution) と呼ばれる。アドミニストレーターがどのようにして 1990 年前後の勤務に帰属する一時金の割合を決定するかは法令上明記されていない。カナダ歳入庁は、年金調整リバーサルガイドの中で、給付式が全期間にわたって合理的に一樣であれば、給付額を単純に按分して、1990 年以降に相当する額を決定してもよいものとしている。


各年に発生する給付金が一樣でない場合には、特別分配をより慎重に見積もる必要がある。一樣でない給付金の例としては、期間中に計算式が変更された場合、累積給与比例の場合、50%ルールに基づく分配金がある場合等がある。

年金調整リバーサルは、その暦年の四半期中に DB 給付を受ける権利を喪失した加入者に代わって、アドミニストレーターが四半期ごとにカナダ歳入庁に報告する。年金調整リバーサルは T10 の様式を用いて報告される。アドミニストレーターは、加入者が脱退した日が属する四半期末から 60 日以内に T10 の様式を提出しなければならない。ただし、第4四半期(10月～12月)の提出期限は、年末から 30 日以内とされている。期限を過ぎると罰金が科される。50カナダドル未満の年金調整リバーサルは提出不要であるが、多くのアドミニストレーターは通常すべての0以上の年金調整リバーサルを報告している。

加入者に報告された年金調整と過去勤務期間の年金調整の合計が特定分配よりも小さい場合がある。その場合、年金調整リバーサルは負の金額となるが、この場合の年金調整リバーサルは報告されない。しかし、アドミニストレーターは、将来報告される可能性のある過去勤務期間の年金調整が必要な場合に備えて、この負の金額を従業員データとして保存しておく必要がある。

年金調整リバーサルの計算には、1990 年まで遡った年金調整および過去勤務期間の年金調整のデータが必要となる。事業主とアドミニストレーターは、これらの情報にアクセスできるよう合理的な措置を講じることが求められている。しかしながら、状況によっては、そのような情報が容易に入手できない場合があることが認識されている。必要な情報が入手できない場合、カナダ歳入庁は、不足している情報の合理的な再構築を認めている。

図 34 : 年金調整リバーサルのための T10 様式


Canada Revenue Agency / **Agence du revenu du Canada**

T10 Pension Adjustment Reversal (PAR) / Facteur d'équivalence rectifié (FER)

Protected B / Protégé B
 when completed / une fois rempli

1	Year of PAR	PAR amount	Plan registration number	Social insurance number	Report Code
	Année du FER	Montant du FER	Numéro d'agrément du régime	Numéro d'assurance sociale	Code du genre de déclaration

Employee's name and address – Nom et adresse de l'employé

Last name (print) – Nom de famille (en lettres moulées) First name – Prénom Initials – Initiales

RPP administrator or DPSP trustee name and address

Nom et adresse complète de l'administrateur du RPA ou du fiduciaire du RPDB

For more information, see the back. / Pour en savoir plus, lisez le verso.

第5項 共通の限度額がカバレッジに与えた影響

1990年代の登録企業年金の制度数と加入者数を見てみたい。制度数で見ると、DC制度の方がDB制度よりも多いが、85%以上の加入者はDB制度に属していた。50%以上の加入者がDC制度に加入している米国に比べると、DB加入者の割合が大きいことがわかる。国際／米国／カナダ・アクチュアリー会の元会長であるRobert(2001)は、この理由を「One reason for this is the attempt in Canada to allow DB and DC plans (and RRSPs) to “play” on a level playing field」としている。すなわち、DB制度とDC制度で税制上の条件を公平にしていることが、カナダにおいて、DC移行が米国ほどには進んでいない要因としている。

表 25 : 1990年代の登録企業年金の制度数と加入者数

		1992年	1995年	1999年
制 度 数	DC	9,901(54.9%)	8,609(54.3%)	8,008(53.6%)
	DB	7,870(43.7%)	6,990(44.1%)	6,663(44.6%)
	その 他	257(1.4%)	246(1.6%)	271(1.8%)
	合 計	18,028(100%)	15,845(100%)	14,942(100%)

加	DC	469,144(8.8%)	518,669(10.0%)	666,995(13.1%)
入	DB	4,775,543(89.8%)	4,582,154(88.6%)	4,346,808(85.4%)
者	その	73,403(1.3%)	68,821(1.3%)	77,617(1.5%)
数	他			
	合	5,318,090(100%)	5,169,644(100%)	5,091,420(100%)
	計			

Jinyan (2007) は、税制が企業年金のカバレッジに与える影響を調査した論文の中で、「若手社員は、タックス・プランナーから、DB 制度を避けるようにアドバイスされている」や「DC 制度と RRSP を対等な立場に置くことは、間違いなく DB 制度を落胆させることになる」という意見があるとしながらも、以下のよう結論付けている。

この論文では、1991 年の税制改正により、DB 制度、DC 制度、RRSP の税務上の扱いが統合され、DC 制度や RRSP への税制優遇措置のある掛金が増加したことで、DB 制度の相対的な優位性が明らかに低下したと結論付けている。実証データは、DB 制度のカバレッジが低下した時期に DC 制度と RRSP のカバレッジが増加したことが示している。税制政策が RRSP や DC 制度の拡大を後押ししてきたことは明らかである。しかし、このような拡大が、どの程度 DB プランを犠牲に行われたのか、また、そうであれば、どの程度の範囲で行われたのかは明らかではない。確かに、小規模な DB 制度は消滅する傾向にあり、一部は DC 制度やグループ RRSP に取って代わられたのかもしれないが、DC 制度やグループ RRSP の選択肢に関わらず、これらの DB 制度は消滅していたかどうかは疑問が残る。DB 制度でカバーされていない個人（新たな雇用者、パートタイム労働者、自営業者、中小企業の従業員）が行った RRSP の拠出は、DB 制度からの移行の結果ではない。したがって、特に高所得者が登録企業年金と RRSP の両方に拠出する傾向がある場合には、RRSP と DC 制度の拡大は、追加的な引退貯蓄を表している可能性がある。

第6項 ハイブリッド制度の取扱い

ハイブリッド型制度の年金調整は、DB部分とDC部分で分けて計算される。すなわち、DB部分はFactor of 9を用いて掛金相当額が計算され、DC部分は拠出した掛金を用いて年金調整の額が計算される。例えば、DBとDCの何れか大きい額を支給するハイブリッド方式の場合であって、2020年の給与が75,000カナダドル、DC掛金は給与の10%、DBのaccrual rateは1.5%の場合、DCの年金クレジットは7,500カナダドル(=75,000×10%)、DBの年金クレジットは9,525カナダドル(1.5%×75,000×9-600)となり、年金調整の額もDCとDBの年金クレジットの内、何れか大きな金額となるので、2020年の年金調整の額は9,525カナダドルとなる。

複数事業主制度はDB制度と同様の限度額管理を行う。ただし、特定複数事業主制度として認定を受けた複数事業主制度は、DC制度と同様の年金調整を行うことが認められている。事業主の観点では、シンプルなDC制度のルールを用いて年金調整の計算を行うことができるので、これは特定複数事業主制度に認定される所要なメリットである。一方、特定複数事業主制度の過去勤務期間の年金調整と年金調整リバーサルは、他の制度とは異なる取扱いを受ける。

特定複数事業主制度では、過去勤務期間の年金調整が発生するのは、加入者が1990年以降の過去勤務分の掛金拠出を行った場合のみである。特定の年に行われた1990年以降の過去勤務分の掛金拠出額と同額の過去勤務期間の年金調整を報告する必要がある。

特定複数事業主制度の場合、加入者が退職しても、特定複数事業主制度で給付が発生していたとしても、年金調整リバーサルは認識されない。特定複数事業主制度の加入者は、年金調整リバーサルを放棄していることとなる。

ターゲット・ベネフィット制度については、所得税法上で明確に定義されていない点に留意が必要である。所得税法上で定義されている制度は、DB 制度、DC 制度、複数事業主制度、特定複数事業主制度の4つである。ターゲット・ベネフィット制度は通常、DB 制度もしくは複数事業主制度に分類されるので、給付を基準として **Factor of 9** を用いて掛金に換算するという方法が用いられる。

カナダ・アクチュアリー会 (2015) は、ターゲット・ベネフィット制度の税制について以下のようにコメントしている。

ターゲット・ベネフィット制度の税制は、この種の制度を奨励もしくは反対するものであるべきではない。特に、掛金と運用収益の課税は繰延とし、給付時課税とすべきである。また、ターゲット・ベネフィット制度の加入者は、全体的な税制上の支援限度額を条件に、RRSP への追加拠出にアクセスできるようにしなければならない。掛金に基づいてターゲット・ベネフィット制度の年金調整を計算することは、はるかに簡単で、ターゲット・ベネフィット制度の性質(掛金固定/給付変動)に対応している。しかしながら、DB 制度のスポンサー(公的部門の多くを含む)の中には、ターゲット・ベネフィット制度に変更したいと考えているスポンサーもいると想定されることから、現在の 18% の上限が問題となる。なぜなら、DB 制度の中には、現在の掛金率が 18% の閾値を超えているからである。したがって、ターゲット・ベネフィット制度の場合は、18 % の上限を例外的に適用することが適切であるかもしれない。

ACPM (2012) は、ターゲット・ベネフィット制度の税制について以下のようにコメントしている。ターゲット・ベネフィット制度の税制上の取扱いは所得税法上明記されておらず、DB 制度として給付上限を適用、DC として拠出上限を適用の両方のアプローチがあると記している⁹³。

⁹³ ACPM Target Benefit Plan Paper (2012)

ターゲット・ベネフィット制度は税制上の優遇措置を受けた引退貯蓄制度であるため、所得税法の改正が必要となり、最近提案された PRPP⁹⁴の改正と同様に、ターゲット・ベネフィット制度を新しいタイプの引退貯蓄制度として認識する必要があるだろう。ターゲット・ベネフィット制度の所得税法での取り扱いは、以下のような点に留意する必要がある。

- 事業主と従業員のターゲット・ベネフィット制度への掛金は控除の対象となる
- ターゲット・ベネフィット制度の資産運用益は非課税
- 給付金は退職時に課税
- ターゲット・ベネフィット制度から支払われる給付は、他の種類の年金と同様に、年金クレジットや年金分割の対象となる。

所得税法の上限金額として、ターゲット・ベネフィット制度には以下の 2 つの方法が考えられる。

(1) DC 拠出限度 (拠出に焦点を当てたもの)

(2) DB 給付限度 (給付に焦点を当てたもの)

一方で、DC の拠出限度は、年金調整の計算がより簡単になり、年金調整リバーサル、過去勤務期間の年金調整、DB の給付上限等を管理する必要がなくなるため、制度運営がより簡単になるという要素を提供することに留意する。多くの事業主やアドミニストレーターは、この点をターゲット・ベネフィット制度の魅力的な特徴と考えるのではないだろうか。

他方、DB 給付限度の場合、事業主は定期的に追加拠出を選択して赤字を補填したり、継続基準上の剰余金を使って掛金を削減したりすることができるが、これもターゲット・ベネフィット制度の魅力的な特徴である。

⁹⁴ Pooled Registered Pension Plan のこと。PRPP は所得税法上で登録企業年金や RRSP と区別されている。

我々は、どちらのアプローチにもいくつかの利点(と欠点)があると考えている。他の引退貯蓄制度の税制上の取扱いと比較して、ルールが一貫かつ公平に適用される限り、どちらのアプローチを採用しても構わないと考えている。

Jana et al. (2019) は、現在の所得税法の問題点として、ニュー・ブランズウィック州のシェアード・リスク制度を参照し、給付が恒久的に減額される場合の取扱いが規定されていない点を指摘している。過去勤務期間の年金調整は給付増額を想定しており、給付減額が行われた場合の税制上の取扱いは不明瞭である。

第7節 総括

公平な税制の追求に異論を唱える読者は少ないと思う。税制調査会(2019)の「経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方」においても、「一人ひとりの個人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための税制の構築が求められている」としている。しかしながら、社会雇用環境が複雑化する中で、万人にとって公平な税制を導入することはより難しくなっており、またその導入コストも無視すべきではないだろう。誰にとっての公平性なのか。1990年代のカナダではそのような観点での議論も行われていた。

カナダ・アクチュアリー会(1995)がまとめたレポートによると、公平な引退貯蓄制度として、以下の各々のグループの人は引退貯蓄のために同じ機会を持つべきとされている。

- 複数の私的年金制度の加入者と RRSP のみの加入者
- 被雇用者と自営業者
- DB 加入者と DC 加入者
- 従業員拠出のある年金制度の加入者と従業員拠出のない年金制度の加入者
- 付随的な給付⁹⁵が充実している加入者と付随的な給付が充実していない加入者
- 一つの事業主の下で終身雇用した従業員と頻繁に転職を行った従業員
- 民間セクターの従業員と公務員
- 現在と将来の世代

⁹⁵ 早期引退や延期引退の取扱い、年金給付形態、引退前の死亡給付、中途退職給付、障害給付、インフレ調整等のこと

以上の8つの視点を日本の私的年金に置き換えると、次のように表現される。このような視点で日本の私的年金を見ることで、公平性という角度からの課題が見えてくる。

- 複数の私的年金制度の加入者と個人型 DC のみの加入者
- 被雇用者と自営業者
- DB 加入者と DC 加入者
- 従業員抛出のある年金制度の加入者と従業員抛出のない年金制度の加入者
- 付随的な給付⁹⁶が充実している加入者と付随的な給付が充実していない加入者
- 一つの事業主の下で終身雇用した従業員と頻繁に転職を行った従業員
- 民間セクターの従業員と公務員
- 現在と将来の世代

この中で、前節で紹介した **Factor of 9** は「DB 加入者と DC 加入者」の間の公平性を保つために用いられている。この係数は、制度や前提によって変わり得るものであるが、簡便性の観点で、1つの係数を用いている。これは、ネガティブな意味での妥協の産物と見るのではなく、公平性と簡便性のバランスを上手く保つ合理的な仕組みと評したい。そうでなければ、30 年もの間、シンプルな係数が長く受け入れられ続けることはなかったであろう。

公平な税制を求めるといふ税制調査会の方針を具現化するためには、誰と誰の私的年金を公平にすべきなのかという視点が求められる。本稿で紹介したカナダの **Factor of 9** を用いた換算手法は、DB 加入者と DC 加入者の間の非課税抛出限度額を公平に取り扱う仕組みであり、日本でも参考にすべき点

⁹⁶ 年金の繰下げ支給、年金給付形態、遺族一時金、脱退一時金、選択一時金等の取扱い

があると考えられる。ただし、日本の **DB** 制度の多くは加入年齢方式と呼ばれる集団として収支相等する財政方式が採用されている一方、カナダでは(予測)単位積立方式と呼ばれる財政方式が主に用いられている点に留意が必要である。(予測)単位積立方式は、個人別に収支相等する財政方式であり、税という個人別の計算に馴染む。一般に、税の基本原則である公平と簡素はトレードオフの関係にあると言われる。財政方式という **DB** 制度の財政運営の根幹を見直すには相当な社会的コストが求められることとなるので、集団として収支相等する財政方式を用いているという事実を踏まえて議論することが肝要である。

社会保障審議会企業年金・個人年金部会(2020)の「令和 3 年度税制改正要望に係るこれまでの議論の整理」で提案された **DB** 制度ごとの掛金相当額を用いた **DC** 制度の拠出限度額の見直しが実現すれば、これまで **DB** 制度の掛金相当額を一律評価していたことによる **DB** 加入者と **DC** 加入者の間の不公平感が是正される。

カナダの **Factor of 9** は簡便的な計算基礎率を用いて計算した加入年齢方式に基づく標準掛金率とみることができる。一方、社会保障審議会企業年金・個人年金部会(2020)で提案された手法は、制度ごとの標準掛金率を想定していることから、計算基礎率も個々の制度に応じたものとなる。この点からすると、日本の手法の方がより精緻な前提を用いていることとなる。一方で、**DB** の掛金相当額は個人単位ではなく制度単位で決まることから、この点からすると、カナダの手法の方がより精緻な計算を行っていることとなる。また、**Factor of 9** の計算に用いた人口動態的および経済前提は導入時のまま固定されているという批判は、定期的に前提を見直すことを想定している日本の手法には当てはまらない。総合的に考えると、公平性と簡便性のバランスを保つ合理的な手法の一つであると考えられる。ただし、日本の **DB** 制度は退職金由来であり、その給付設計は多様である。掛金相当額を群団計算することに起因する意図せざる結果が生じないように、慎重な検討が求められる。

DB 加入者と DC 加入者の間の公平性は改善するものの、第1号被保険者、第2号被保険者(企業型 DC 有無、DB 有無に応じた4区分)、第3号被保険者の DC 拠出限度額を見ると、依然として公平な取り扱いとは言いにくい。退職金由来の企業年金制度が普及している日本において、DB 制度および DC 制度の従業員拠出をどのように位置づけるのかも議論が必要であろう。ポータビリティも制度としてあるものの、実態としてどの程度活用されているのか、また活用されていないのであれば、何が障害となっているのかを調査する必要があると思われる。民間企業と公務員の退職給付制度に関する比較研究も少ない。本研究が今後の更なる研究の契機になると幸いである。

カナダの 1990 年頃の税制改正のルーツを辿ると、女性の貧困問題がある。カナダでは、貧困に陥る確率を軽減するために、公的年金の改正を行うとともに、女性の社会進出を進め、企業年金や個人年金にアクセスできる機会の公平性を実現している。その結果として、今日において給付の十分性という視点ではまだ課題はあるものの、カバレッジは男女で同水準となるまで改善している。

日本で類似の課題を挙げるならば、非正規雇用の問題があると考えられる。カナダでは、一定の収入以上の非正規雇用労働者も登録企業年金に加入している。RRSP は高所得者の方の利用割合が高くなっているものの、非課税貯蓄口座を通じて、低所得者に対して貯蓄を促している。個人の置かれている状況は多様であることから、画一的な制度ですべてを解決することを目指すのではなく、企業年金・個人年金の中でできる政策と、公的年金や他の貯蓄制度でできる政策を組み合わせ、将来の貧困問題に対処することが重要ではないだろうか。

さらに、公平性を考える際に、企業年金・個人年金の中だけで考えるべきか、公的年金も含めて考えるべきかという論点が存在する。カナダの公的年金は、

GIS やクローバックの存在から、所得再分配の機能が強い。公平性という観点からすると、公平ではないとみなすことができるかもしれない。一方で、企業年金・個人年金では拠出機会の公平性は担保されているものの、実態としては高所得者の方が多くの税制優遇を受けている。低所得者は公的年金で優遇されており、企業年金・個人年金ではその掛金拠出能力から、税制上の優遇措置の恩恵は必ずしも多くない。一方、高所得者は公的年金では不公平な取り扱いを受けているものの、企業年金・個人年金でその分を取り返しているとみることができる。日本の公的年金、特に基礎年金については、その十分性を危惧する意見がある。カナダのような低所得者向けの給付を検討する場合は、公的年金だけでなく、企業年金・個人年金もあわせて議論する必要があると考えている。

また、低所得者であっても、将来高所得者になれば、低所得者時代のコントリビューション・ルームはキャリアフォワードされており、あとになって RRSP に拠出することで、税制上の優遇措置を受けることができる。これも、本人の老後所得の準備に対するモチベーションを高めるために重要な考え方である。低所得の時期に、老後所得の準備を行うことは現実的には難しい。そのような低所得者であっても、掛金拠出能力が高まったタイミングで、過去の税制優遇枠を利用できるようにするための制度の構築は日本でも求められる。

最後に、日本の DB 制度の特徴である、ベスティングという概念がなく、労使合意に基づく給付減額が可能という点について言及したい。カナダで導入されている過去勤務期間の年金調整が参考となるが、給付減額を想定していないことから、一定の制限がつく。また、カナダでも実務運営上の複雑さが指摘されており、導入する際の社会的コストも無視できないであろう。本稿執筆時点において、DB 制度ごとの掛金相当額を用いた DC 制度の拠出限度額の見直しが導入される時期は未定であるが、過去に享受した税制上の優遇措置を将来時点において調整すべきかどうか、これは時間軸における公平性をどのように

考えるべきかという論点であり、キャリーフォワードの制度とあわせて検討すべき課題だと思慮する。

本稿は、カナダの事例をそのまま日本に導入することを促すことを目的に執筆されたものではない。私的年金について、日本よりも公平な税制が実現されている国の歴史を振り返ることで、日本での議論の契機に資することを目的に執筆されたものである。そのような事例を知ったうえで議論するのか、知ることなく議論するのか。その差は大きいと考えている。公平性と簡便性の **Fine Balance** (絶妙のバランス) の均衡点の端緒は、カナダの事例に隠されているのかもしれない。

参考文献

- 岩崎利彦（2004）「カナダの年金制度とその特徴—公的年金制度を中心に—」（生命保険論集）
- 岩崎美紀子（2009）「行政改革と財政再建」（御茶の水書房）
- 加藤普章（2002）「カナダ連邦政治—多様性と統一への模索」（東京大学出版会）
- 加藤普章（2018）「カナダの多文化主義と移民統合」（東京大学出版会）
- 公益社団法人年金シニアプラン総合研究機構（2015）「カナダ目標給付年金に関する調査研究（ターゲット・ベネフィット・プラン）」
- 厚生年金基金連合会（2002）「海外の年金制度」（東洋経済新報社）
- 坂本純一（2021）「カナダの年金制度の歴史」（WEB Journal『年金研究』No.14 pp.1-38）
- 税制調査会（2019）「経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方」
- 高山憲之（2002）「カナダの年金制度」（海外社会保障研究）
- ドノヴァン・W. M. ウォーターズ著 荒井誠編訳（2000）「信託の昨日・今日・明日：カナダ信託法の現代的展開」（日本評論社）
- 日本カナダ学会（2011）「はじめて出会うカナダ」（有斐閣）
- Alberta/British Columbia Pension Standards Review (2008) “Getting Our Acts Together: Pension Reform in Alberta and British Columbia”
- Amber Gazso (2005) “The Poverty of Unattached Senior Women and the Canadian Retirement Income System: A Matter of Blame or Contradiction?”
- Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2004) “Guidelines for Capital Accumulation Plans”
- Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2011) “Guideline on Fund Holder Arrangements”

Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2011)
“Pension Plan Funding Policy Guideline”

Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2016)
“Pension Plan Governance Guideline”

Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2014)
“Regulated Retirement Products for DC Plan Members”

Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2019)
“Defined Contribution Pension Plans Guideline”

Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2019)
“Recommendations: Funding for Plans Other than Defined
Contribution Plans”

Canadian Institute of Actuaries (1995) “Troubled Tomorrow – The
Report of the Canadian Institute of Actuaries’ Task Force of
Retirement Savings”

Canadian Institute of Actuaries (2011) “Educational Note: Financial
Risks Inherent in Multi-Employer Pension Plans and Target Benefit
Pension Plans”

Canadian Institute of Actuaries (2012) “Canadian Institute of Actuaries
2009 Pension Review Project”

Canadian Institute of Actuaries (2013) “Provisions for Adverse
Deviations in Going Concern Actuarial Valuations of Defined Benefit
Pension Plans”

Canadian Institute of Actuaries (2013) “Issues Related to Increasing
the “Retirement Age”

Canadian Institute of Actuaries (2014) “Guidance on Asset Valuation
Methods”

Canadian Institute of Actuaries (2015) “Report of the Task Force on Target Benefit Plans”

Canadian Institute of Actuaries (2017) “Provisions for Adverse Deviations in Going Concern Actuarial Valuations”

Canadian Institute of Actuaries (2018) “A Practical Approach to Establishing Margins for Adverse Deviations in Going Concern Funding Valuations”

Canadian Institute of Actuaries (2019) “Guidance on Selection and Disclosure of Plausible Adverse Scenarios”

Canadian Institute of Actuaries (2019) “Retire Later for Greater Benefits: Updating Today’s Retirement Programs for Tomorrow’s Retirement Realities”

Canadian Institute of Actuaries (2019) “Skills and Knowledge Inventories (SKI) Pension Area of Practice”

Canada Revenue Agency (2020) “Pension Adjustment Guide”

Colin J. Pugh (2007) “Comparative Funding Regimes”

Elizabeth Shilton (2007) “Current Issues Concerning Multi-Employer Pension Plans in Ontario”

Employment and Social Development Canada (available on <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions.html>)

Expert Commission on Pensions (2008) “A Fine Balance – Safe Pensions, Affordable Plans, Fair Rules”

Financial Services Commission of Ontario (2014) “2013 Report on the Funding of Defined Benefit Pension Plans in Ontario”

Financial Services Commission of Ontario (2019) “2018 Report on the Funding of Defined Benefit Pension Plans in Ontario”

Geoffrey N. Calvert (1977) "Pension and Survival: The Coming Crisis of Money and Retirement"

Gordon L. Clark, Ashby H.B. Monk & Courtney S. Monk (2007) "Defined Benefit Pension Coverage and Funding in Ontario: Local Experience in a Global Context"

Jame Pierlot & Faisal Siddiqi (2011) "Legal for Life: Why Canadians Need a Lifetime Retirement Saving Limit"

James Wooten (2007) "Arguments about Asymmetry of Risks and Rewards and Deferred Wages in Pension Plans"

Janis P. Sarra & Ronald B. Davis (2007) "Analysis of Factors Leading to Insolvency and Restructuring and Their Effects on Pension Plan Wind-ups and Closures"

Jim Silver (2014) "About Canada - Poverty"

Jinyan Li (2007) "Impact of Tax Policy on Coverage and Funding of Occupational Pension Plans"

Jinyan Li (2007) "Tax Expenditure Analysis of Employer-Sponsored Registered Pension Plans"

Keith G. Banting & Robin Boadway (1997) "Reform of Retirement Income Policy: International and Canadian Perspective"

Kendra Strauss (2007) "Trends in Occupational Pension Coverage in Ontario"

Lorne Sossin (2007) "The Effectiveness and Efficiency of Pension Regulation in Ontario and in Comparative Perspective"

Mary Condon (2007) "Comparative Models of Risk-based Financial Services"

Ministry of Finance (1985) "Budget Papers"

Ministry of Finance (1985) "The Budget Speech"

Ministry of Finance (1995) "Budget Speech"

Morley Gunderson (2007) "Incentive Effects of Occupational Pension Plans"

Morneau Sobeco (2008) "Handbook of Canadian Pension and Benefit Plans"

National Union of Public and General Employees (2007) "A Brief History of Pensions in Canada"

Nova Scotia Pension Review Panel (2009) "Promises to Keep"

Norma L. Nielson (2007) "Insurance against Plan and Sponsor Failure: Examining Alternative Systems to Guarantee Private Pension Payment"

Pension Review Panel of Nova Scotia (2009) "Promises to Keep"

Poonam Puri (2007) "Pension Funds: Trends in Asset Allocation and Role in Capital Markets, Corporates Governance and Regulatory Policy"

Richard Shillington (2007) "Defined Benefit Occupational Pension Plans Members and Funding 2000-2005: Statistical Report"

Richard Shillington (2007) "Occupational Pension Plan Coverage in Ontario: Statistical Report"

Robert L. Brown (2001) "The Pension Factor of 9: Actuarial Logic Skewed by Political Myopia"

Robert L. Brown (2001) "The Shift to Defined Contribution Pension Plans"

Robert L. Brown (2002) "Paying for Canada's Aging Population: how big is the problem?"

Robert L. Brown (2004) "A Modest Proposal for U.S. Pension Reform: The Factor of 11"

Robert L. Brown (2008) "Designing a Social Security Pension System"

Robert L. Brown (2009) "Research Study on the Canadian Retirement Income System"

Robert L. Brown (2010) "Retirement 20/20: Innovation in Pension Design"

Robert L. Brown (2011) "Pension Reform in Canada – An Actuarial Perspective"

Robert L. Brown (2019) "The Social Implications of Pensions"

Robert L. Brown & Jianxun Liu (2001) "The Shift to Defined Contribution Pension Plans"

Robert L. Brown & Stephen A. Eadie (2019) "The Great Pension Debate: Finding Common Ground"

Ronald B. Davis (2007) "Projecting the Pension Fund"

Statistics Canada (available on <https://www.statcan.gc.ca/eng/start>)

Sebastien LaRochelle-Cote, John F. Myles & Garnett Picot (2007) "Income Security During Retirement in Ontario"

Teresa Ghilarducci (2007) "Vehicles for Collective Provision of Pension Services: Pension Plan for Small and Medium Sized Enterprises"

The Association of Canadian Pension Management (2012) "ACPM Target Benefit Plan Paper"

The Association of Canadian Pension Management (2014) "ACPM Target Benefit Plan Supplemental Paper"

The Association of Canadian Pension Management (2017) "Decumulation, The Next Critical Frontier: Improvements for Defined Contribution and Capital Accumulation Plans"

The Association of Canadian Pension Management (2019) “Increasing Support for Retirement Savings: Proposals to Modernize Canadian Tax Rules Applicable to Registered Plans”

Towers Watson (2010) “Canadian Pensions and Retirement Income Planning”

William B.P. Robson (2017) “Rethinking Limits on Tax-Deferred Retirement Savings in Canada”

研究成果による知的財産権の出願・取得状況：知的財産の内容、種類、番号、出願年月日、取得年月日、権利者 該当なし

第Ⅲ部 イギリスの年金制度に関する税制上の取り扱い

「年間非課税限度額 (Annual Allowance : AA)」と

「生涯非課税限度額 (Lifetime Allowance : LTA)」

佐野邦明

一般社団法人 年金総合研究所 主任研究員

要旨

イギリスの年金制度に関する 2006 年 4 月 5 日以前における税制は、職域年金制度であるか個人年金制度であるか、制度への加入時点がいつであるかによってその取扱いが異なる複雑なものであった。しかし、2004 年金融法 (Finance Act 2004) による「年間非課税限度額 (Annual Allowance : AA)」および「生涯非課税限度 (Lifetime Allowance : LTA)」の導入により、税制適格な全ての私的年金制度に共通する税制が構築された。

年間非課税限度額は「年間に発生する年金受給権」を基準に非課税範囲内であるか否か判定することとされた。「年間に発生する年金受給権」は、拠出建制度においては「制度への拠出額」、給付建制度においては「年間に増加する年金原資」である。一方、生涯非課税限度額は「年金支給開始時点における年金受給権」を基準に課税・非課税の判定を行う。拠出建制度では年金受給開始時点における勘定残高を年金支給開始時点における年金受給権とみなし、給付建制度では「支給開始時点における年金額に一定の乗率を乗じた額」を当該時点における年金受給権とみなすこととしている。

日本では、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度共通の年間拠出限度額の導入が議論されており、確定拠出年金制度では「事業主と本人の年間掛金拠出額の合計額」を年間拠出限度額判定の基準としている。一方、確定給付企業年金

制度では本稿記述時点では年間拠出限度額は存在しないが、社会保障審議会企業年金・個人年金部会では「標準掛金年間拠出額」を基準に拠出限度額の判定対象とする方向で検討されている。

この方向性はイギリスの年金非課税限度額の判定と類似しているように思えるが、イギリスの税制適格な給付建制度では、2年以上の加入期間を持つ加入者には「取り消し不可能な受給権」を付与することとされており、この点は過去に遡及して給付減額が可能である日本の確定給付企業年金制度とは全く異なる。

日本で「確定拠出年金制度と確定給付企業年金制度共通の拠出限度額」を導入する際には、イギリスの非課税限度額に関する取扱いは参考になると思われるが、給付建制度における受給権に対するイギリスと日本の法的な相違を踏まえた検討が必要である。

なお、本稿記述に際して、イギリスの年金政策研究所(Pensions Policy Institute)の Head of Membership & External Engagement Danielle Baker 氏から、イギリスの非課税限度額に関する質問への回答、検索すべき資料等についての的確なアドバイスをいただいたことについて、深く感謝したい。

キーワード：「年間非課税限度額 (Annual Allowance : AA)」、「生涯非課税限度 (Lifetime Allowance : LTA)」、「取消不能な受給権」

目次

第1節	イギリスの年金制度の現状.....	III-1
第1項	イギリスの年金制度の変遷.....	III-1
第2項	イギリスの被用者年金制度の概要.....	III-5
2.1	イギリスの被用者年金制度の体系.....	III-5
2.2	2014年年金法施行前の公的年金制度（旧制度）.....	III-7
2.3	2014年年金法施行後の公的年金制度（新制度）.....	III-8
2.4	公的年金制度の新制度移行に際しての経過措置.....	III-10
第3項	イギリスの職域年金制度の現状.....	III-10
第2節	イギリスの私的年金関連税制.....	III-17
第1項	個人所得税制の概要.....	III-17
第2項	イギリスの私的年金制度の税制の基本的思想.....	III-19
第3項	2004年金融法施行前の年金税制.....	III-21
第4項	2004年金融法による税制改正.....	III-27
第5項	年間非課税限度額.....	III-30
第6項	高所得者の年間非課税限度額.....	III-36
第7項	生涯非課税限度額.....	III-39
第8項	生涯非課税限度額の保護.....	III-49
8.1	既得権保護強化措置（Enhanced Protection）.....	III-50
8.2	導入時保護措置（Primary Protection）.....	III-52
8.3	非課税額減額時保護措置（Fixed Protection）.....	III-53
8.4	個人非課税額減額時保護措置（Individual Protection）.....	III-54
第9項	給付建制度の年間非課税限度額の算定根拠.....	III-55
第3節	年金掛金の課税上の取り扱い実務.....	III-60
第1項	本人負担掛金に対する非課税措置の概要.....	III-60
第2項	年間非課税限度額を超過した場合の取り扱い.....	III-65

第3項	生涯非課税限度額を超過した場合の取り扱い.....	Ⅲ-69
第4節	日本における「拠出限度額」議論とイギリスの事例からの示唆....	Ⅲ-73
第1項	日本における「拠出限度額」議論の状況.....	Ⅲ-73
第2項	イギリスの年間非課税限度額と生涯非課税限度額導入からの示唆..	Ⅲ-78
第3項	日本における「共通の拠出限度額」導入に関する課題.....	Ⅲ-80
【参考①】	職域年金制度の「適用除外」について.....	Ⅲ-84
【参考②】	「個人貯蓄勘定（Individual Savings Accounts：ISA）」について..	Ⅲ-87
【参考③】	「登録年金制度」について.....	Ⅲ-89
【参考④】	年金税制改正（The Taxation of Pensions Act 2014）の概要.....	Ⅲ-91
【参考⑤】	年間非課税限度額・生涯非課税限度額見直しの状況.....	Ⅲ-94
【参考⑥】	給付建制度における年金原資算定の基礎.....	Ⅲ-96
【参考文献】	Ⅲ-99

第1節 イギリスの年金制度の現状

私的年金税制はそれぞれの国における年金制度の成立過程等によって影響を受けることが多い。したがって、具体的な私的年金税制について述べる前に、その前提となるイギリスの年金制度についてその概要を記述する。

第1項 イギリスの年金制度の変遷

イギリスの年金制度は非常に歴史が古く、公的年金制度の創設は1601年のエリザベス救貧法の施行によるとされている。当時の公的年金制度は、その名前の通り、就労困難な貧困者に対する救貧を目的とするものであり、その財源はイギリス国教会の教区単位で賦課される救貧税であった。その後、就労能力を有する貧困者に対する給付の厳格化を図った新救貧法が1834年に施行された。また、労働者・農民の相互扶助を目的とする友愛組合を基盤とした高齢者に対する療養給付の創設を経て、1908年に租税を財源とする非拠出の老齢年金給付制度が発足した。その後、1911年に拠出制の国民保険制度が整備され、失業保険・健康保険制度が創設された後、1925年には拠出制の老齢年金制度が国民保険制度の中に設けられ、本格的な公的年金制度が整備された。

その後、1946年にベバリッジ報告に基づくイギリスに居住する全ての人を対象とする、老齢・死亡・傷病・障害・失業等の収入を減少させる事象に対する包括的な所得補償制度としての国民保険制度が整備された。なお、国民保険制度か

らの給付は「最低の社会生活」を保障するものであり、それ以上の生活を送るための費用は自助努力に委ねるべきものとされた。なお、公的年金は保険料納付期間に応じて定められる定額制の制度であった。

【図表 1-1】 イギリスの年金制度略史

1601年	エリザベス救貧法(非拠出)
1834年	新救貧法(非拠出)
1834年 ～1998年	国家公務員・軍人・警察官・教員の職域年金制度創設
19世紀末 ～20世紀初	民間部門での職域年金制度導入
1908年	非拠出の老齢年金制度創設
1925年	拠出制の老齢年金制度の創設(1911年に創設された国民保険制度の一部門)
1922年 ～1925年	地方公務員・消防士の職域年金制度創設
1946年	ベバリッジ報告に基づく国民保険制度の確立
1950年代	民間部門での職域年金制度の普及・拡大
1959年	国民年金法 差等年金(公的年金報酬比例2階部分) & 適用除外制度の創設
1975年	社会保障法 公的年金2階部分の充実
1986年	社会保障法 職域年金への強制加入禁止 & DC・個人年金による適用除外導入
2004年	金融法 私的年金制度の税制改正(年間非課税限度額・生涯非課税限度額導入)
2008年	年金法 自動加入制度の導入
2012年	2007年年金法によりDC職域年金・個人年金による適用除外廃止
2015年	年金法 公的年金1階部分の簡素化と公的年金2階部分・適用除外制度の廃止

(出所) 厚生年金基金連合会(1999)、IFS(2010)、PPI(2020)を参考に筆者が作成

私的年金制度に関しては、19世紀前半から、公務員・軍人・警察官・教員等の公的部門の被用者を対象に給付建職域年金制度が普及した。民間部門の被用者においても、19世紀末～20世紀初頭にかけて普及し始め、1950年代には大企業を中心に民間部門の被用者に対する給付建職域年金制度の適用が拡大するようになった。

職域年金制度の適用対象者が拡大するに伴い、定額制の公的年金制度の給付

額が従前所得と比較してかなり低く、「最終給与の一定割足」の収入が引退後も保証される職域年金制度の対象者と公的年金のみに依存する被用者の格差が問題視されるようになった。これをある程度解消することを目的として、報酬比例で納付される国民年金保険料の額に応じて一定の追加給付を行う「差等年金 (Graduated Retirement Benefit)」が 1961 年に導入された。その後、保険料納付期間 1 年あたり給与¹の 1/80 に応じた年金額を支給する、本格的な報酬比例の公的年金制度である「国家報酬比例年金 (State Earnings-Related Pension Schemes : SERPS)」が 1978 年に労働党政権により導入された。さらに、国家報酬比例年金は 2002 年に低所得者への再分配を強化した「国家第 2 年金 (State Second Pension : S2P)」に衣替えされた。なお、報酬比例の公的年金制度の創設に際しては、すでに十分な給付水準であった職域年金制度の加入者は、報酬比例の公的年金制度の対象外 (適用除外) とされた。

上記の結果、イギリスの被用者年金制度は、職域年金制度の非加入者には定額の基礎年金と報酬比例年金の 2 階建ての公的年金が支給され、職域年金制度の加入者は定額の公的年金 (基礎年金) と職域年金制度が支給される体系となった。

その後、サッチャー保守党政権が成立すると、新自由主義に基づく私的年金制度改革が行われ、1986 年社会保障法によって職域年金制度への強制加入が禁止

¹ 国民保険料納付の上限給与から下限給与を差し引いた「給付算定給与」

された。また、拠出建職域年金制度と個人年金制度（拠出建制度）の適用除外も1986年社会保障法によって1988年4月から認められた。しかし、2007年年金法により拠出建職域年金制度と個人年金制度は2012年4月から適用除外の対象外とされた。適用除外の廃止に際しても、適用除外期間に対応する給付は引き続き職域年金制度から支給されるため、日本の代行返上とは異なる。

このような点は、のちに述べるとおり、私的年金制度に対する税制上の取り扱いにも一定の影響を与え、税制の複雑化の要因ともなつたと考えられる。

その後も、基礎年金制度への「年金クレジット導入による最低保証機能の強化」等、政権交代のたびに公私年金制度の改正が繰り返された結果、公的年金制度の給付内容は複雑化等し、一般には理解不能である等の弊害が意識されるようになった。

その後、公的年金の複雑さの解消、および、公的年金は最低限の社会生活を営むことが可能である水準であるべきというベバリッジ報告の精神に立ち返ることを旗印とする2014年年金法（2015年4月6日施行）によって、公的年金制度が「基礎年金（定額）+付加年金（報酬比例）」の二階建てと基礎年金の年金クレジットの組み合わせから、報酬比例の公的年金を廃止し、「国家年金（State Pension）」のみを支給する公的年金の一階建てへの衣替えが行われることとなった。

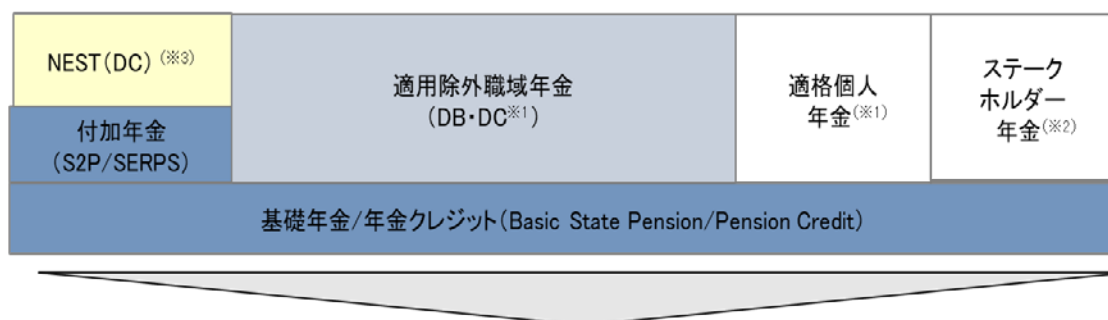
第2項 イギリスの被用者年金制度の概要

2.1 イギリスの被用者年金制度の体系

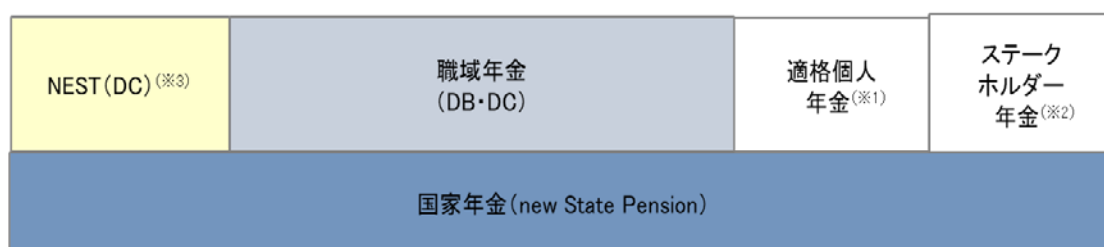
ここでは、イギリスの年金制度に関して、2014 年年金法による 2015 年 4 月 5 日の改正前と改正後の状態のそれぞれに関して解説する。

【図表 1-2】 イギリスの被用者年金制度の体系

【被用者年金制度の体系:2015年4月5日まで】



【被用者年金制度の体系:2015年4月6日以降】



※1 適格個人年金による適用除外は2012年4月6日に廃止

※2 ステーホルダー年金は低コストの個人年金。適用除外は2012年4月6日に廃止

※3 2012年に導入された自動加入のDC制度

(出所) PPI (2020) を参考に筆者が作成

2014 年年金法適用前の旧公的年金制度の適用対象者は、2016 年 4 月 5 日以前に公的年金の支給開始年齢に到達する者である。旧制度の適用対象者の公的年金は、定額の基礎年金と報酬比例の付加年金から構成される。新制度の適用対

象者は 2016 年 4 月 6 日以降に公的年金の支給開始年齢²を迎える者であり、公的年金制度は定額の新国家年金のみの 1 階建てである。

年間非課税限度額・生涯非課税限度額が検討されていた 2002 年~2004 年頃の被用者年金制度の体系は、公的年金制度が旧制度であり、後述する給付建て職域年金制度扱は適用除外であり、2012 年に適用除外が廃止された拠出建て職域年金制度と個人年金も適用除外の対象であった点に留意が必要である。

なお、2019 年末時点における被用者の私的年金制度への加入率は 77%であり、被用者の職域年金制度への自動加入措置が導入された 2012 年の 44%と比較して大幅に上昇している³。職域年金制度・個人年金制度の私的年金制度への 2019 年末における制度別・セクター別の加入割合は以下のとおり。

【図表 1-3】私的年金制度への加入割合

	給付建 職域年金制度	拠出建 職域年金制度	個人年金制度	ステークホルダー 年金制度	不明
全被用者	34.6%	35.7%	22.1%	5.7%	1.8%
うち、公的部門	91.5%	5.6%	1.7%	0.5%	0.8%
うち、私的部門	10.6%	48.9%	30.4%	7.9%	2.3%

(出所) ONS (2019) Table1

² 2014 年年金法施行時点の 2016 年 4 月 6 日時点の公的年金支給開始年齢は 65 歳である。公的年金支給開始年齢は、2014 年年金法の適用前後とも同一であり、2020 年時点の 66 歳から 2044 年にかけて 68 歳まで段階的に引き上げられる予定である。

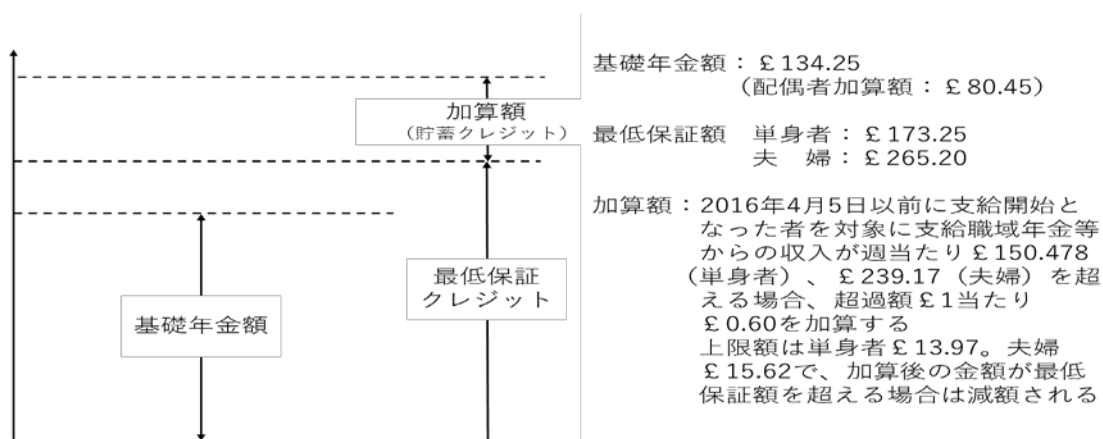
³ ONS (2020) による

2.2 2014 年年金法施行前の公的年金制度（旧制度）

旧制度の定額部分の基礎年金は、保険料納付期間 30 年以上で満額年金が受給でき、年金額は週当たり £ 134.25⁴で「トリプルロック（Triple lock）」⁵に基づいて年金額が改定される。

ただし、週当たりの収入が単身者で £ 173.25 以下、夫婦で £ 265.20 以下の場合には「最低保証クレジット（Guarantee Credit）」が支給される。また、職域年金等の自助努力による収入がある場合には「貯蓄クレジット（Saving Credit）」が基礎年金に加算される。基礎年金の額は付加年金や職域年金等からの収入の有無等により影響を受けるため非常に複雑であり、一般の国民には基礎年金額がどの程度になるかわかりにくい状態であった。

【図表 1-4】 基礎年金額と加算額の関係



(出所) PPI (2020) を参考に筆者が作成

⁴ 2020 課税年度（2020 年 4 月 6 日~2021 年 4 月 5 日）の額。配偶者が存在する場合は週当たり £ 80.45 増額される。

⁵ 消費者物価上昇率・賃金上昇率・2.5%（定率）のいずれか大きい率で改定

旧制度の報酬比例の付加年金の額の算定も複雑である。1975年社会保障法によって導入されたSERPSでは、収入上限（Upper Earnings Limit）と収入下限（Lower Earnings Limit）の差額の給付算定収入（Band Earnings）の25%～20%⁶を年金額として設計されていた。

その後、2000年社会保障法によって導入された国家第2年金（S2P）では、収入の区分が細分化され、①下限収入基準（Lower Earnings Threshold）以下収入下限以上の範囲の収入に対しては40%、②下限収入基準と第2収入基準（Secondary Earnings Threshold）の範囲の収入に対しては10%、③第2年収入準を上回り発生上限ポイント（Upper Accrual Point）の範囲の収入に対しては20%をそれぞれ乗じた額の合計額が年金額とされた。その後、2007年社会保障法によって、上記②と③が統合され、下限収入基準と発生上限ポイントの範囲の収入に乘じる率は10%とされた。

2.3 2014年年金法施行後の公的年金制度（新制度）

新制度では、基礎年金と年金クレジットから構成される定額給付に報酬比例の付加年金を上乗せする2階建て制度から、定額制度である国家年金のみの1階建て制度へと再構成された。このような簡素な制度とした理由は、国民が理解しやすい公的年金制度を構築することにより、①公的年金水準の明確化による

⁶ 年金支給開始年齢到達時期によって異なる。2009年4月以降では20%。

自助努力目標の明示・奨励、②保険料納付期間に応じた適正な水準の公的年金の実現、③制度運営コストに配慮した公的年金の持続可能性の追求等を図ることにあつた⁷。

2016年の新制度の移行時においては、新制度の国家年金額を週£155.65と、旧制度の基礎年金額の週£119.30を上回る水準に設定している。ただし、制度移行時における最低保証クレジットは£155.60であり、新制度の国家年金額とほぼ同等の水準であった。その後、新国家年金の額は「トリプルロック」による水準の見直しが行われ、2020課税年度では週£175.20となっている。ただし、新制度における満額年金受給に必要な保険料拠出期間は35年となり、旧制度の基礎年金の満額受給に要する期間30年から5年間延長されている。

新制度への移行により、2016年4月6日以降に年金支給開始年齢を迎える者は報酬比例の付加年金が廃止されることとなったが、経過措置が設けられており、旧制度の給付額と新制度の給付額を比較していずれか高い額が支給される。また、付加年金の廃止により、職域年金加入者の適用除外制度も廃止されたが、日本の厚生年金基金の代行返上とは異なり、適用除外期間に相当する年金に関しては引き続き職域年金制度から支給される。2.4で述べる新制度移行に際しての経過措置でも、適用除外期間に関しては、付加年金が支給されないことを前提

⁷ DWP (2011) および DWP (2013)

としている。

2.4 公的年金制度の新制度移行に際しての経過措置

新制度移行の際には、2016年4月5日以前の加入期間に対応する「移行時年金額 (Starting Amount)」を各個人ごとに算定する。考え方としては、この移行時年金額と新制度が既に発足していたと仮定して算定する新制度の年金額を比較していずれか高い額を支給する。

具体的には、移行時年金額を新制度が既に発足していたと仮定して計算した新制度の年金額を比較し、移行時年金額が新制度の年金額を上回る場合、その差額を「保証年金額 (Protected Payment)」とし、新制度の年金額に上乗せして支給される。移行時年金額の方が少額の場合、2016年4月6日以降の期間に応じて移行時年金額に1年につき、週あたり£5.01を移行時年金額に加算し、新制度の年金額が上回った段階で新制度の公的年金額に移行する。

なお、適用除外期間の新制度年金額は、当該個人が適用除外していなかったと仮定して算定される公的年金額⁸と適用除外を反映して算定した公的年金額の差を控除した額を新制度の公的年金額として取り扱う。

第3項 イギリスの職域年金制度の現状

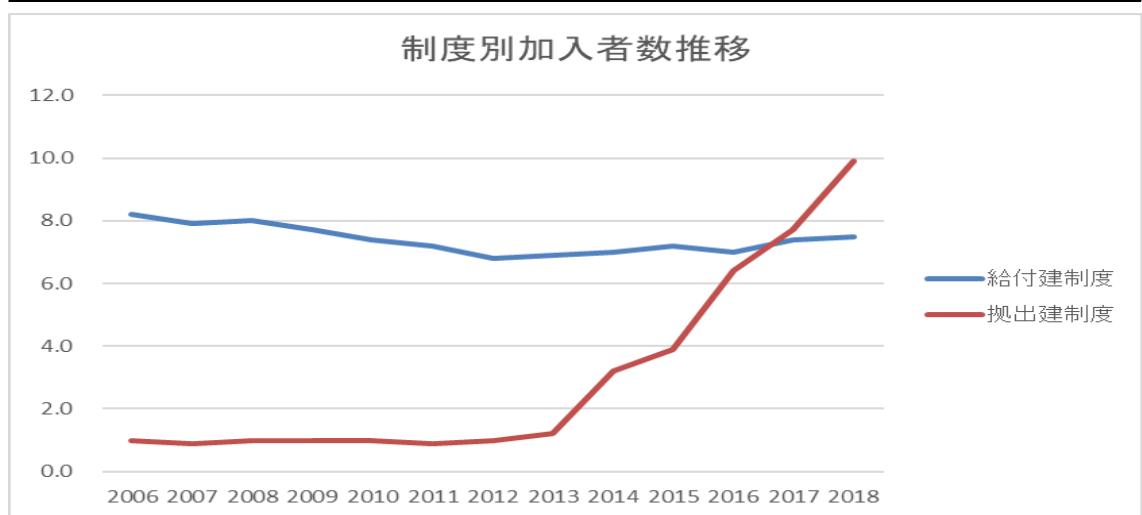
イギリスにおいても、給付建制度から拠出建制度への移行が進んでおり、民間

⁸ 基礎年金と付加年金の合計額

部門では新入社員にも給付建てを適用している制度は少数派である。しかし、イギリスでは発生済受給権は厳格に保護されるため、待期者や受給者も含めると、給付建て制度の対象者は依然として数多く存在する。

【図表 1-5】 職域年金制度の対象者数推移

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
加入者数													
給付建制度	8.2	7.9	8.0	7.7	7.4	7.2	6.8	6.9	7.0	7.2	7.0	7.4	7.5
拠出建制度	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.2	3.2	3.9	6.4	7.7	9.9
待期者数													
給付建制度	8.1	8.5	8.8	8.9	8.8	9.2	9.5	9.6	9.5	10.5	10.3	10.1	10.1
拠出建制度	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1
受給者数													
給付建制度	8.2	8.5	8.8	9.0	8.6	8.7	8.9	9.0	8.9	9.8	11.0	10.4	10.5
拠出建制度	1.2	0.9	1.1	1.1	1.2	1.1	1.3	1.2	1.7	2.2	4.4	5.5	7.5
合 計													
給付建制度	24.5	24.9	25.5	25.6	24.8	25.1	25.2	25.5	25.4	27.3	28.3	27.8	28.1
拠出建制度	2.3	1.9	2.1	2.2	2.3	2.1	2.4	2.4	5.0	6.2	10.9	13.3	17.5



(出所) ONS (2018) Table 3~4

表中の「加入者数」は「当該制度に加入しており、現に掛金を拠出中の者」、
「待期者数」は「当該制度を脱退しており年金受給開始前の者」、「受給者数」は

「当該制度から年金給付を受給中の者」である。

加入者数では、給付建制度が減少傾向にあり、拠出建制度の加入者数が増加して給付建制度の加入者数を凌駕しているが、待期者数・受給者数を含めた合計で比較すると、いまだに給付建制度の対象者数が多数を占めていることがわかる。

拠出建制度の加入者数が急増している理由は、公的年金のみに依存する被用者に対して引退後の備えを充実させるために 2012 年 10 月から導入された「職域年金制度への自動加入」の影響である。前項で述べた通り、イギリスの公的年金制度の給付水準は最低限の社会生活を送るのに必要な水準というのがベバリッジ報告依頼の基本的な考え方であり、職域年金制度や個人年金制度による共助・自助によって「それなりの引退後収入を確保する」という考え方が基本である。

その後、自助努力を重視する新自由主義改革によって、1986 年社会保障法では職域年金制度への従業員の強制加入が禁止された。その結果、民間部門を中心に、低収入の若年層の被用者の職域年金制度への加入率が低下した。一方、同法で個人年金による適用除外を導入し、個人年金制度の普及を図ったが加入が進まず、結果として公的年金のみに依存する被用者が増加した。その後、公的年金以外の引退後の収入を確保し高齢者の貧困を防止するために、職域年金制度や個人年金制度への加入率を上昇させることを目的として、職域年金制度への自

動加入が導入されたという経緯がある。さらに、職域年金制度のない事業主の被用者に対する施策として、低コストの引退後給付の普及を目指して拠出建ての「被用者引退後貯蓄制度（National Employee Saving Trust：NEST）」が創設された。

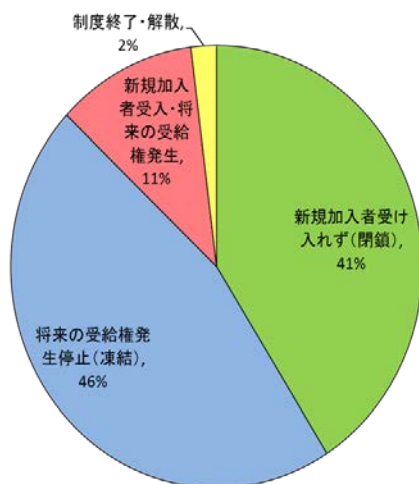
なお、拠出建制度の掛金率は、制度によって異なるものの、PPI（2020-②）によれば中央値で「本人 4% + 事業主 4.5%」程度である。ONS（2019）Table11 には従業員拠出分の掛金率が階層別に示されており、職域年金制度では 3%～4%が 27.7%、4%～5%が 26.2%と多く分布している。個人年金・ステークホルダー年金も同様の傾向を示しており、3%～4%が 27.2%、4%～5%が 26.3%である。事業主拠出掛金率は同資料 Table12 に示されており、職域年金制度では 2%～4%が 48.6%と最も多く、次いで 4%～8%が 21.2%である。個人年金・ステークホルダー年金では、2%～4%が 37.9%、4%～8%が 38.7%である。職域年金も個人年金・ステークホルダー年金両方とも事業主拠出掛金率が高い状態である。

また、運用はデフォルトファンドによる運用が大宗を占めているようであり、PPI（2020-②）によれば、平均的なアセットアロケーションは「株式 56.7% + 債券 33.3% + キャッシュ 10%」のようである。一方、WTW（2019）では FTSE350 社の設定しているデフォルトファンドの年齢階層別のアセットアロケーション

が示されている。契約形態別に差はあるものの、引退時期まで30年の若年齢層では株式が56%～70%程度、債券が10%～20%程度であるのに対し、引退まで10年程度の高齢者では株式の比率が50%を下回り、債券の比率が25%程度まで上昇する。年金受給開始時点では株式の比率が20%を下回る程度まで低下するのに対して、債券が30%程度、キャッシュ比率が20%程度まで上昇し、リスク抑制型のアロケーションとなっている。

また、イギリスの年金保護基金の統計によれば、給付建て制度の状況は図表1-5、図表1-6、図表1-7のとおりである。

【図表1-6】2020年3月末の給付建て制度の現状（制度数ベース）



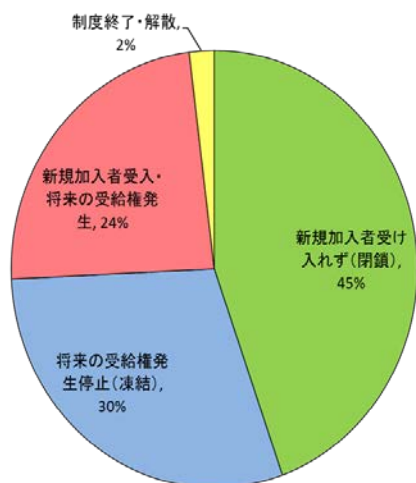
	受給権発生	閉鎖	凍結	終了・廃止
2006	43%	44%	12%	1%
2007	36%	45%	16%	2%
2008	31%	50%	17%	2%
2009	27%	52%	19%	2%
2010	18%	58%	21%	2%
2011	16%	58%	24%	2%
2012	14%	57%	26%	2%
2013	14%	54%	30%	2%
2014	13%	53%	32%	2%
2015	13%	51%	34%	2%
2016	13%	50%	35%	2%
2017	12%	47%	39%	2%
2018	12%	46%	41%	1%
2019	11%	44%	44%	1%
2020	11%	41%	46%	2%

(出所) PPF (2020) Figure 3.1～3.4

上記データは、年金保護基金（Pension Protection Fund：PPF）の対象制度である給付建職域年金制度 5,312 中、新規加入者に対しても給付建制度が適用さ

れる制度数は11% (593) まで減少しているものの、既加入者に対して受給権が発生する「閉鎖」制度は41% (2,177) であり、何らかの形で新たに受給権が発生している給付建制度は55%存在することを示している。既加入者に対しても新たに受給権を発生させない「凍結」制度は46% (2,455) 存在するが、受給権が発生し続けている制度を下回る数である。

【図表 1-7】 2020 年 3 月末の給付建て制度の現状 (対象者数ベース)



	受給権発生	閉鎖	凍結	終了・廃止
2006	66%	32%	2%	1%
2007	50%	46%	3%	0%
2008	44%	52%	4%	0%
2009	37%	59%	4%	0%
2010	34%	60%	5%	1%
2011	31%	62%	6%	0%
2012	28%	64%	8%	0%
2013	23%	65%	12%	0%
2014	22%	62%	15%	0%
2015	22%	62%	16%	0%
2016	19%	60%	20%	1%
2017	21%	55%	24%	0%
2018	21%	53%	25%	0%
2019	21%	52%	27%	0%
2020	24%	45%	30%	2%

(出所) PPF (2020) Figure 3.5 ~ 3.7

【図表 1-8】 2020 年 3 月末の給付建て制度の状態別人数分布

(人数単位:千人)

	新規加入者あり	新規加入者なし (閉鎖)	新たな受給権発生 なし (凍結)	期中制度終了	合計
現役加入者	668.7 7%	349.4 4%	0.0 0%	0.0 0%	1,018.1 11%
待期者	876.0 9%	1,980.0 20%	1,711.7 17%	20.5 0%	4,588.2 46%
受給者	795.3 8%	2,155.9 22%	1,275.1 13%	39.3 0%	4,265.6 43%
合計	2,340.0 24%	4,485.3 45%	2,986.8 30%	59.8 1%	9,871.9 100%

(出所) PPF (2020) Figure 3.8

図表 1-7 および 1-8 は給付建制度の、新規加入者受け入れ中・閉鎖・凍結の各状態別に、加入者・待期者・受給者ごとの対象者数の分布と割合を示したものである。これらの図表から、イギリスにおいては給付建制度の存在感がまだ高いことがわかる。その理由は、公的年金制度・私的年金制度ともに、制度改正の効果は制度改正時点以降の将来期間にのみにおよび、制度改正前に発生した受給権等には及ばないことに起因する。

給付建制度から拠出建制度への移行に際しても、獲得済みの年金受給権の保護が徹底されており、発生済の年金受給権が事後に削減されることはない。具体的には、「既存の社員には給付建制度が適用され、拠出建制度は新入社員からのみ適用される（給付建制度の閉鎖）」、「すでに経過した加入期間に関しては給付建制度が適用され、拠出建制度の適用は将来の加入期間のみに適用される（給付建制度の凍結）」というパターンの移行措置が採用される

第2節 イギリスの私的年金関連税制

イギリスの私的年金税制は、2004年金融法の施行によって、それ以前と比較すれば、より判り易いものとなった。しかし、前節で述べたとおり、公的部門の被用者や私的部門の高齢加入者・待期者・年金受給者にとっては伝統的な給付建制度が老後保障の柱であり、2020課税年度の税制においてもそれらの者に配慮したと思われる経過措置の存在等、複雑なものである点には変わりはない。なお、本節の記述は、イギリス政府の税務当局（HMRC）のホームページ⁹およびHMRC（2020-②）によるものである。

第1項 個人所得税制の概要

イギリスにおける個人所得税の課税対象となる収入は、①被用者の雇用契約に基づく収入、②自営業から得られる収益¹⁰、③いくつかの公的制度からの給付金、④公的年金・職域年金・個人年金からの引退給付、⑤賃貸に伴う収入、⑤業務上得られる便益、⑥信託から得られる収益、⑦個人貯蓄から得られる非課税限度を超えた収益、である。

一方、所得税の課税対象外となる収入は、①自営業から得られる収益のうち取引控除額（trading allowance）¹¹以内の額、②賃貸収入のうち年額£1,000以下の

⁹ アクセス日 2020年8月13日

¹⁰ Wed サイトやアプリを通じた販売から得られる収益を含む

¹¹ 2020課税年度における取引控除額は年額£1,000

額、③非課税貯蓄勘定¹²からの収入、④非課税限度額以内の株式配当収入、⑤いくつかの公的制度からの収入、⑥非課税債券からの収入・宝くじの当選金、⑦課税最低限以下の家賃収入、である。

ただし、課税対象収入のうち「個人非課税額 (Personal Allowance)」¹³以下の金額は非課税であり、それ以外にも、本稿のテーマである登録年金制度に対する年間非課税限度額 (Annual Allowance) 等の様々な非課税措置が存在する。

個人所得税は、原則として総合課税であり、イングランド・ウェールズ・北アイルランドの居住者に適用される所得税率とスコットランドの居住者に適用される所得税率は異なる。それぞれの地域に適用される所得税率は以下の通りである。

【図表 2-1】 スコットランド以外の居住者に適用される所得税率

	課税対象収入	所得税率
非課税 (Personal Allowance)	£ 12,500 以下	0%
基準税率 (Basic rate)	£ 12,501~ £ 50,000	20%
高税率 (Higher rate)	£ 50,001~ £ 150,000	40%
追加税率 (Additional rate)	£ 150,000 超	45%

(出所) HMRS ホームページ

¹² 個人貯蓄勘定 (Individual Saving Account: ISA) 等。個人貯蓄勘定については【参考②】参照

¹³ 図表 2-1 および図表 2-2 参照

【図表 2-2】 スコットランド居住者に適用される所得税率

	課税対象収入	所得税率
非課税 (Personal Allowance)	£ 12,500 以下	0%
最低税率 (Starter rate)	£ 12,501~ £ 14,585	19%
基準税率 (Basic rate)	£ 14,586~ £ 25,158	20%
中間税率 (Intermediate rate)	£ 25,159~ £ 43,430	21%
高税率 (Higher rate)	£ 43,431~ £ 150,000	41%
最高税率 (Top rate)	£ 150,000 超	46%

(出所) HMRS ホームページ

第 2 項 イギリスの私的年金制度の税制の基本的思想

イギリスの年金制度では、第 1 節で述べた通り歴史的な変遷はあったものの、公的年金制度は最低限度の社会生活の保障に留まり、引退前の生活水準を維持するための収入は私的年金制度の役割であるという考え方に基づいている。そのため、私的年金制度を普及させるために税制を活用するというのが基本的なスタンスである。また、私的年金制度で中心的な役割を果たしてきたのが給付建職域年金制度であり、同制度においては「公的年金と合わせて退職時の給与の 2/3 を確保する」というのが伝統的なコンセンサスである。

以下、税制上の適格要件を満たす職域年金・企業年金・個人年金である「登録年金制度 (Registered Pension Schemes)」¹⁴の税制について解説する。

イギリスの年金税制の基本は、私的年金制度普及の観点から、給付建制度・拠

¹⁴ 登録年金制度は、2004 年金融法第 150 条第 2 項に定める制度で概要は【参考③】参照

出建制度であるか、職域年金制度であるか個人年金制度であるかを問わず、ともに拠出段階・運用段階では非課税、給付段階では所得として総合課税される「EET」である。これは2004年金融法施行前後で変わらない。

拠出段階の非課税措置は「Tax Relief」と称され、「拠出した年金掛金に対応する所得税の還付」という考え方に基づいており、私的年金制度加入へのインセンティブとしての位置づけである。また、年金資産から発生する運用収益は、加入者個人の所得とはみなされず課税対象所得とはならない。さらに、給付段階においては、年金制度からの給付は他の所得と合算されて総合課税される¹⁵。

【図表 2-3】登録年金制度に対する課税原則

◆ 拠出段階

- ① 被用者本人が拠出した掛金は年収の範囲内であれば非課税(Tax Relief)
- ② 事業主が拠出した掛金は事業主の損金、かつ、被用者本人の所得とはみなさない
- ③ 「年間非課税限度額(Annual Allowance)」を超過した「受給権発生」があった場合は超過額は被用者本人の所得とみなされて課税(Annual Allowance Charge)

◆ 運用収益は非課税

◆ 給付段階

- ① 年金原資の25%相当額は非課税で受給可能
- ② 年金原資の75%相当額は所得として課税
- ③ 受給開始時点で年金原資が「生涯非課税限度額(Lifetime Allowance)」を超えた場合は、超過額に対してペナルティ(Lifetime Allowance Charge)

(出所) イギリス政府ホームページ「Income Tax Overview」(アクセス日:2020年9月3日)による2004年金融法施行後の状態

¹⁵ ただし、年金原資の一部は非課税での受給が可能

この取り扱いは給付建制度・拠出建制度・キャッシュバランス制度・ハイブリッド制度ともに共通ある。

イギリスの給付建制度の一般的な給付設計では「年金額＝給付算定給与×1/60×加入年数」¹⁶で本人に終身年金、配偶者には遺族年金が終身支給され、物価指数や賃金指数に応じて年金額が見直される。拠出建制度はマネーパーチェス制度で「掛金額＝掛金算定給与×掛金率」であり、退職時の個人勘定残高に基づいて給付が行われる¹⁷。キャッシュバランス制度は日本同様、拠出クレジットと利息クレジットの累計額である仮想個人勘定残高に基づいて給付額が決定される。ハイブリッド制度は、日本でイメージするものとは異なり、給付時に給付建制度・拠出建制度・キャッシュバランス制度それぞれから算定した給付額のうち、最大の額を給付する制度である。以下では、上記のイギリスの年金制度の制度分類を前提に、給付建制度・拠出建制度・キャッシュバランス制度・ハイブリッド制度と記述している。

第3項 2004年金融法施行前の年金税制

2004年税制改正前の職域年金制度では制度の加入時期によってその取扱いが相違しており、1970年以前に加入した者、1970年～1987年に加入した者、1987

¹⁶ 加入40年で給付算定給与の2/3が年金額となる

¹⁷ 2015年4月6日施行の年金税制改正（The Taxation of Pensions Act 2014）によって拠出建制度の受給方法が弾力化された（Pensions Freedom）。概要は【参考④】参照

年～1988年に加入した者、1989年以降に加入した者の4つの取り扱いに区分される。また、個人年金制度でも、1988年以前に加入した者とそれ以降に加入した者で取り扱いが異なっていた。

職域年金制度のそれぞれの時期による取り扱いの相違は、「掛金拠出対象給与」・「給付算定給与」の上限の相違であり、それぞれの区分された時期における給付建て制度を意識した規制となっていた。その結果、個人ごとに「掛金拠出の上限」と「給付額の上限」異なる状態であった。

【図表 2-4】 職域年金制度に関する税制変遷の概要

制度加入時期	掛金	給付
1989年～2004年	<ul style="list-style-type: none"> ① 従業員掛金率の上限は掛金算定給与の15% ② 従業員負担掛金の掛金算定給与に上限あり ③ 事業主掛金の掛金算定給与には上限なし ④ 退職者が掛金を拠出して新たな受給権を発生させることはできない 	<ul style="list-style-type: none"> ① 給付算定給与には従業員拠出掛金と同額の上限あり ② 年金額は最終給付算定給与の2/3以下(年金額＝給付算定対象給与×1/60×加入年数) ③ 年金制度から支給できる非課税の一時金額は、「支払開始時点の年金額の2.5倍」、または、「給付算定対象給与×3/80×加入年数) ④ 年金支給開始年齢は55歳以上75歳以下
1987年～1988年	同上	<ul style="list-style-type: none"> ① 加入20年以上で退職した者の年金額上限は最終給付算定給与の2/3 ② 給付算定給与に上限なし ③ 一時金額の算定式は上記と同様だが、非課税上限額が¥150,000に設定
1970年～1987年	同上	<ul style="list-style-type: none"> ① 加入10年以上で退職した者の年金額上限は最終給付算定給与の2/3 ② 加入20年以上の非課税一時金上限額は付算定給与の1.5倍 ③ 給付算定給与に上限なし
1970年より前	<ul style="list-style-type: none"> ① 従業員掛金率の上限は掛金算定給与の15% ② 掛金算定給与に上限なし 	<ul style="list-style-type: none"> ① 加入期間20年以上で退職した者の年金額の上限は給付算定対象給与(上限なし)の2/3 ② 年金制度から一時金を給付することはできない

(出所) HMT (2002)」から作成

① 1970年以前に制度に加入した者

従業員掛金率の上限は15%であったが、掛金算定給与には上限が設定されていなかったため、従業員が負担した掛金は掛金算定給与の15%までは全額所得税が免除される取り扱いであった。また、事業主掛金に関しては掛金率・掛金算定給与ともに上限が設定されておらず、全額損金算入可能で従業員の所得とはみなされなかった。

給付額に関しては、加入期間20年以上の者に支給される年金額は、最終給与の2/3を上限とされていた¹⁸、しかし、給付算定給与の上限も設定されていなかったため、生涯非課税限度額導入後の規制とは異なり、年金原資の上限に関する制限も存在しなかった。

② 1970年~1987年の期間に加入した者

掛金に関する規制は2004年金融法施行直前と同様で、従業員負担掛金率の上限が15%である点は1970年以前と一致している。しかし、掛金算定給与は1970年以前に加入した者とは異なり上限が設定されたため、実質的に従業員負担掛金額の年間非課税枠が設定されることとなった。ただし、事業主掛金に関しては掛金率・掛金算定給与ともに上限が設定されていない点は、1970年以前に加入

¹⁸ 給付建制度の年金額の上限が給付算定給与の2/3である点は加入時期にかかわらず共通している。実際には「年金額＝給付算定給与×1/60×加入年数（加入年数の上限は40年）」という給付算定式の給付建制度が一般的

した者と同様であり、事業主掛金には上限が存在しないが、年金財政上、超過積立はできない取り扱いとなっていた。

給付額に関しては1970年以前に加入した者の「20年」とは異なり、加入期間10年以上の者に支給される年金額は、最終給与の2/3を上限とすることとされていた。しかし、給付額算定給与には上限が設定されておらず、年金原資の上限に関する制限も存在しなかった点は1970年以前に加入した者と同様であった。ただし、1970年以前に加入した者には認められていなかった一時金の受給が可能となった。一時金額の上限は、加入期間20年以上の者にたいして給付額算定給与の退職時の額の1.5倍までとされ、当該一時金額には所得税が課税されず非課税であった。

③ 1987年~1988年に加入した者

短期間の規制であり、掛金に関しては2004年金融法施行直前と同様である。給付額に関しても2004年金融法施行直前と同様、加入期間20年以上の者に支給される年金額は、最終給与の2/3が上限で、給付算定給与の上限は設定されていない。ただし、制度から支給される非課税の一時金の上限金額が£150,000に設定されている点は、1970年~1987年に加入した者とは異なっている。

④ 1989年以降2004年金融法施行までに加入した者

掛金に関しては、従業員掛金率の上限は掛金算定給与の15%である点は従前と同様であり、従業員負担掛金の掛金算定給与に上限が設定されている点は1970年以降の取り扱いと同様である。また、事業主掛金の掛金算定給与に上限は設定されていない点はそれまでの取り扱いと同様である。なお、従業員掛金算定に使用する掛金算定給与の上限は、2002年4月6日～2003年4月5日の課税年度では年額£97,200と設定されていた。

給付額に関しては、加入期間20年以上の者に支給される年金額は、最終給与の2/3を上限とし、かつ、給付額算定給与には従業員負担掛金算定に使用する給与と同額の上限が設定された。非課税の一時金額上限は、「年金額の2.25倍」または「最終給与×3/80×加入年数（40年上限）」のいずれか低い額とされた。なお、年金支給開始時期は55歳～75歳の間、制度に加入し掛金拠出を継続しながら年金を受給することが禁止された。

個人年金制度に関しても、1988年前後で税制上の取り扱いは異なり、個人ごとに加入時期によって異なる税制上の取り扱いであった。ただし、個人年金制度は拠出建制度であることから、給付建制度を意識した職域年金制度に関する税制上の取り扱いとは異なり、1988年以前も以後も拠出段階での上限は設定されているが、給付額の上限は設定されていない。

【図表 2-5】 個人年金制度に関する税制変遷の概要

制度加入時期	掛金	給付
1989年～2004年	<ul style="list-style-type: none"> ① 掛金の非課税上限額は、年間 £3,600、または、掛金算定給与 に年齢に応じた掛金率を乗じた 額のいずれか高い額 ② 掛金率には年齢に応じた上限 あり ③ 掛金算定給与には職域年金制 度と同額の上限あり 	<ul style="list-style-type: none"> ① 給付額に対する上限なし ② 年金原資の25%を非課税の一時金として受給す ることが可能
1988年以前	<ul style="list-style-type: none"> ① 掛金の非課税上限額は、掛金 算定給与に年齢に応じた掛金 率を乗じた額 ② 掛金率には年齢に応じた上限 あり ③ 掛金算定給与に上限なし 	<ul style="list-style-type: none"> ① 積立てた年金原資で終身年金を購入しなければ ならない ② 年金額に応じて、年金に換えて非課税の一時金 の受給も可能

(出所) HMT(2002) から作成

⑤ 1988年以前に個人年金制度¹⁹に加入した者

年齢階層ごとに掛金算定給与に乗ずる掛金率の上限が設定されており、50歳以下では17.5%で以後年齢により増加し60歳以上の保険料率は27.5%とで掛金算定給与には上限が設定されていなかった。

給付額に関しては、支給開始時点で終身年金保険を購入しなければならないが、一定の範囲で一時金の取得も可能とされていた。

⑥ 1988年以降に個人年金制度²⁰に加入した者

税制上の取り扱いはそれ以前とは異なり、掛金に関する非課税拠出限度額は、年間£3,600、または、掛金算定給与に年齢別に設定された掛金率上限を乗じた

¹⁹ 引退年金契約 (Retirement Annuity Contracts)

²⁰ 1988年以降は個人年金制度による適用除外が可能であった

額のいずれか高い額であった。掛金算定給与の上限は、職域年金制度と同様、2002 課税年度では年額 £ 97,200 であった。年齢別の掛金率の上限は、36 歳以下は 17.5%、以後年齢により増加し、60 歳以上では 40%と設定されていた。なお、個人年金制度の適用除外により納付を免除される国民保険料（リベート）は年齢に応じて設定されており、当時のリベートは 15 歳では 3.6%で以後年齢に応じて増加し、46 歳以上は 9.0%されており、個人年金の掛金率はリベート以上かつ上限以下とする必要があった。

給付額に関しては非課税上限額が設定されておらず、一時金取得に関してはそれ以前とは異なり、年金原資の 25%は非課税で一時金取得が可能であった。

なお、2014 年年金税制改正（The Taxation of Pensions Act 2014）により、2015 年 4 月 6 日から、拠出建制度における終身年金購入要件の緩和等の改正が行われた²¹。

第 4 項 2004 年金融法による税制改正

前項のとおり、2004 年金融法施行前の職域年金・個人年金に関する拠出時における税制上の取り扱い、加入している制度と加入時期によって異なるという非常に複雑なものであった。このような複雑な税制上の扱いは、加入が任意となっている、職域年金制度や個人年金制度への被用者の加入意欲を失わせ、

²¹ 2014 年年金税制改正の概要は【参考④】参照

公的年金のみに依存する被用者が増加した結果、高齢期に貧困状態に陥る者が増加するという懸念が生じることとなった²²。

HMT (2002) によれば、イギリス政府はこのような複雑な年金制度の税制簡素化による私的年金制度の普及や制度管理コストの低減を目的として、給付建制度・拠出建制度共通の「年間非課税限度額 (Annual Allowance)」および「生涯非課税限度額 (Lifetime Allowance)」を設けて年金税制の簡素化を図ることとしたとのことである。具体的には、「①全ての国民に対して引退後の収入確保に同一の機会を提供すること」、「②給付建制度・拠出建制度に共通の税制上の取り扱いを導入すること」、「③年金制度の設計の自由度を拡大すること」、「④多くの国民に対する老後の収入確保に関する税制上の取り扱いに起因する影響を最小限度のものとする」とおよび「⑤年金制度の管理に関するコストを大幅に軽減すること」である。併せて、税制の簡素化を通じた私的年金制度への加入意欲の向上も期待していたようである。

年間非課税限度額・生涯非課税限度額はそれぞれ「毎年発生する加入者の年金受給権」・「年金支給開始時点における年金受給権」に着目した規制であり、給付建制度では「1年間に増加した年金原資の額」と「年金支給開始時点における年

²² 私的年金制度への加入率の低下は、2004年金融法による措置でも歯止めがかからず、2012年10月から実施された「職域年金制度への自動加入措置の導入」および「NESTの創設」に至ることとなった

金原資の額」を、拠出建制度においては「年間に拠出した掛金額」と「年金支給開始時点における個人勘定の額」をそれぞれ基準に判定している。これは、給付建制度と拠出建制度の制度特性に合わせ、かつ、両制度の税制上の均衡に配慮した仕組みとしてある。

なお、税制改正の影響を極力少なくするため、当時まだ拠出段階にあり掛金額・給付額に上限のなかった1970年以前に給付建制度へ加入した者への配慮から、年間非課税限度額は£215,000、生涯非課税限度額は£1,500,000と寛大な水準に設定された²³。また、年金支給開始直前にあった者が税制改正による給付金への課税の影響を最小限度とすべく、生涯非課税限度額の設定に際しては、60歳支給開始・物価スライドを前提として、遺族に対する終身年金のコストも含めて、高額の年金額であっても上限には該当しないように設定している。この結果、ほとんどの者が年間非課税限度額には抵触せず、生涯非課税限度額に抵触する者は5,000人程度と推測された²⁴。

なお、年間非課税限度額は2011年金融法（Finance Act 2011）によって大きく引き下げられ2011年度から£50,000に、2013年金融法（Finance Act 2013）により2014年度から£40,000（2020課税年度の額と同額）に引き下げられて

²³ HMT (2002)

²⁴ HMT (2003)、NAO (2004)

いる。

また、生涯非課税限度額は 2011 年金融法により 2012 年度に 2011 年度の £ 1,800,000 から £ 1,500,000 に、2013 年金融法により 2014 年度に 2013 年度の £ 1,500,000 から £ 1,250,000 に、2016 年金融法（Finance Act 2016）により 2016 年度に 2015 年度の £ 1,250,000 から £ 1,000,000 に引き下げられている²⁵。

引き下げの理由は、給与所得に対する課税と年間非課税限度額・生涯非課税限度額による優遇を受けた年金給付への所得課税の適正な関係を保つためとされている²⁶。

第 5 項 年間非課税限度額

2020 課税年度における年間非課税限度額は年額 £ 40,000 であり、年間非課税限度額のチェックに使用される額は「年間年金拠出額（Pension Input Amount）」と呼ばれる。

年間年金拠出額は給付設計によって異なり、拠出建制度においては、本人が拠出する掛金、事業主が拠出する掛金、本人・事業主以外の第三者²⁷が本人のために拠出する掛金、の合計額と定義する。

²⁵ 【参考⑤】参照

²⁶ HC (2019)

²⁷ 配偶者のために拠出する掛金等が想定されている

一方、給付建制度においては、当該課税年度における年金原資の増加額²⁸を年間年金拠出額と定義する。年金原資の増加額は期末時点における年金額から期初時点における年金額に年金規程に従ってスライドした額を控除した額の16倍である。

なお、2006年に年間拠出限度額が導入された際には、課税年度末の年金額から前課税年度末の年金額を控除した額の10倍が年間非課税限度額であった。2011年金融法（Financial Act 2011）により計算方式が変更され、2011年4月6日から適用されることとなった。

年間非課税限度額導入当初と2011年金融法による計算方法の相違点は、年間に増加する年金額の算定方法である。見直し前の年金増加額は前年度末と当年度末の年金額の単純な差額であり、加入期間の伸長に伴う年金額の増加に加えて、年金額算定の基礎となる給与の昇給や物価指数による変動等も含まれていた。生涯非課税限度額の算定では、物価指数や賃金指数等の増加は、支給開始時点における年金額に乗ずる年金原資算定のための倍率に反映されている。年間非課税限度額算定においても、生涯非課税限度額算定の倍率の算定方法と平仄を合わせて、加入期間の伸長に伴う要素以外は計算の前提に織り込む方法に変

²⁸ 増加額がマイナスの場合は「0」となる

更している²⁹。

【図表 2-6】年間非課税限度額の概要

- ◆ 2020課税年度における年間非課税限度額(Annual Allowance)は $\text{¥}40,000$
⇒ DB・DCともに「年間に付与された取り消し不能の受給権の金額」でチェック
(未使用枠は3年間繰越可能)
 - ◆ DCの場合
「本人拠出掛金額+事業主拠出掛金額等」の合計額
 - ◆ DBの場合
給付算定式に基づく年金原資の増加額(=年間年金増加額 $\times 16$)
年間年金増加額=課税年度末年金額-前課税年度末年金額 $\times (1+r)$
r: 物価上昇率
 - ◆ 16倍の根拠^{※3}
 - ✓ 47歳の加入者が59歳から終身年金(遺族年金あり)を受給
 - ✓ 年金の実質価値維持が前提
 - ✓ 予定利率は年齢に応じて3.25%~1.75%(物価上昇率控除後のネット)
 - ◆ 年間非課税限度額を超過した場合は、超過額を当該年度の所得とみなして課税
- (出所) GAD (2010) から筆者が作成

拠出建制度における年間の掛金拠出額と給付建制度における年間年金増加額の16倍が、年間非課税限度額の判定を行う基準として、「年間に発生した年金受給権(年金原資)」という観点から年金数理的に均衡のとれた上限を設定するという考え方に基づいている。

拠出建制度では、1年間の掛金拠出額の支給開始時点における元利合計額は年金支給開始時点で年金を購入するための金額と一致する。逆に、当該年度に拠出した掛金額は拠出時点における据置年金原現価とみなすことができる。一方、給

²⁹ GAD (2010)

付建制度においては、1年間に増加した年金額に対して、予定利率や死亡率を前提とした倍率を乗じた額は、当該1年間に発生した年金額の据置年金現価である。

厳密に考えれば、現在年齢ごとに拠出建制度の年間掛金額と均衡する割引率・死亡率・物価指数等をもとに算定した年間の年金増加額に乗ずるべき倍率が存在する。具体的には、拠出建制度の年間掛金拠出額の年金支給開始時点の額は、毎年同額を拠出したとしても、運用期間の関係から、若年時に拠出した掛金額の元利合計額は高年齢で拠出した掛金額の年金支給開始時点の元利合計額よりも多額となる。一方、給付建制度においては、毎年増加する年金額が同額であったとしても、若年時に発生した年金額の年金支給開始時点における年金原資は多額となり、高年齢時に発生した年金額の支給開始時点における年金原資は少額となる。このように、拠出建制度と給付建制度の年金原資の額は、それぞれ同様に現在年齢と支給開始年齢の差の影響をうける。

すなわち、年間に発生する受給権は拠出建制度・給付建制度ともに同様の影響を受けるため、実務的に容易で煩瑣でない「年齢によらない一律の倍率で拠出建制度と給付建制度の年間非課税限度額の均衡を保つ方法」を採用している³⁰。

具体的には給付建制度・拠出建制度の現状を踏まえ、加入者の現在年齢（47

³⁰ GAD (2010)

歳)、年金支給開始年齢 (59 歳)、年金据置中・年金受給中の物価スライド、配偶者への終身遺族年金の支給、物価を除いた債券・株式等の実質的な収益率とそれらの相互関係、拠出建制度の資産運用における年齢階層ごとのアセットアロケーション終身年金購入に要するマージン等の前提に基づいて、給付建制度では年齢にかかわらず「加入期間の伸長に伴う年金増加額×16 倍」を使用することとしている³¹。

次に、給付建制度における年間年間拠出額の算定方法に関して、「年金の受給権のみが発生する場合」と「年金受給権と一時金受給権が同時に発生する場合」について HMRC (2020-②) に記載されている事例を紹介する³²。

【事例①】年金の受給権のみが発生する場合

最終給与比例制の給付建制度で、年金額が加入 1 年当り 1/60 発生、期末における加入期間が 32 年で給与が £ 84,000 (年額)、期末における加入期間が 32 年で給与が £ 84,000 (年額)、年金額が消費者物価上昇率 3% でスライドする場合、年間根金拠出額は以下の通り計算される。

$$\text{期初の年金額 (年額)} = \text{£ } 80,000 \times 31/60 = \text{£ } 41,333.33$$

$$\text{期初の年金原資} = \text{£ } 41,333.33 \times 16 = \text{£ } 661,333.28$$

³¹ 本節第 9 項および【参考⑥】参照

³² HMRC (2020-②) PMT063320

期初の年金原資を物価スライドした額

$$= \text{£ } 661,333.28 \times 1.03 = \text{£ } 681,173.27$$

期末の年金額（年額） = $\text{£ } 84,000 \times 32/60 = \text{£ } 44,800$

期末の年金原資 = $\text{£ } 44,800 \times 16 = \text{£ } 716,800$

期中年金原資増加額 = $\text{£ } 716,000 - \text{£ } 681,173.27 = \text{£ } 35,626.73$

年間年金拠出額 = $\text{£ } 35,626.73$

【事例②】 年金と一時金の受給権が同時に発生する場合

最終給与比例の給付建制度で、年金額は加入 1 年あたり 1/80 発生し、一時金は加入期間 1 年あたり 3/80 発生する制度（すなわち、一時金額は年金額の 3 倍）で、期初における加入期間が 14 年で給与が $\text{£ } 60,000$ （年額）、期末における加入期間が 15 年で給与が $\text{£ } 63,000$ （年額）年金額・一時金額は消費者物価上昇率 3% でスライドする場合の年間年金拠出額は以下の通り算定される。

期初の年金額（年額） = $\text{£ } 60,000 \times 14/80 = \text{£ } 10,500$

期初の年金原資 = $\text{£ } 10,500 \times 16 = \text{£ } 158,000$

期初の一時金を含む年金原資 = $\text{£ } 158,000 + \text{£ } 10,500 \times 3 = \text{£ } 199,500$

期初の一時金を含む年金原資を物価スライドした額

$$= \text{£ } 199,500 \times 1.03 = \text{£ } 205,485$$

期末の年金額（年額） = $\text{£ } 63,000 \times 15/80 = \text{£ } 11,812.50$

期末の年金原資 = $\text{£ } 11,812.50 \times 16 = \text{£ } 189,000$

期末の一時金を含む年金原資

$$= \text{£ } 189,000 + \text{£ } 11,812.50 \times 3 = \text{£ } 224,437.50$$

$$\text{期中年金原資増加額} = \text{£ } 224,437.50 - \text{£ } 205,485 = \text{£ } 18,952.50$$

$$\underline{\text{年間年金拠出額} = \text{£ } 18,952.50}$$

純粹な給付建制度や拠出建制度以外の場合はそれぞれの制度特性を踏まえて年間年金拠出額が算定される。具体的には、キャッシュバランス制度の場合は仮想個人勘定残高の増加額、ハイブリッド制度の場合は拠出建制度部分の拠出額または給付建制度部分の給付増加額の16倍のいずれか大きい額を基準に年間年金拠出額を算定する。

年間年金拠出額が非課税限度額を超過した場合、超過額を本人の当年度の所得に加算し、その合計額に対して所得税が総合課税される。この超過分に対する課税を「年間非課税限度額超過に対する課税 (Annual Allowance Charge)」という。なお、年間非課税限度額の未使用部分は3年間に限り繰越すことが可能である³³。

第6項 高所得者の年間非課税限度額

2015年金融法 (Finance Act 2015) に基づく2015年税制改正によって、高所得者に対する税制優遇措置が縮小され、2016課税年度から年間非課税限度額が

³³ 実務上の取り扱いに関しては第3節第2項参照

縮小されることとなった。これを「年間非課税限度額の所得制限（Tapered Annual Allowance）」という。

HMRC（2015）では年間非課税限度額の所得制限が導入された理由を「年金掛金に対する非課税措置による税収減の影響を妥当な範囲のものとし、かつ、被用者に対して公正な非課税措置を確保すること」と説明されている。また、年間非課税限度額の所得制限と同時に、所得税の課税申告の年度に関する取扱いの変更も同時に行われており³⁴両方の影響を含めた分析結果によれば、2015年度では£70百万の税収減となるものの、2016年度では£260百万の税収増となり、以後の税収が増加額するという推計結果となっている。

【図表 2-7】 年間非課税限度額の所得制限導入による税収への影響

（単位：百万ポンド）

課税年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020
税収増減	△70	260	425	900	1,180	1,280

（出所）HMRC（2015）

なお、この推計は2015年度に導入された措置に伴う影響を示したものであり、後述する調整後年収が£150,000、基準年収が£100,000、減額される額の上限が£30,000と2020年度から適用されている金額とは異なる。

年間非課税限度額の所得制限は、事業主拠出分の掛金額を本人の年収に加え

³⁴ 【参考資料⑤】（注4）参照

た「調整後年収 (Adjusted Income)」一定額を超過し、かつ、事業主掛金を加えない本人の年収「基準年収 (Threshold Income)」が一定額以上の高所得者の非課税限度額は、調整後年収を超える額の 1/2 が年間非課税限度額から差し引かれることとされている。ただし、年の高所得者に対しても一定の年間非課税限度額が保証される。なお、基準年収が上限以下であれば、調整後年収が限度額を超過していても年間非課税限度額は減額されない。

調整後年収を基準に年間非課税限度額の減額を判定している理由は「給与を減額し、減額分の給与を掛金に上乗せして事業主が支払い、税額を調整する」という裁定行為を防止するためである³⁵。

2020 課税年度においては、調整後年収の上限額は £ 240,000、基準年収の上限額は £ 200,000 である。また、減額される額の上限は £ 36,000 であるため、調整後年収が £ 312,000 以上の高所得者であっても、£ 4,000 の年間非課税限度額が保証される。

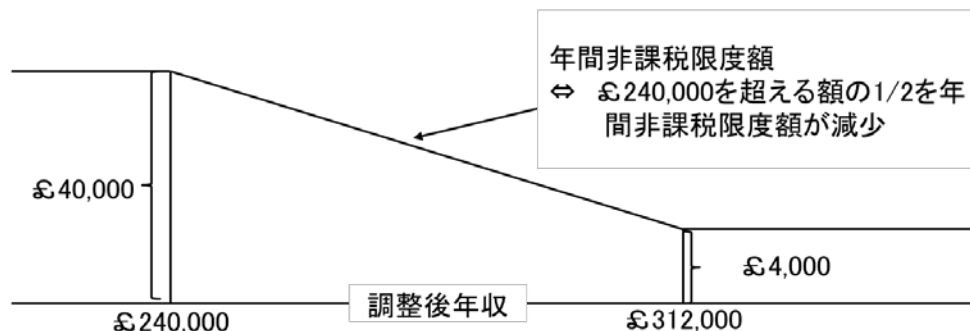
先に触れた通り、2016 課税年度から 2019 課税年度までの調整後年収の上限額は £ 150,000、基準年収の上限額は £ 100,000、減額される額の上限は £ 30,000 であった。したがって、2016 課税年度から 2019 課税年度までは調整後年収が £ 210,000 以上の高所得者も £ 10,000 の非課税限度額が保証されていた。

³⁵ HMRC (2015)

【図表 2-8】 年間非課税限度額の所得制限のイメージ

- ◆ 一定水準以上の高所得者に対しては、2015年金融法 (Finance Act 2015) により年間非課税限度額の減額措置 (Tapered Annual Allowance) 導入 (2016課税年度から)

調整後年収 (Adjusted Income) が £240,000 を超え、かつ、基準年収 (Threshold Income) が £200,000 を超える者は、調整後年収を超える額の 1/2 が非課税限度額から控除 (控除する額の上限は £36,000)



(注) 調整後年収: 事業主拠出分の掛金額を本人の年収に加えた額
基準年収: 事業主掛金を加えない本人の年収
基準年収が £200,000 以内であれば、調整後年収が £240,000 を超えても年間拠出限度額の調整は行われない

(出所) HMRC (2020-②)

2020 年度から調整後年収・基準年収・高所得者の非課税限度額を変更した理由は、「過去の年間非課税限度額の引き下げ、生涯非課税限度額の引き下げの影響を踏まえ、所得によらず、引退後の資金準備を柔軟に行うことを可能にするとともに、所得に応じた公正な税制優遇措置とすべき」というものであった³⁶。

第 7 項 生涯非課税限度額

2020 課税年度における生涯非課税限度額は £1,073,100 であり、生涯非課税限度額超過の有無は「給付額の支払い確定時点 (Benefit Crystallisation Events : BCE)」で行われる。

³⁶ HC (2019)、LCP (2020)、DHSC (2019) による

HMRC (2020-②) PTM088100 によれば、給付額の支払い確定時点 (BCE) には様々なものがあり、かつ、2015 年に実施された「拠出建制度の受給方法の弾力化 (Pensions Freedom)」によって複雑化している。職域年金制度以外の個人年金制度も含めて、一人の被用者が複数の制度に加入した履歴がある場合も考えられるため、BCE は加入していた制度の支払い確定時点の相違によって複数発生する可能性がある。特に、個人年金に加入している場合では受給開始時期が本人の裁量に任される場合もあるため、以下の通り。BCE には様々なものが想定される。

① 年金支給開始の場合

BCE1：拠出建制度において、年金制度が加入者に対して年金引出しを指示した場合³⁷

BCE2：加入者が年金制度で定める年金給付の受給開始年齢に到達³⁸

BCE3：支給開始済の年金で「あらかじめ定められた年金増額を上回る増額」³⁹が発生した場合

BCE4：拠出建制度において加入者が終身年金給付を受給したとき

³⁷ 給付建制度においては、有期の年金引出しは行われなため、BCE1 は生起しない

³⁸ BCE2 は給付建制度・拠出建制度のいずれであっても生起する

³⁹ 小売物価指数の変動に対応した年金スライドを上回る年金額増額等

② 受給開始せずに 75 歳到達、および、死亡の場合

BCE5：給付建制度において年金受給を開始せずに 75 歳に到達したとき⁴⁰

BCE5A：拠出建年金制度において段階的引出しまたは柔軟な引出しの権利を
取得後、実際の引出しを行わずに 75 歳に到達したとき

BCE5B：拠出建制度において 75 歳到達時に受給開始していない年金原資が
存在するとき

BCE5C：75 歳未満の加入者が死亡し、受給開始していない年金原資が存在す
るとき

BCE5D：75 歳未満の加入者が死亡し、受給開始していない年金原資が存在
し、かつ、相続人が年金を購入する等を行ったとき

③ その他

BCE6：脱退一時金を受給したとき

BCE7：遺族一時金が発生したとき

BCE7：海外の年金制度へ年金原資を移換したとき

その他：BCE1~BCE7 に該当しない支給

それぞれの BCE が発生した時点における生涯非課税限度額の判定は拠出建制

⁴⁰ 年金の繰下げ受給を選択し、受給開始せずに 75 歳に到達する場合

度の場合は個人勘定の残高、給付建制度の場合は年金原資の総額で判定する。

給付建制度の場合の年金原資の総額は支給開始初年度の年金額の20倍の額とみなしている。「20倍」は、年金支給開始年齢が60歳、配偶者に対する遺族年金額は本人と同額を支給、支給開始後の年金額は小売物価指数で改定されることを前提として算定された年金原資算定のための係数である⁴¹。

【図表 2-9】生涯非課税限度額の概要

- ◆ 2020課税年度における生涯非課税限度額(Lifetime Allowance)は£1,073,100
⇒ DB・DCともに支払額確定時点^{※1}における「発生済受給権の金額」でチェック
- ◆ DCの場合:「支払額確定時点における個人勘定残高」でチェック
- ◆ DBの場合:「支給開始時の年金額×20」^{※2}
- ◆ 「20倍」の根拠^{※2}
年金支給開始年齢:60歳
配偶者に対する遺族年金額:本人と同額(終身)
支給開始後の年金額改定:小売物価指数にスライド
- ◆ 生涯非課税限度超過を超過した場合、超過額に対してペナルティ
- ◆ ペナルティは「過去の年間非課税限度額の優遇措置の取り消し」

(出所) HMT (2003) および NAO (2004)

なお、加入していた年金制度が複数であった場合、それぞれの制度でBCEが発生する可能性があり、そのたびに生涯非課税限度額の判定をそれぞれ行う。なお、支給が75歳到達時点までに行われていない場合は75歳到達時点をもBCEと

⁴¹ HMT (2003) および NAO (2004)

して生涯支払限度額の判定を行う。

生涯非課税限度額は、年金が物価スライドされるため、物価上昇率に連動して改定されるが、税収減の影響を妥当な範囲のものとするためで過去 3 回引き下げられている。

生涯非課税限度額を超過した場合、過去の税制優遇措置の取り消しとして「生涯非課税限度額超過に対するペナルティ (Lifetime Allowance Charge)」が課される。ペナルティの額は、超過額に対して、年金⁴²の場合は 25%、一時金の場合 55%を年金原資から控除し、ペナルティ控除後の年金原資に基づいて給付金を対象者に支払うという取り扱いとなる。

生涯非課税限度額超過の有無は、登録年金制度の制度管理者⁴³が行い、超過している場合は制度管理者が超過額に対するペナルティに基づく年金原資の減額に伴う実務を行う。また、生涯非課税限度額超過に対するペナルティ控除後の給付額についても、給付金が支払われる年度の所得税の課税対象となる。

生涯非課税限度額のチェックは BCE 発生のたびに行われるが、生涯非課税限度額をどの程度使用したかは（使用済み）は BCE 発生時点における生涯非課税限度額と当該 BCE によって確定した年金原資の比率で管理する。どの程度使用

⁴² 終身年金以外に、年金原資を分割して支払う場合も「年金」として取り扱われる

⁴³ 年金基金、年金制度を運営する事業主、年金商品を提供している年金プロバイダーが該当する

したかを当該 BCE 時点の生涯非課税限度額と BCE によって確定した年金原資の比率で管理するのは、課税年度によって生涯非課税限度額が変動するためである。なお、生涯非課税限度額の導入時、および、減少時には既発生受給権の保護を目的とした経過措置（Protection）が講じられている⁴⁴。

まず、BCE が 2 回発生した場合の生涯非課税限度額の管理に関する事例を紹介する⁴⁵。

【図表 2-10】生涯非課税限度額使用割合の判定例 ①

第1回目の年金額確定時点で年金原資£150,000が確定

当該時点における生涯非課税限度額は£1,500,000

⇒ 第1回目の年金額確定時点で使用した生涯非課税限度額は10%

(£15,000 ÷ £1,500,000 = 10%)

⇒ 生涯非課税限度額の残存率は90%

第2回目の年金額確定時点で年金原資£450,000のが確定

当該時点における生涯非課税限度額は£1,800,000

⇒ 第2回目の年金額確定時点で使用した生涯非課税限度額は25%

(£450,000 ÷ £1,800,000 = 25%)

⇒ 第2回目の年金額確定時点終了後の残存生涯非課税限度額は65%

(100% - 10% - 25% = 65%)

ある被用者が BCE によって年金原資£150,000 を取得したとする。

この場合において、その時点における生涯非課税限度額は£1,500,000 であったとすると、当該 BCE によって使用した生涯限度額は「10% (= £150,000 ÷

⁴⁴ 「第 8 項 生涯非課税限度額の保護」参照

⁴⁵ HMRC (2020-②) PMT081000

£ 1,500,000)」となる。この結果、すでに発生した BCE がほかに存在しない場合、生涯非課税限度額は 90%残存していることとなる。

その後、新たな BCE が発生し、£ 450,000 の年金原資を取得した場合、その時点での生涯非課税限度額は £ 1,800,000 であったとすると、新たに発生した BCE によって使用した生涯非課税限度額は「25% (= £ 450,000 ÷ £ 1,800,000)」である。

この結果、これら 2 回の BCE で使用済みとなった生涯非課税限度額は「35% (=最初に使用した 10%+2 回目に使用した 25%)」とななり、未使用の生涯非課税限度額は 65% (=100% - 35%) となる。

次に、ある被用者が、登録年金制度で保有するいくつかのファンドから、受給可能な最高額の一時金を取得し、残りの年金原資終身年金を購入することとした場合について検討する⁴⁶。

⁴⁶ HMRC (2020-②) PMT081000

【図表 2-11】生涯非課税限度額使用割合の判定例 ②

① ファンドから受給可能な一時金 ¥750,000を引き出し(他にBCEなし)

当該時点における生涯非課税限度額は ¥1,500,000

⇒ 当該一時金引き出しで使用した生涯非課税限度額50%
(¥750,000 ÷ ¥1,500,000 = 50%)

⇒ 生涯非課税限度額の残存率は50%

② 数年後にすべてのファンドから引き出し(新たにBCEが発生)

当該時点における生涯非課税限度額は ¥1,250,000

⇒ このとき確定した年金原資は ¥250,000
(¥250,000 ÷ ¥1,250,000 = 20%)

⇒ この時点での残存生涯非課税限度額は30%
(100% - 50% - 20% = 30% ⇔ 使用済生涯非課税限度額)

この事例は、制度管理者は当該 BCE で使用する年金原資が ¥750,000 である旨を本人に連絡し、併せて、他の BCE が発生していないか否かを照会し、以前に発生した BCE は存在しなかったことの確認を行っている事例である。

なお、当該 BCE 時点における生涯非課税限度額は ¥1,500,000 であり、当該 BCE で使用済みとなる生涯非課税限度額は「50% (= ¥750,000 ÷ ¥1,500,000)」である。

数年後、当該被用者は当該制度に残存するファンドを全て引き出すこととし、制度管理者に連絡したことによって新たに BCE が発生した。

この2回目の BCE で獲得した年金原資は ¥250,000 であり、当該時点における生涯非課税限度額は ¥1,250,000 であったとすると、当該 BCE で使用した生涯非課税限度額は「20% (= ¥250,000 ÷ ¥1,250,000)」となり、初回の BCE と

2 回目の BCE で使用した生涯非課税限度額は「70% (=50%+20%)」となる。

最後は制度で定める受給開始可能年齢が 35 歳という事例である。この場合、当該制度の加入者は税法で定める最低受給可能年齢よりも若年齢で年金受給が可能となる。ただし、税法上の最低受給可能年齢よりも若い年齢での年金受給を選択した場合、生涯筆禍税限度額が減額されることとなる⁴⁷。

なお、2010 年 4 月 6 日以降は、税法上の年金受給可能な最低年齢は 55 歳であるが、それ以前は 50 歳であった。また、2006 年 4 月 5 日以前に税制適格であった年金制度では、制度によっては一定の要件を満たす場合、年金支給開始年齢が 50 歳未満であっても年金の受給開始が可能であった。そのような制度は 2006 年 4 月 6 日以降も当該年金支給開始年齢⁴⁸からの年金受給が可能である。

終身年金の場合、年金受給開始年齢によって年金原資は変動し、若い年齢から受給開始した場合の年金支払総額は増加するが、生涯非課税限度額は年金支給開始年齢 60 歳を前提として「年金支給開始時点の年金額×20」として定められているため、弱年齢からの支給に伴う年金原資の相違は反映されていない。

したがって、税法で定める最低受給可能年齢よりも若い年齢で受給が開始された場合、税法で定める最低受給可能年齢と受給が開始された年齢との乖離の

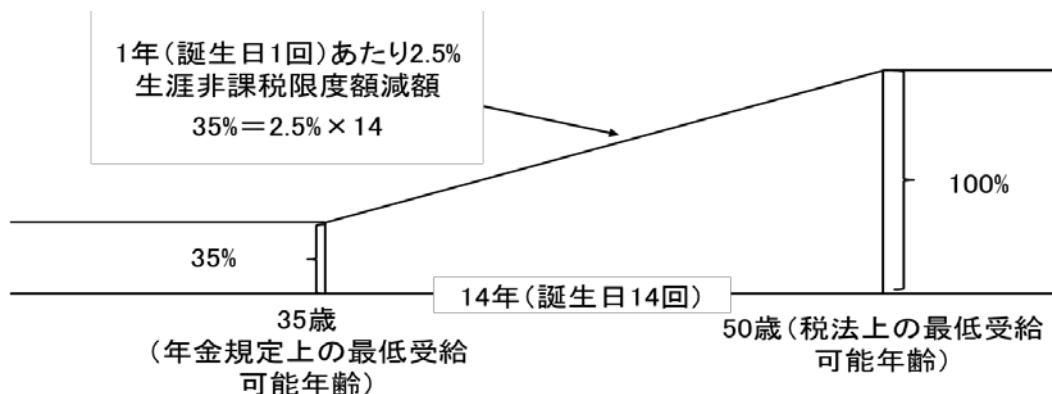
⁴⁷ HMRC (2020-②) PMT081000

⁴⁸ 「Protected Pension Age」

調整措置として、年齢差 1 年⁴⁹当たり 2.5%ずつ生涯非課税限度額が減額される。

若い年齢での受給開始と生涯非課税限度額の関係は以下の通りとなる⁵⁰。

【図表 2-12】生涯非課税限度額使用割合の判定例 ③



ある被用者は年金受給開始が 35 歳から可能であり、当該被用者は 35 歳の誕生日到達直後に年金の受給を開始することを選択し、その時点での年金原資は £ 1,000,000 であったとする。

当該時点における税法上の最低受給可能年齢は 50 歳であったとすると、生涯非課税限度額は 50 歳到達までに迎える誕生日の回数 14 回分に相当する 35% (= 2.5% × 14) が減額される。したがって、その時点における生涯非課税限度額が £ 1,500,000 であったと仮定すると、当該被用者の生涯非課税限度額は「£ 975,000 (= £ 1,500,000 × (1 - 35%))」となる。この結果、£ 25,000 は生涯非課税限度額を超過したと判定され、ペナルティの対象となる。

⁴⁹ 受給開始時点と税法上の最低加入年齢到達時までに到来する誕生日の回数による

⁵⁰ HMRC (2020-②) PMT082000

その結果、非課税で受給可能な支給開始時一時金（年金原資の 25%）も生涯非課税限度額の 25%である £ 243,750 となる。その後、新たに BCE が発生し、年金原資の引出しを行う際にも「35%」減額された生涯非課税限度額が適用され、かつ、使用割合で生涯非課税限度額が管理されるため、生涯非課税限度額は全額使用済みと判定される。

第 8 項 生涯非課税限度額の保護

HMT (2003) および NAO (2004) によれば、生涯非課税限度額は当時の給付算定給与の上限額、および、税制適格要件を勘案して、「£ 1,400,000 (2003 年価格)」で検討されていた。すなわち、当時一般的であった給付建年金制度が抵触しないように、次式を根拠に決定したされている。

$$\text{年間報酬上限額} = \text{£ } 99,000$$

$$\text{年金額上限} = \text{年間報酬上限} \times 2/3 = \text{£ } 66,000$$

$$\text{年金額上限} \times 20 = \text{£ } 1,320,000 \quad \Rightarrow \quad \underline{\text{生涯限度額 : £ } 1,400,000}$$

導入時において生涯非課税限度額を超過する可能性のある者は、年金額算定のための報酬上限が設定されていない加入者期間を持つ者を中心に 5,000 人程度であると推計していた⁵¹。

ただし、2006 年 4 月 5 日時点（生涯非課税限度額導入前年度末）において、

⁵¹ HMT (2003) および NAO (2004)

税制上の取り扱いの急激な変化をさけることを目的として、各人が保有する年金原資の保護を図るため、「既得権保護強化措置 (Enhanced Protection)」または「導入時保護措置 (Primary Protection)」等の経過措置を導入した。また、生涯非課税限度額の導入後にも、非課税限度額引下げが実施されたがその際にも「非課税額減額時保護措置 (Fixed Protection)」⁵²や「個人非課税額減額時保護措置 (Individual Protection)」⁵³を導入して激変緩和を図っている。主な保護措置の概要は以下のとおりである。

8.1 既得権保護強化措置 (Enhanced Protection)

2006年4月5日時点で発生済受給権（年金原資および一時金給付額）の受給権を有する登録年金制度の対象者に対する保護措置で、当該時点における発生済年金受給権が£1,500,000⁵⁴未満の者も保護措置の対象となる。この保護措置の対象となる額に関しては、実際にBCEが発生した時点において生涯非課税限度額のペナルティが課されることはない。

通常、生涯非課税限度額は消費者物価指数に応じて引き上げられる。しかし、制度によっては小売物価指数や賃金指数に応じて年金受給権の再評価が行われる場合がある。そのような制度では、獲得済受給権が消費者物価指数を上回って

⁵² 2012年・2014年・2016年の引き下げ時に適用

⁵³ 2014年・2016年の引き下げ時に適用

⁵⁴ 2006年4月6日に実際に適用された生涯非課税限度額

再評価されることがある。過去の統計データからは小売物価指数は消費者物価指数を 0.75% 上回るということが推察され、GAD (2010) ではこの値を給付建
年金制度の年間年金拠出額算定の前提として採用している⁵⁵。

このような点から、既得権保護強化措置では消費者物価指数による生涯非課
税限度額の改定を上回る受給権の再評価があった場合であっても、2006 年 4 月
5 日に発生している保護措置の対象となる発生済年金受給権が非課税限度額超
過を上回ったとしても、当該上回った額は非課税限度額超過ペナルティの対象
外となしている。

なお、既得権保護強化措置は、8.2 の「導入時保護措置」および 8.4 で述べる
「個人非課税額減額時保護措置」と組み合わせて使用することが可能である。

⁵⁵ 【参考⑥】参照

【図表 2-13】 保護措置の組み合わせた利用の可否

	導入時保護措置	既得権保護強化措置	非課税額減額時保護措置 2012年	非課税額減額時保護措置 2014年	個人非課税額減額時保護措置 2014年	非課税額減額時保護措置 2016年	個人非課税額減額時保護措置 2016年
導入時保護措置	—	○	×	×	×	×	×
既得権保護強化措置	○	—	×	×	○	×	○
非課税額減額時保護措置 2012年	×	×	—	×	○	×	○
非課税額減額時保護措置 2014年	×	×	×	—	○	×	○
個人非課税額減額時保護措置 2014年	×	○	○	○	—	○	×
非課税額減額時保護措置 2016年	×	×	×	×	○	—	○
個人非課税額減額時保護措置 2016年	×	○	○	○	○	×	○

(注) ○は組み合わせ可、×は組み合わせ不可

(出所) HMRC (2020-②) PMT091000

8.2 導入時保護措置 (Primary Protection)

2006年4月5日時点で発生済受給権（年金原資および一時金給付額）が£1,500,000を上回っている場合の保護措置。登録年金制度に対する2006年4月6日以降の年間非課税限度額以下の年間年金拠出も導入時保護措置の対象となる。

すなわち、BCEが発生した時点において、導入時保護措置の対象者は、「2006年4月5日時点における発生済受給権」に「2006年4月6日以降の期間の年間非課税限度額以下の年間年金拠出額を加えた額」を加えた額が当該保護措置の対象となる「個人生涯非課税限度額 (Personal Lifetime Allowance)」という生涯

非課税限度額超過に対するペナルティが適用されない個人別に適用される生涯非課税限度額が与えられるということである。なお、個人生涯非課税限度額に対して通常の生涯非課税限度額を「標準生涯非課税限度額（Standard Lifetime Allowance）」という。

また、導入時経過措置と既得権保護強化措置の併用も可能であるという寛大な経過措置の結果、2004年金融法による税制改正に伴い、移行時点以降の各年度において新たに生涯非課税限度額のペナルティの対象となる者は1,000人いないであると推測されていた⁵⁶。

8.3 非課税額減額時保護措置（Fixed Protection）

2006年4月6日導入された生涯非課税限度額は、2006課税年度では£1,500,000であった。その後、小売物価指数に応じて見直され、2011課税年度では£1,800,000となった。その後、税制優遇措置の見直しにより、2012課税年度には£1,500,000、2014課税年度には£1,250,000、2016課税年度には£1,000,000への時期下げられている。

それぞれの引き下げ時点において、導入時保護措置・既得権保護強化措置の対象外の者に対して、それぞれの引き下げに対応することを目的として保護措置が導入された。

⁵⁶ HMT (2003) および NAO (2004)

2012 課税年度の引き下げでは、引下げ後の生涯拠出限度額 £ 1,500,000 を上回る発生済受給権を有する者に対して、それ以降の年間年金拠出額の積み増しを制限するとともに、引き下げ前の生涯非課税限度額 £ 1,800,000 を保証することとしていた。なお、標準生涯非課税限度額が £ 1,800,000 を上回った場合、非課税額減額時保護措置は終了し、標準生涯非課税限度額が適用されることとなる。なお、2014 課税年度・2016 課税年度の引き下げ時にも同様の保護措置が導入された。

8.4 個人非課税額減額時保護措置 (Individual Protection)

2014 年 4 月 6 日に生涯非課税限度額が £ 1,500,000 から £ 1,250,000 に引き下げられ、2016 年 4 月 6 日に £ 1,000,000 へと引き下げられた際に経過措置として「個人非課税額減額時保護措置 (Individual Protection)」が導入された。

2014 年 4 月 6 日の引き下げ時には、当該時点の発生済年金受給権または £ 1,500,000 のいずれか低い額が発生済受給権の保護対象である「個人非課税限度額」とされた。その時点で £ 1,500,000 を超える発生済年金受給権は、BCE が発生した時には生涯非課税限度額超過のペナルティの対象となる。

2014 年 4 月 6 日以降に、標準非課税限度額が個人非課税限度額を上回った際には、標準非課税限度額が該当者に適用されることとなる。すなわち、標準非課税限度額と個人非課税限度額のいずれか大きい金額まで生涯非課税限度額とし

て取り扱われる。なお、2016年4月6日の生涯非課税限度額の引き下げ時にも同様の経過措置が採用されている。

第9項 給付建制度の年間非課税限度額の算定根拠

給付建制度の年間非課税限度額は、第5項で述べたとおり、「年間年金増加額（＝課税年度末年金額－前課税年度末年金額×（1+r））×16 r：物価上昇に伴う年金再評価率」で判定を行うこととされている。

この「16倍」を決定する際に前提とする年金制度は、伝統的な適用除外要件を満たす給付建年金制度を想定しており、遺族（配偶者）に本人の1/2の遺族年金を支給し、支給開始後の年金額は物価スライドされる制度である。

また、年金額に乗ずる倍率は、被用者の年齢・年金支給開始時期・配偶者の有無等によって異なるはずである。しかし、年齢等によって異なる倍率を設定することは、実務を複雑化することとなる。一方、給付建制度と拠出建制度の課税の均衡を図るという観点からは、被保険者の年齢等の要素による差は、拠出建制度・給付建制度ともに同じ影響を与えるという見方もできる。このような点から「均一の乗率」によって年間非課税限度額・生涯非課税限度額を算定することとされた⁵⁷。

以下、年間非課税限度額が£255,000から£50,000へと大きく引き下げられ

⁵⁷ NAO (2004) および GAD (2010)

た際の政府アクチュアリーのリポート GAD (2010) によって「16 倍」が設定された過程を紹介する。

年間年金拠出額を決定するための「年間年金増加額」の乗ずる倍率「16」の性格は、当該年度に発生する年金原資を算出するための倍率であることから、当該年度に増加した年金額に対応する据置年金原価率の概数である。据置年金原価率を算定するためには、現在年齢・年金支給開始年齢・死亡率・割引率等の計算基礎が必要となる。GAD (2010) では以下のパラメーターを使用して据置年金現価率を算定することとしている。

【主なパラメーター】

① 加入者の現在年齢

年間非課税限度額は、所得が高い被用者が抵触するはずであるから、最も所得の高い年齢層の被用者を想定する。イギリス財務省 (HMRC) による年齢階層別の給与分布の統計から 47 歳とする。

② 年金支給開始年齢

多くの職域年金制度の支給開始年齢である 60 歳と早期に受給を開始する者を勘案して 59 歳と設定。

③ 加入者本人に適用される死亡率と遺族に適用される死亡率

イギリス国家統計局 (ONS) の 2008 年人口推計のうちの基本推計に基づき、

死亡率の改善を見込む。加入者本人の死亡率は「男子」を使用し、配偶者の死亡率は「女子」としている。なお、本人の死亡率を男子としている理由は、上記①と同様、所得が高く年間非課税限度額に抵触する可能性を勘案して、本人は男子としている。

④ 年金据置中・年金受給中のスライド率

イギリスの給付建制度は小売物価指数 (RPI) または消費者物価指数 (CPI) に応じて年金のスライドを行っている。多くの制度では CPI に応じたスライドを行っている例が多いことから、CPI によるスライドを前提とする。

⑤ 遺族年金の対象者等

遺族年金の見込みに関しては、遺族年金の額は通常は本人の年金額の 50%~67%の額が支払われ、配偶者の存在する確率が 70%~80%であるという給付建職域年金制度の実態を踏まえて、「遺族年金の額×遺族年金の発生率」は「35% (=50%×70%) ~53.6% (=67%×80%)」の範囲に分布するとの推計から、本人の年金額の 50%が必ず遺族に支払われるとして計算している。なお、配偶者の年齢は、人口統計から、加入者よりも 3 歳若く設定している。

⑥ 年金現価算定のための割引率

年金現価算出のための割引率決定には、消費者物価上昇率を控除した実質的

な割引率としている。ただし、拠出建制度との均衡を考慮する観点から、退職給付会計で使用する割引率の概念とは異なり、資産運用の結果を反映することを前提としている。具体的には、債券運用利率・株式等の収益追求型運用資産の収益率・終身年金購入時のマージン等の要素を反映し、年金支給開始前は3.25%、年金支給開始後70歳までは3.0%、70歳以上は1.75%としている。

GAD（2010）ではこのような前提から計算された年間年金増加額に対する倍率は「16.1倍」となり、これを端数処理して「16倍」としている⁵⁸。

なお、パラメーターの変動に伴う影響も算定しており、その結果の概要は以下の通りである。

- ① 割引率が0.5%上昇した場合：倍率＝14.0
- ② 割引率が0.5%低下した場合：倍率＝18.6
- ③ 加入者の年齢を42歳とした場合：倍率＝13.7
- ④ 加入者の年齢を52歳とした場合：倍率＝19.0
- ⑤ 年金支給開始年齢を61歳とした場合：倍率＝14.8
- ⑥ 年金支給開始年齢を57歳とした場合：倍率＝17.6
- ⑦ 遺族年金の額を本人の年金額の2/3とした場合：倍率＝16.6

⁵⁸ 割引率設定の前提となる各種利率の相互関係は【参考⑥】参照

⑧ 遺族年金を支払わない場合：倍率＝14.5

第3節 年金掛金の課税上の取り扱い実務

第2節で述べたとおり、被用者本人が拠出した年金掛金額は、年収の範囲内であれば、原則として課税対象所得から控除され、事業主拠出掛金は被用者本人に所得とはされず、かつ、事業主の負担する年金掛金は損金算入される。

本節では、イギリス政府ホームページ⁵⁹および HMRC (2020-②) に基づいて、イギリスにおける登録年金制度における本人負担掛金、年間非課税限度額、および、生涯非課税限度額の課税実務についてその概要を記述する。

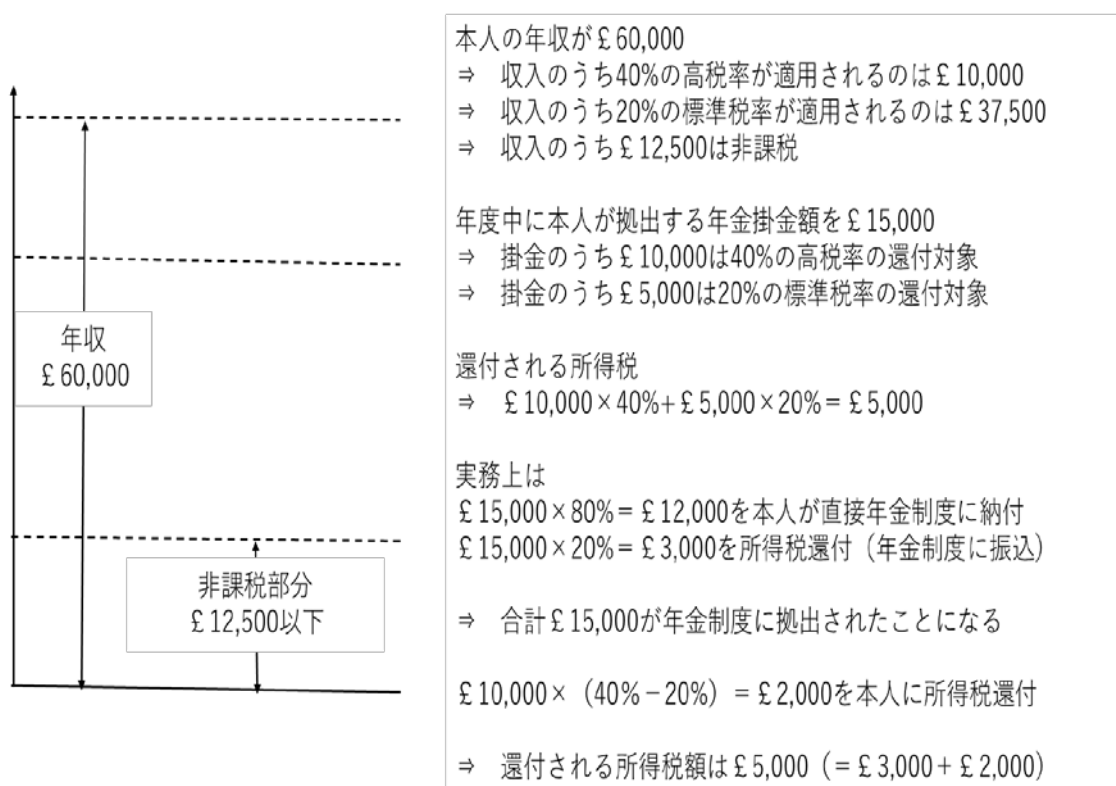
第1項 本人負担掛金に対する非課税措置の概要

登録年金制度の本人負担掛金は、当該税務年度の年収を上限として、所得税の還付 (Tax-Relief) を受けることができる。なお、所得税還付に際しては、高い税率の所得区分から掛金が拠出されるものとして計算を行う。

スコットランド以外の居住者の場合、本人の年収が£ 60,000 とすると年収のうち£ 10,000 の部分にのみ高税率 (税率 40%) が適用されるものとして所得税の還付を受けることができる。すなわち、拠出する掛金を£ 15,000 とすると、そのうち£ 10,000 が高税率、残りの£ 5,000 は標準税率 (税率 20%) の適用対象として還付額が算定される。

⁵⁹ <https://www.gov.uk/income-tax-rates> (アクセス日：2020年8月13日)

【図表 3-1】 所得税還付の適用例 ①



(出所) <https://www.gov.uk/income-tax-rates> (アクセス日: 2020年8月13日) から筆者が作成

還付の方法としては、【方法①】年金制度管理者が被用者本人に代わって申請 (Relief at Source)、【方法②】事業主が本人の課税前収入から本人負担分掛金を控除 (Net Pay)、【方法③】本人が税務申告を行って還付を受ける (Claims)、の三通りがある。この中で、最も一般的な方法は【方法①】である。以下、各方法についてその概略を解説する。

【方法①】 制度管理者が被用者本人に代わって申請 (Relief at Source)

本人拠出掛金が「課税後給与」から拠出したものとして取り扱い、制度管理者が本人に代わって「標準税率」に対応する税額を還付請求し、還付された税額を本人負担分掛金の一部として年金制度に積み立てる方法である。所得税の還付は、スコットランド以外の居住者・スコットランド居住者ともに「標準税率 20%」で課税されるものとして計算される。年収が「£ 12,501 から £ 14,585」であるスコットランド居住者の最低税率は 19%で、所得税還付の計算に使用する税率 20%とは 1%の乖離があるが、その差額を追加納税する必要はない⁶⁰。

この方法を使用する場合、①住所・氏名、②出生年月日、③社会保障番号 (National Insurance Number)⁶¹、⑤就労状況、を制度管理者に通知する必要がある。事業主が本人に代わって必要な情報を制度管理者に提供することもある。

ただし、この方法では所得税率が 20%を超える者も所得税率が 20%であるとして所得税の還付額が算定されるため、実際の所得税率と 20%の差に相当する額が還付されない。したがって、本人が税務申告を行い、本来の額の還付を受ける必要がある⁶²。

⁶⁰ イギリスの所得税率に関しては第 2 節第 1 項参照

⁶¹ イギリスでは「国民保険番号」が個人の納税に使用される

⁶² 【方法③】 本人が税務申告を行って還付を受ける

【方法②】事業主が本人の課税前収入から本人負担分掛金を控除（Net Pay）

本人が事業主の実施する年金制度に加入している場合、事業主が本人負担掛金を給与から天引き⁶³する方法である。この場合、本人負担掛金が課税前収入から控除されるため、自動的に税額還付を受けたのと同じ効果となる。

【方法③】本人が税務申告を行って還付を受ける（Claims）

本人の収入が多額で標準税率を上回る税率が適用される場合、【方法①】では、制度管理者を通じて申請した結果として還付される全額が過少となり、また、複数の就労先から収入を得ている場合には【方法②】で自動的に計算される税額は、当該事業主からの収入のみを対象とした税率区分で拠出する掛金額に基づいて処理されるため、過少となる可能性がある。したがって、このような場合には本人が税務申告を行って適正な所得税の還付を受ける必要がある。

図表 3-1 は所得区分に応じた所得税還付の事例であるが、掛金残額に標準税率を上回る税率が適用される場合の事例が紹介されている⁶⁴。

【標準税率を上回る税率が適用される場合の事例】

本人が当該税務年度に £ 1,000 の拠出を行うこととした。この場合、【方法①】の制度管理者が被用者本人に代わって申請する仕組みを利用すると、標準税率

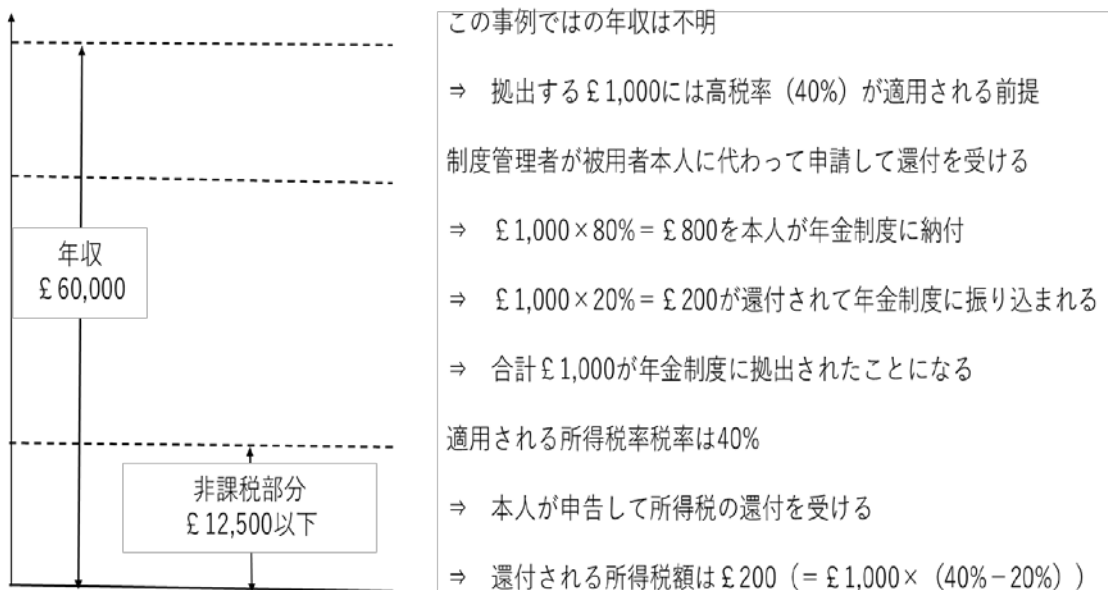
⁶³ 「Pay As You Earn (PAYE)」といい、所得税・社会保険料の徴収にも利用される

⁶⁴ HMRC (2020-②) PTM 044220

20%に相当する掛金額を控除した £ 800 を年金制度に拠出すると、標準税率 20%相当額の £ 200 が還付されて年金制度に納付される（結果として £ 1,000 を拠出したことになる）。

この事例では本人の所得税率が標準税率を上回る 40%であり、拠出額 £ 1,000 全額に対して 40%の所得税率が適用されるため、本来の還付される税額は £ 400（= £ 1,000×40%）であるから、税務申告を行って還付されるべき税額の残額 £ 200 の還付を追加で受けることとなる。

【図表 3-2】 所得税還付の適用例 ②



(出所) HMRC (2020-②) PTM 044220 から筆者が作成

なお税務申告の結果得られる追加の還付税額 £ 200 は本人に直接還付される。この結果、年金制度への拠出額 £ 1,000 に対応する所得税の還付額は、制度管理者が被用者本人に代わって申請する仕組みを利用して還付を受けて年金制度に

振り込まれた額 £ 200（本人実際に拠出した £ 800 と【方法③】による所得税還付額 £ 200 の合計が拠出額は £ 1,000）と本人に直接還付された所得税額 £ 200 の合計額の £ 400 となる。

第 2 項 年間非課税限度額を超過した場合の取り扱い

年間非課税限度額は被用者の年間年金拠出額の限度額を定めたものであり、非課税限度額の範囲内であれば本人が拠出した金額に対する所得税の還付を受けられることができるということを定めたものである。すなわち、拠出建制度における年金制度に対掛金額の拠出を制限するものではなく、また、給付建制度における年間に増加する年金額を制限するものでもない。年間年金拠出額が年間非課税限度額の範囲内の場合、前項の方法のいずれかによって当該年度に年金制度に拠出した掛金額に応じた所得税が還付されるという基準にすぎない。

制度加入者の年間年金拠出額⁶⁵が年間非課税限度額を超過した場合、制度管理者から被用者本人に対して非課税限度額を超過した旨が通知される。制度管理者から通知を受けた加入者は、超過額を当該課税年度における所得として税務申告を行い、超過額に対応する所得税を支払う。

通常、年間年金拠出額が年間非課税限度額を超過した場合の課税額の算定等

⁶⁵ 給付建制度の場合は「年間年金増加額×16」、拠出建制度の場合は「年金掛金額」。第 2 節第 5 項参照。

に関しては、以下のステップで行われる⁶⁶。

なお、本節第 1 項で記述したとおり、本人が拠出した掛金額に対する所得税還付の計算方法は、基準税率の部分に対しては還付額が自動的に計算され、基準税率を上回る税率区分については基準税率との税率の差で算定する仕組みとなっている。このため、年間非課税限度額を超過した額に応じた納税額は税率区分の高い部分から順に所得を把握して算定する仕組みとなっている。

ステップ 1：年間収入から、個人の基礎控除や寄付金控除等の所得控除額・年間年金拠出額等を控除し、年間非課税限度額超過額の調整前の課税対象所得を算出

ステップ 2：年間年金拠出額を算出し、年間非課税限度額を控除して、年間年金拠出額のうち年間非課税限度額を超過した額を算出

ステップ 3：ステップ 1 で求めた年間非課税限度超過額の調整前の課税対象所得にステップ 2 で算出した、年間非課税限度額超過額を加算して調整後の課税対象所得額を算出

ステップ 4：ステップ 3 で決定した調整後の課税対象額を所得税率の区分ごとに分割し、超過額のうち追加税率に区分すべき額を算出（所得税率 45%）

ステップ 5：ステップ 2 で算出した年間非課税限度超過額のうち、ステップ 4 で決定した追加税率の区分に相当する額を控除し、超過額のうち高税率または基準税率を適用すべき額を算出

ステップ 6：ステップ 3 で決定した課税対象所得のうち、高税率適用区分以下の所得から年間非課税限度額を控除

ステップ 7：ステップ 5 で決定した年間非課税限度額を超過する額のうちの高

⁶⁶ HMRC (2020-②) PTM056110 記載の「スコットランド以外の居住者」の部分を記載

税率を適用すべき額とステップ6で算定した額を比較する。ステップ6の額がステップ5の額で算定した額を上回る場合はステップ5で決定した額が高税率に区分されるべき額となる（所得税率40%）

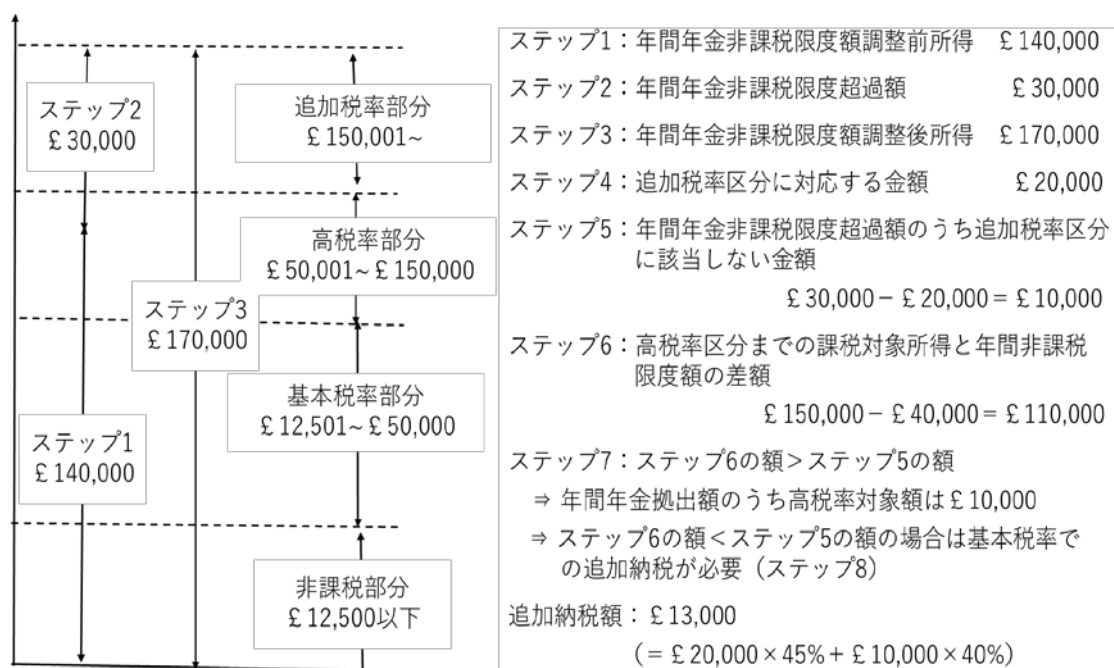
ステップ8：ステップ4またはステップ7の結果、追加税率適用額と高税率適用額の合計額が年間非課税限度額を超過する額よりも少額の場合、追加税率と高税率を適用すべき年間非課税限度超過額の合計額を年間非課税限度額超過額が上回る（ステップ6の額<ステップ5の額の状態）ため、その差額が基本税率に区分されるべき額となる（所得税率20%）

上記のステップに対応した数値例が HMT（2020）に記載されているので、理解を深めるために紹介する。

この事例では、年間年金拠出額控除後の課税対象所得が £ 140,000 の被用者の例である。この者の所得税率は追加税率の対象である。また、年間年金拠出額が年間非課税限度額を £ 30,000 超過している前提となっており、年間非課税限度額は £ 40,000 という前提である。

したがって、ステップ1で決定する課税対象所得は上記の前提から £ 140,000 である。次に、年間非課税限度額を超過した額は £ 30,000 であるから（ステップ2）、課税対象所得は年間年金拠出額控除後の所得額に年間非課税限度超過額を加えた £ 170,000（= £ 140,000+ £ 30,000）となる（ステップ3）。図表 3-3 に所得税の追加納付額の算定方法を図示する。

【図表 3-3】 年間非課税限度額超過に伴う所得税追加納付例



(出所) HMRC (2020-②) PTM056110 から筆者作成

次に、ステップ 4 で追加税率の区分に相当する額を、年間非課税限度超過額調整後の所得 £ 170,000 から高税率区分の額 £ 150,000 を控除し、追加税率適用対象所得 £ 20,000 を決定する。この金額は年間非課税限度超過額 £ 30,000 を下回るため、£ 20,000 が追加税率の対象となる。なお、当該金額が年間非課税限度超過額を上回る場合、年間非課税限度超過額は全額追加税率区分となるため、ステップ 5 以降の手続きは不要となる。

この事例では、超過額の中の追加税率対象額が超過額を下回るため、ステップ 5 の手続きを行う。数値例から、年間非課税限度超過額のうち、追加税率の適用対象外で高税率または基準税率の対象となる額は、追加税率の区分に相当す

る額を控除した £ 10,000 (= £ 30,000 - £ 20,000) となる。

次に、高税率と基準税率の適用対象額を区分するためにステップ 6 を行い、高税率適用所得の上限額と年間非課税限度額の差額 £ 110,000 (= £ 150,000 - £ 40,000) を計算する。この数値例ではステップ 5 で計算した高税率または基準税率の対象となる額をステップ 6 で計算した額が上回っているため、高税率適用額はステップ 5 で算定した £ 10,000 で確定し、高税率 40% が適用される。なお、ステップ 5 の額がステップ 6 の額を上回る場合、高税率の適用対象となる年間非課税限度超過額は「高税率区分の上限額から基準税率区分の上限額を控除した額」となり、「ステップ 5 の額から基準税率区分上限額を控除した額」は基準税率の適用対象となる。

本数値例では、ステップ 4 で計算した追加税率適用対象額 £ 20,000 に 45% を乗じた額 ($£ 20,000 \times 45\% = £ 9,000$) にステップ 5 で算定した高税率適用対象額 £ 10,000 に 40% を乗じた額 ($£ 10,000 \times 40\% = £ 4,000$) の合計額 £ 13,000 (= £ 9,000 + £ 4,000) が年間非課税限度額超過によって納税すべき額 (Annual Allowance Charge) となる。

第 3 項 生涯非課税限度額を超過した場合の取り扱い

第 2 節で述べた通り、BCE のたびに年金制度の管理者は当該 BCE において生涯非課税限度額と年金原資の比較を行い、生涯非課税限度額超過に対する課

税の要否を判定しなければならない。

生涯非課税限度額を超過した場合、その超過額に対して「年金（分割払いの引出しを含む）」であれば「生涯非課税限度額超過に対するペナルティ（Lifetime Allowance Charge）」が課されて 25%減少した年金原資に基づいて給付が実行され、一時金による引出しであれば 55%のペナルティを控除した後の額が給付される。ペナルティは制度管理者が年金原資から控除して給付が実行される。なお、減額された年金原資から給付された額は、年金であっても一時金でも、総合課税の対象として所得税が課される。

年金と一時金が併給される場合、年金給付に対応する年金原資（retained amount）には 25%、一時金給付に対応する年金原資（lumpsum amount）には 55%のペナルティが課される。HMRC（2020-②）PMT085000 には以下の数値例が掲載されている。

【生涯非課税限度額超過事例①】⁶⁷

既に生涯非課税限度額を使い切っている制度対象者が £ 300,000 の年金原資を拠出建制度で保有しており、本人の年齢は 72 歳で 75 歳到達による BCE の適用前で当該年金原資を引き出すこととした事例である。

当該年金制度では、生涯非課税限度額を超過した額を全額一時金で引き出す

⁶⁷ HMRC（2020-②）PMT085000

ことを認めているが、この事例では年金原資の 2/3 (£ 200,000) を一時金で受給し (BCE6)、残り 1/3 (£ 100,000) を段階引出し (BCE1) することとしている。

この場合、本人が受給できる一時金額は、年金原資全額が生涯非課税限度額超過を超過しているため、ペナルティ 55%を控除した £ 90,000 (= £ 200,000 × (1 - 55%)) となる。一方、本人が受給できる段階引出しは年金による引き出しとして取り扱われるため、25%のペナルティ控除後の年金原資 £ 75,000 (= £ 100,000 × (1 - 25%)) とから引き出すこととなる。したがって、生涯非課税限度額超過に対するペナルティは、一時金受給部分で £ 110,000、段階引出し部分で £ 25,000、合計 £ 135,000 となる。

なお、年金制度の受給要件を満たして給付が行われる場合以外の BCE では、生涯非課税限度額超過に対するペナルティは「制度保留税額 (Scheme Funded Tax Payment)」として年金制度内に留保され、生涯非課税限度額を超過した年金原資として保持される。制度保留税額の事例には以下のようなものがある。

【生涯非課税限度額超過事例②】

55 歳以上 75 歳未満の年金制度対象者が、退職による受給権確定前の拠出建制度の年金受給権確定前の年金原資 £ 100,000 を引き出して終身年金購入を計

画している⁶⁸。なお、当該年金原資は全額生涯非課税限度額を超過している状態である。

この場合、年金制度管理者は年金受給に対応する25%のペナルティ £25,000 を制度保留税額とし £75,000 を終身年金の購入に充当した。この場合、制度管理者が £100,000 の全額を終身年金の購入に充当すると、£100,000 は生涯非課税限度額超過に対する税額控除後の額となるため、年金制度は制度保留税額として £33,333 ($= £100,000/0.75 - £100,000$) を別途準備する必要がある。

⁶⁸ BCE4 に該当

第4節 日本における「拠出限度額」議論とイギリスの事例からの示唆

第3節まで、イギリスにおける私的年金制度と私的年金税制の概要、給付建制度と拠出建制度共通に適用される年間非課税限度額と生涯非課税限度額について、実務的な取り扱いも含め、記述した。本節では、日本の給付建制度・拠出建制度に共通して適用する「拠出限度額」導入について、イギリスの現状を参考に、検討を加える。

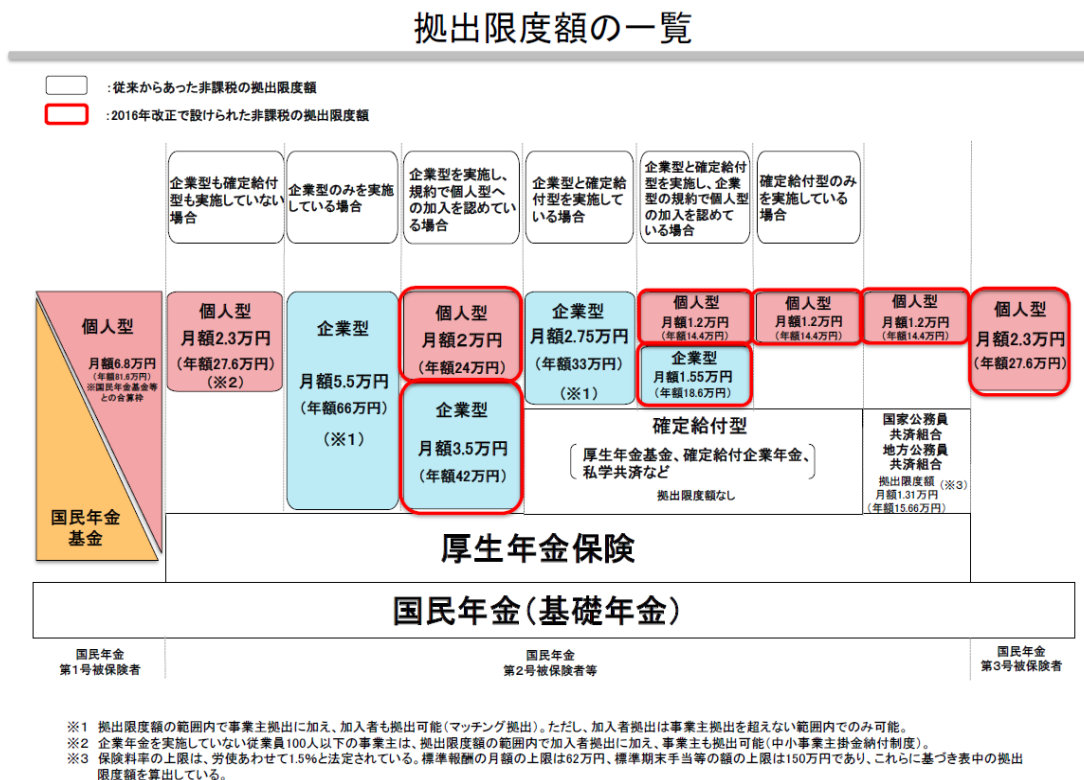
第1項 日本における「拠出限度額」議論の状況

日本では社会保障審議会企業年金・個人年金部会で、給付建制度と拠出建制度共通に適用する拠出限度額導入に向けて、「イコールフットイング」に関する議論が行われている。

2020年度現在、日本の拠出建制度に関する拠出限度額（以下、DC拠出限度額）は、他に企業年金制度を実施していない被用者の場合、5.5万円等⁶⁹に設定されており、他の企業年金制度を実施している場合等ではそれぞれ条件によって異なった拠出限度額が設定されている。

⁶⁹ 自営業者を対象とする個人型確定拠出年金では、国民年金基金制度とのバランスから、拠出限度額は月額6.8万円とされている。

(図表 4-1) DC 拠出限度額



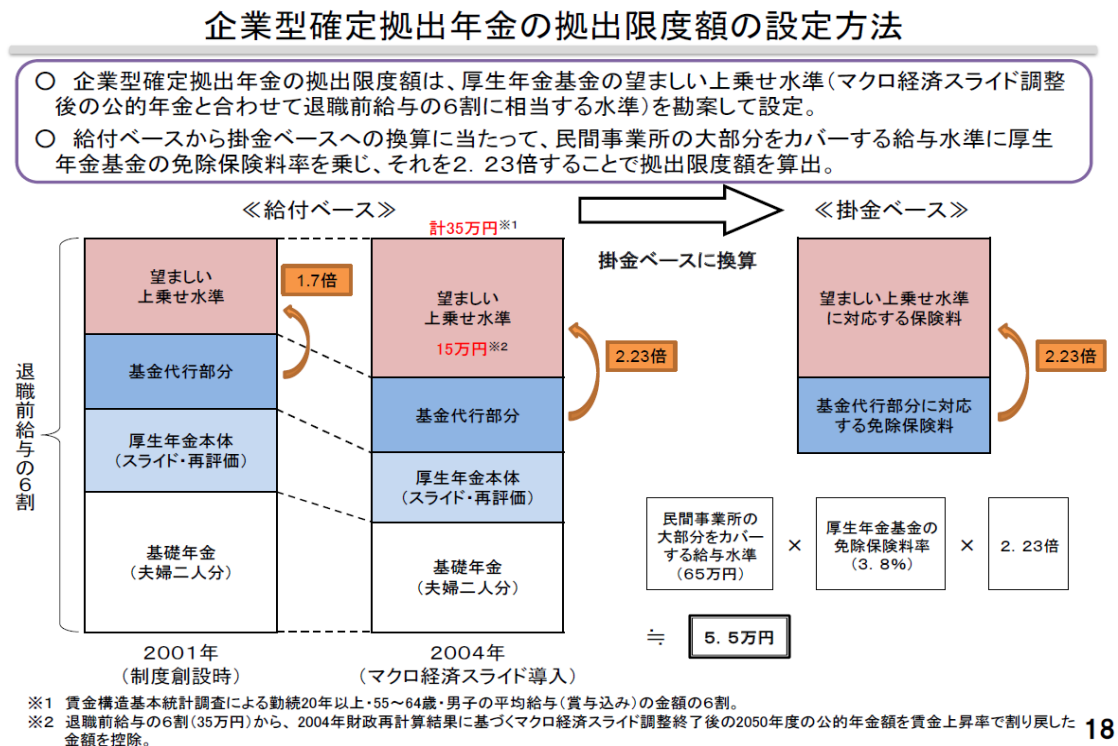
(出所) 厚生労働省 (2019—①)

被用者に適用される DC 拠出限度額の算定根拠は、厚生年金基金に対する特別法人税の課税判定基準⁷⁰を基に設定されている。具体的には、マクロ経済スライド調整後の公的年金と合わせて退職前給与の 6 割に相当する「水準」を勘案して設定されている⁷¹。

⁷⁰ 厚生年金基金は原則として特別法人税が非課税であるが、一定の給付水準を超える厚生年金基金に対して、一定の給付水準を超える給付に相当する積立金に対して 1.173%の特別法人税が課税される(課税厚生年金基金)。一定の給付水準は代行部分に相当する給付額に対する比率で決定され、現在は代行相当額の 3.23 倍、確定拠出年金制度創設当時は代行相当部分の 2.7 倍とされていた。

⁷¹ 厚生労働省 (2019—①)

(図表 4-2) 被用者に対する拠出限度額の設定方法



(出所) 厚生労働省 (2019—①)

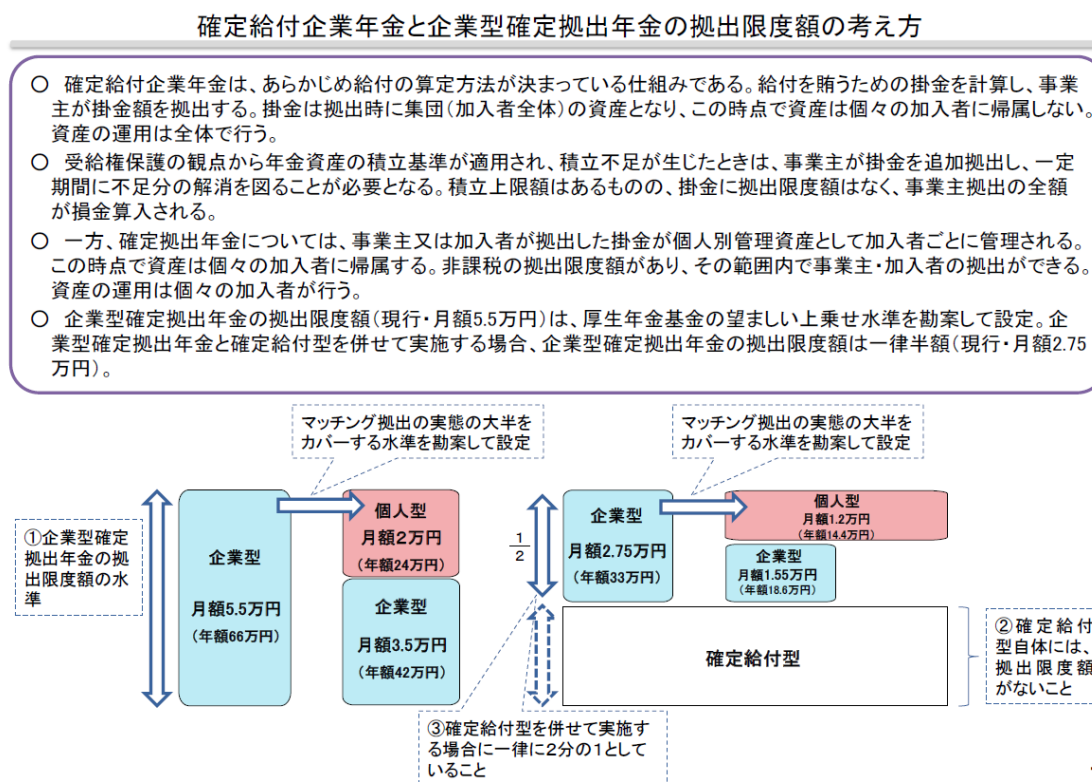
確定拠出年金制度創設当時からの考え方に基づいて拠出限度額が設定されているが、公的年金の水準については、2004年に導入されたマクロ経済スライド調整による水準調整が加味されて拠出限度額が設定されている。その後も、拠出限度額については随時改定がなされているが、その際にもその当時の厚生年金基金の実績に基づき、同様の設定方法が維持されている⁷²。

また、確定給付企業年金制度に関しては、給付建年金制度の特性である、①あらかじめ給付の算定方法が決まっている仕組みであること②給付を賄うための

⁷² 厚生労働省 (2019—②) 5 ページ

掛金を計算して事業主が拠出するが当該掛金は一個人に帰属できないこと、③積立不足が生じた場合は受給権保護の観点から掛金が追加拠出され一定期間内に積立不足を解消する必要があること等から、拠出限度額が設定されていないといった事情がある⁷³。

(図表 4-3) 確定給付企業年金と確定拠出年金の拠出限度額の考え方



(出所) 厚生労働省 (2019—①)

日本では、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の税制上の取り扱いの均衡を図ることを図ることを目的として「イコルフットィング」が議論されて

⁷³ 厚生労働省 (2019—①)

いる。議論のポイントは両制度の掛金拠出限度額の均衡を図ることであり、確定拠出年金制度が導入された当時の拠出限度額の考え方を基礎に検討されているように感じる。

日本における確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度に共通の拠出限度額を設定する議論では、確定拠出年金制度の拠出限度額は厚生年金基金の積立金への課税基準を根拠として、「厚生年金基金の免除保険料」をもとに決定している確定拠出年金制度の拠出限度額を前提として、確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度の掛金配分の議論に留まっている。

しかし、厚生年金基金の課税水準判定の基礎となる免除保険料の決定根拠である「代行保険料率」の予定利率は 4.1%⁷⁴であり、デフレ・低成長が続いている 2020 年現在の経済環境に整合的な設定となっているのか懸念がある。この予定利率の議論は、公的年金制度の財政検証等における経済前提との関係を踏まえて見直す必要があるのではないか。その結果次第では拠出限度額を根本的に見直す必要があるようにも思われる。また、今後も発展の期待ができる確定拠出年金の拠出限度額の算定基準が、廃止の方向にある厚生年金基金制度を基礎としていることには疑問もある。

⁷⁴ <http://www.jscpa.or.jp/database/fund/index.html>（日本年金数理人会実務基準 アクセス日：2020 年 9 月 29 日）

一方、確定給付企業年金制度には 2021 年法改正後においても掛金の拠出限度額が設定されていない。いわゆる「イコールフットィング」の議論をする際の前提は、確定拠出年金制度の拠出限度額に対応した、確定給付企業年金制度の給付水準はいかにあるべきかという点も重要な論点となろう。公的年金水準の将来的な低下を踏まえた議論が必要であり、その点も確定拠出年金制度の拠出限度額とも関係する。

第 2 項 イギリスの年間非課税限度額と生涯非課税限度額導入からの示唆

イギリスの年金制度は、第 1 節・第 2 節で記述したように、給付建制度・拠出建制度のいずれであっても「退職時の給与の 2/3 の年金額を目標とする」という考え方が伝統的である。私的年金制度における年間発生受給権に対する非課税限度額はこの給付水準を意識して設定されている。年間に発生する受給権はそれぞれの制度特性を反映し、給付建制度であれば「加入期間の伸長に伴い増加する年金額の 16 倍」、拠出建制度であれば「年間に拠出される掛金額」としている。それぞれの制度における年間に発生する受給権は、一定の数理的前提のもとで、均衡がとれたものとして設定されている。

イギリスの年間非課税限度額は、GAD（2010）のとおり、拠出建制度における物価変動率控除後の実質的な運用利回りを想定して終身年金購入コストも考慮した非課税限度額が設定されており、その非課税限度額は給付建制度の年金

原資とも考え方の上では平仄がとれている⁷⁵。また、生涯非課税限度額では複雑な年金税制を簡素化しようとしたが、導入の当時に主流であった給付建適用除外職域年金制度⁷⁶への悪影響を回避する配慮がなされている⁷⁷。

具体的には、拠出後の運用期間の短い拠出建制度の高齢加入者が十分な年金原資を積み立てることが可能であるように、年間の受給権発生額の大きい高給の引退直前の加入者であっても抵触しないように、年間非課税限度額が設定されている。さらに、当時は受給開始直前であった1970年以前に制度に加入した給付算定給与に上限が設定されていなかった者や給付水準の高い公的部門・大企業幹部等に対する給付建制度の発生済受給権が非課税限度を超過しないように生涯非課税限度額が設定されているといった、現実に存在する制度や加入者への十分な配慮がなされている。

確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の均衡を図るという考え方には、イギリスの年間非課税限度額・生涯非課税限度額の手法は拠出建制度と給付建制度それぞれの制度特性を踏まえて、同水準の給付を確保するための手法として参考になると思われる。しかし、両制度の均衡を図る技術的な方法といった点

⁷⁵ 第2節第9項参照

⁷⁶ イギリスの年金制度では「既得権」が強く保護されるため、税制改正に際しても給付建制度のウェイトが大きい高齢の加入者や年金受給者の権利侵害が発生しないように配慮された

⁷⁷ 第2節第8項参照

以外の法的な背景にも注目しておく必要がある。特に重要な点は「イギリスの年金制度では、拠出建制度・給付建制度ともに一度付与した受給権は没収不可能である」という点である。この点は日本の受給権に関する法的な位置づけとは大きく異なる点に留意が必要である。

第3項 日本における「共通の拠出限度額」導入に関する課題

イギリスの年間非課税限度額や生涯非課税限度額を参考にする際には、導入の最大の理由は「給付建制度における加入時期の相違による税制上の取り扱いの簡素化」であり、副次的な理由として「給付建制度と拠出建制度の共通の拠出枠の設定」があったと考えられる。日本では「確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度共通の非課税限度額」の設定が主な課題であって、イギリスとは課題設定の目的が異なる点に留意すべきであろう。

そのうえで、日本における「DB・DC 共通の拠出限度額」の導入について検討する。日本でもイギリスの基本的な考え方と同様に、確定給付企業年金制度または確定拠出年金制度における年金原資の積立を基準に限度額を検討するのが自然であろう。

その場合に問題となるのは「確定給付企業年金制度の限度額の基準」であろう。なぜならば、給付建制度においては引退後の給付額は給付算定式によって決定されるからである。数理的には、それぞれの確定給付企業年金制度の給付設計に

基づいて、一定の年齢からの受給開始を想定した「据置年金現価」の年間増加額、または、財政運営基準を援用して非継続基準の「最低積立基準額」の年間増加額を基準とする方法が考えられる。

しかし、これらの方法は現時点から年金受給開始時期までの期間による「利息による割引」という要素が介在し、現在時点と受給開始時期までの期間の長短によって年齢別に拠出限度額が異なるという「年齢要素」が拠出限度額に反映されることとなる。このような拠出限度額とした場合、限度額管理といった実務面で複雑な拠出限度額の管理が必要になる。

さらに、日本の確定給付企業年金制度では「同一の勤続期間・年齢で」退職したとしても退職時の事由によって給付額が異なる」という特性があり、「据置年金現価」や「最低積立基準額」の計算を行う際に使用する給付額の推計と実際の退職時に給付される額の相違が生じる。この点はイギリスの給付建制度とは異なり、非継続基準の最低積立基準額等、技術的には可能な方法が存在したとしても「受給権の評価」として適切なものであるか否か、慎重な検討を行う必要があらう。

現在、社会保障審議会企業年金・個人年金部会では年金数理計算に基づく「標準掛金」を指標として確定給付企業年金制度の拠出限度額を判断する方法が検討されているようである。もちろん、この方法は退職事由の相違を確率的に計算

に織り込むことが可能であり、通常行っている年金数理計算に基づく「標準掛金」を指標として用いることで実務上の煩雑さを解消できる一つの方法である。

ただし、年金数理計算に基づいて算定される標準掛金は、定期的な財政再計算の際には計算基礎率に変更されるため、制度内容に変更がなくても、退職事由の見込みの変化等の要因によって変動する。この点を「受給権の評価」としての側面からどのように理論的な制度を行い、適切な指標であると整理するために、慎重な検討が必要であろう。この点が整理・解決できれば、イギリスの年間非課税限度額のように一律の拠出限度額を設定するための実務的な指標として活用することが可能となろう。

一方、「発生済受給権」という観点からは、確定拠出年金では事業主拠出分と本人拠出分の合計額に運用収益を加えたものが給付額となり、いったん拠出した年金掛金は本人口座に蓄積されて、事業主が没収することは不可能であるため、イギリス同様、当該年度に拠出された掛金が本人に付与された没収不能の年金受給権であることは明確であろう。ただし、現在の拠出限度額の決定根拠と現下の経済情勢等を踏まえたうえで適切なものであるか否かに関しては議論が別途必要であろう。

しかし、確定給付企業年金制度の「発生済受給権」に関しては議論が必要であろう。

イギリスの給付建年金制度では「2年以上の加入者に対しては受給権付与」が義務付けられ、かつ、当該受給権は「取り消し不能の受給権」である。日本の場合、確定給付企業年金制度においては、退職事由による給付額の差が存在するため、退職時にならないと給付額が定まらず、在職中に取り消し不能の受給権が付与されたとは必ずしもいえない。

さらに重要な点として、在職者に対する過去に遡及した給付減額が可能であり、年金受給権が確定したはずの年金受給者に対しても、本人の同意が必要であるものの、法令上は給付減額が可能であり、イギリスの給付建制度における「取り消し不能の受給権が付与される」とは法的位置づけが異なる。

確定拠出年金制度の給付減額が過去に遡及する場合、拠出限度額の範囲に収まるように過去に拠出した年金掛金額が給付に反映されず、過去に遡って拠出限度額の使い残しが発生することになる。これは、拠出限度額と実際の給付額が対応しないという重大な問題が発生することを意味する。

日本では確定給付企業年金制度には「取り消し不能な受給権が法令上は存在していない」という点を考えれば、「確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度に共通の非課税限度額」を検討する際には、確定給付企業年金制度の受給権の曖昧さをどのように整理するのか、十分に検討する必要があるだろう。

以上

【参考①】 職域年金制度の「適用除外」について⁷⁸

イギリスの私的年金制度は、公的部門の被用者を対象とする職域年金制度がリードして発展したという経緯がある。公務員を対象とした職域年金制度は1854年、軍人を対象とする制度は1874年、1890年に警察官、1898年に教員、その後、1920年代に地方公務員等に普及した。私的部門の被用者に対する職域年金制度は19世紀末頃から普及が始まり、1950年代に大企業を中心に拡大した。

一方、職域年金制度の対象とならない被用者は、給付水準の低い定額の公的年金のみが老後の所得保障であったため、1975年社会保障法により、公的年金においてもそれなりの水準の所得比例の年金を上乗せすることとなった。その際、既に十分な給付水準であった職域年金はこの所得比例年金の適用対象外とする仕組み（適用除外）が導入された。

適用除外が導入された当初は給付建制度のみが対象であったが、1986年社会保障法により、拠出建の職域年金制度および個人年金制度（拠出建制度）にも適用除外が認められることとなった。

適用除外の対象となった場合、所得比例の公的年金に相当する保険料の納付が免除され、免除された保険料（または、それ以上）を職域年金制度へ拠出する

⁷⁸ 詳細は「厚生年金基金連合会（1999）p234~p242 参照

必要がある。公的年金制度への納付が免除された保険料のことを「リベート」と称する。

適用除外の要件は給付設計等によって定められており、その概要は以下のとおりである。

① 給付建制度の適用除外要件

- ✓ 年金額は報酬比例に公的年金制度を上回ること
- ✓ 本人の年金額の 1/2 以上の遺族年金を配偶者に支給すること
- ✓ 年金支給開始年齢は公的年金の支給開始年齢以前であること
- ✓ 最低保障年金相当額については年金の実質価値が維持されること

② 拠出建制度の適用除外要件

- ✓ リベート以上の保険料を拠出すること
- ✓ 退職時には終身年金を支給すること
- ✓ 本人の年金額の 1/2 以上の遺族年金を配偶者に支給すること
- ✓ 支給開始年齢は公的年金の支給開始年齢以前であること
- ✓ 最低保障年金相当額については年金の実質価値が維持されること

③ 個人年金制度（拠出建制度）の適用除外要件

- ✓ リベート以上の保険料を拠出すること

- ✓ 退職時には終身年金を支給すること
- ✓ 本人の年金額の 1/2 以上の遺族年金を配偶者に支給すること
- ✓ 支給開始年齢は 50 歳~75 歳であること
- ✓ 最低保障年金相当額については年金の実質価値が維持されること

【参考②】「個人貯蓄勘定（Individual Savings Accounts：ISA）」について

イギリス在住の個人は年間£20,000を上限として税制優遇措置のある個人貯蓄勘定に積み立てが可能で、以下の4タイプの個人貯蓄勘定が存在する。ただし、長期ISAは年間£4,000が上限である。なお、各ISA合計で年間£20,000の上限が適用される。また、毎年発生する運用収益（インカムゲイン・キャピタルゲイン）は非課税である。

- ① キャッシュ ISA（Cash ISA）：16歳以上の者が開設可能で主に銀行預金で運用するISA
- ② 株式ISA（Stocks and shares ISA）：18歳以上の者が開設可能で公社債・株式・投資信託で運用するISA
- ③ イノベーション投資ISA（Innovative finance ISA）：18歳以上の者が開設可能でクラウドファンディング・ビジネスへの直接投資で運用するISA
- ④ 生涯ISA（Lifetime ISA）：引退後の収入確保を目的とする個人勘定であり、その概要は以下の通り

【生涯ISAの概要】

(ア) 18歳以上40歳未満のイギリス在住者が口座開設可能で、50歳到達時までの拠出が可能

(イ) 年間拠出上限額は £ 4,000

(ウ) 政府は年間 £ 1,000 を上限として本人拠出額の 25% を口座に振り込む

(エ) 資金引き出し可能な事由は、① £ 450,000 以下の価格の住居の購入、

②60 歳以上となった場合、③余命 1 年以内の重篤な疾患になった場合、の

三種類

(オ) 上記①～③以外の事由での引き出し⁷⁹は 25% (政府補助金相当) のペナ

ルティが徴収される

なお、生涯 ISA 以外では個人勘定からの引き出しは随時可能であり、一つ

の ISA から他の ISA への移換は原則として可能である。

⁷⁹ 60 歳未満で生涯 ISA から他の ISA へ移換する場合も 25% のペナルティ徴収の対象

【参考③】「登録年金制度」について⁸⁰

登録年金制度は、2004年金融法による年金制度で、引退給付⁸¹・遺族給付・疾病や障害に伴う給付等を行うことを目的とする制度であり、一定の税制優遇を受けることのできる制度である。税法上は設立形態に特段の制限はないが、実態は「信託」の法的形態を採用する例がほとんどである。また、雇用年金省（Department for Work and Pensions）の規制に従い、給付の形態・積立方法と運用方法・給付の支払時期等を定めている。さらに、2006年4月5日時点で税制適格であった年金制度に関しては、2006年4月6日以降も「登録年金制度」に自動的に移行できるとされている⁸²。一方、新たに登録年金制度の認可を得るためには、イギリス歳入庁（HM Revenue and Customs；HMRC）の承認が必要であり、申請承認が可能な制度は、2000年金融サービス市場法（The Financial Services and Markets Act 2000）に基づく銀行または保険会社が運営する個人年金・ステークホルダー年金、事業主が従業員のために設立する職域年金制度、または、イギリス議会の承認を得て設立される公的部門の被用者を対象とする制度である。

登録年金制度の設立形態は、職域年金単位に設立、公的部門の被用者を対象に

⁸⁰ HMRC（2020-②）PTM031100による

⁸¹ 一定の年齢に到達したために引退給付が発生する場合を含む

⁸² 年金基金・会社型年金といった企業年金以外の任意付加年金・適格個人年金も含まれる

設立、金融監督庁の認可を得た者が設立の三通りである。また、2004年年金法により、税制申告・納税を含む年金制度の管理運営に責任を持つ個人または法人である「制度管理者 (Scheme Administrator)」を任命しなければならない。

登録年金制度であっても、制度管理者が不在となったとき、制度管理者が重大な納税上の錯誤を生じさせた場合、制度運営上の重要な情報に誤りがあったとき、制度からの給付が適正に行われなかったとき等の事情が発生したときは、イギリス歳入庁が登録を取り消すことがある。

2004年4月5日以前の税制適格要件の概要は以下のとおりである。

- ① 受給権付与に必要な期間が2年以内であること
- ② 年金額は被用者の最終給与の2/3以内であること
- ③ 一時金給付は被用者の最終給与の3/80に加入年数を乗じた額以内であること
- と
- ④ 年金支給開始年齢は50歳以上75歳以下であること
- ⑤ 事業主が必ず掛金を負担し、被用者負担掛金は給与の15%以内

【参考④】年金税制改正（The Taxation of Pensions Act 2014）の概要

イギリスでは「2014 年年金税制法（The Taxation of Pensions Act 2014）」により 2015 年 4 月 6 日から給付建制度の受給方法が弾力化（Pensions Freedom）された。

2014 年年金法施行前は、拠出建制度からの給付は終身年金給付が原則であった。しかし、拠出建制度の普及拡大に伴い、個人が終身年金を購入するコストの高さ等から、有期年金・一時金受給のニーズが高まった。そのため、イギリス政府は、①引退後の収入確保に関しては本人の自主的な判断が尊重されるべきこと、②年間 2 万ポンド以上の年金収入のある者に対する年金原資引き出しの自由化経験の蓄積、③適切な需給の選択肢と公正な税制の実現、④年金原資引き出しとその他の収入との税負担の公平性の実現と過度な節税の防止のバランス、⑤年金原資が 31 万ポンド以上の者は柔軟な引き出しが可能といった年金原資の多寡による取り扱いの不均衡、⑥十分な知識のある者の自由な選択を許容、といった理由から拠出建制度の受給方法の弾力化が実現した⁸³。

改正前の年金制度からの給付に関して、①年金制度からの給付は 55 歳以上でなければならない、②原則として拠出建制度では年金原資の 75%以上を終身年

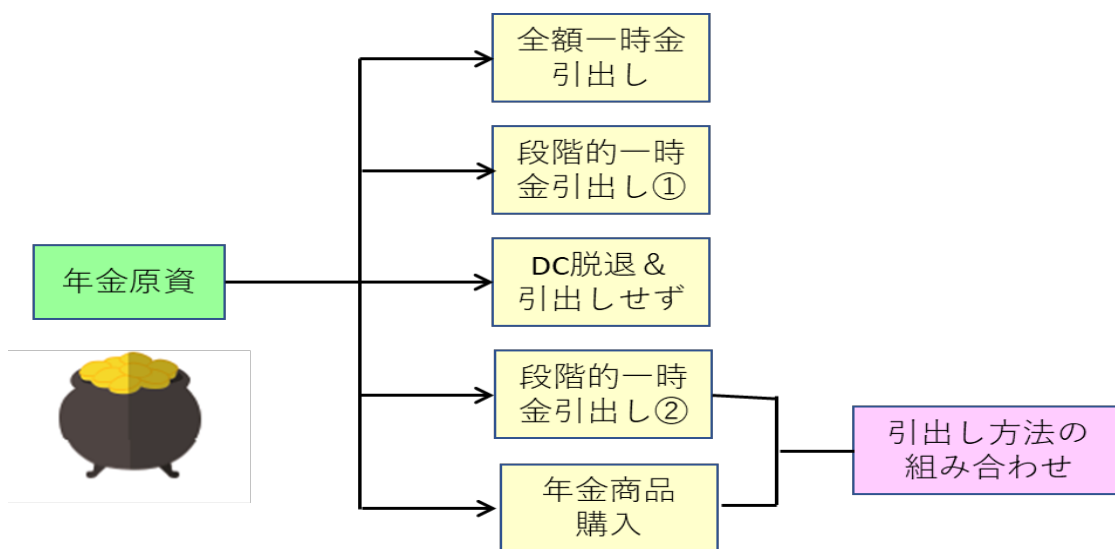
⁸³ HMT (2014)

金で受給しなければならない⁸⁴、という規制があった。

改正後は、①給付金の受給は 55 歳以上でなければならない（従来通り）、②受給方法は「終身年金（annuity）」・「一時金（Lump-sum）」・「定額 or 定率取崩（Draw down）」およびそれらの組合せで受給することが可能、③給付額のうち年金原資の 25%以内に相当する部分は非課税（従来通り）、④年金原資のうち 25%を超える部分は他の所得と合算して総合課税、という規制に変更された。

改正後の拠出建制度における受給パターンと給付金に対する課税は以下のとおりである。

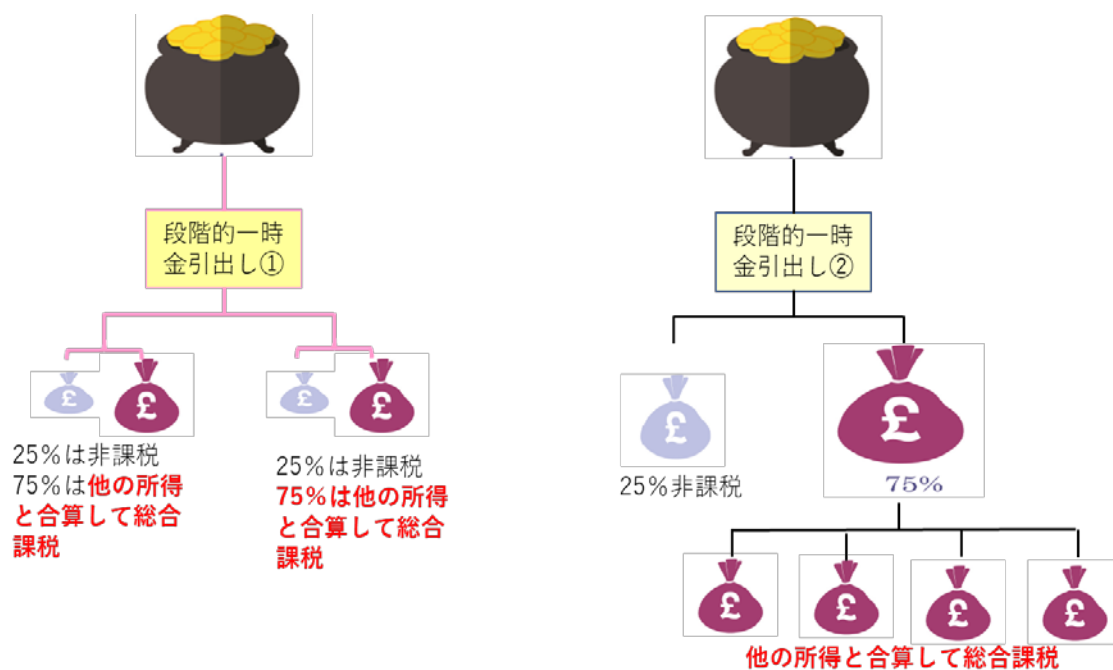
【図表：参考④-1】改正後の受給パターン



(出所) PPI (2018) Figure1 から筆者が作成

⁸⁴ 拠出建制度からの一時金を給付する場合、年金原資の 25%は非課税で受給可能であるが、残りの 75%は終身年金を購入することが基本。一時金での受給は不可能ではないが、55%という禁止的な税率が課された。

【図表：参考④-2】 改正後の給付金に対する課税



(出所) PPI (2018) Figure 2 から筆者が作成

【参考⑤】年間非課税限度額・生涯非課税限度額見直しの状況

年間非課税限度額、および、生涯非課税限度額は導入後、何回かにわたって見直されている。見直しの理由は「それぞれの限度額が実際に利用されている状況」、「税制優遇に要するコスト（税収の減少額）」、「課税の公平性」と説明されている⁸⁵。

HC (2019) に記載されている各課税年度のそれぞれの限度額は以下のとおりである。

課税年度	生涯非課税限度額	年間非課税限度額
2006 年度	£ 1,500,000	£ 215,000
2007 年度	£ 1,600,000	£ 225,000
2008 年度	£ 1,650,000	£ 235,000
2009 年度	£ 1,750,000	£ 245,000
2010 年度	£ 1,800,000	£ 255,000
2011 年度	£ 1,800,000	(注1) £ 50,000
2012 年度	(注1) £ 1,500,000	£ 50,000
2013 年度	£ 1,500,000	£ 50,000
2014 年度	(注2) £ 1,250,000	(注2) £ 40,000

⁸⁵ HC (2019)

2015 年度	£ 1,250,000	(注 4) £ 40,000
2016 年度	(注 3) £ 1,000,000	£ 40,000
2017 年度	£ 1,000,000	£ 40,000
2018 年度	£ 1,030,000	£ 40,000
2019 年度	£ 1,055,000	£ 40,000

(注 1) Finance Act 2011 により引下げ

(注 2) Finance Act 2013 により引下げ

(注 3) Finance Act 2016 により引下げ

(注 4) 2016 課税年度以前は、課税年度末直前に終了したそれぞれの年金制度で使用している年度末において年間年金拠出額をそれぞれ算出し、各年金制度における年度末が属する課税年度の年間年金拠出額としていた。このため、2015 課税年度においては、年間非課税限度額を 2 年分の £ 80,000 とする移行措置が採用された。

【参考⑥】 給付建制度における年金原資算定の基礎

(1) GAD (2010) における割引率設定の前提となる各種利率の相互関係

- ① 小売物価上昇率 (CPI) = 消費者物価上昇率 (RPI) + 0.75%
- ② 物価連動債券利回り (ILG) = RPI + 1.5% = CPI + 2.25%
- ③ 収益追求型運用資産利回り (RSA) = ILG + 3% = CPI + 5.25%
- ④ 年金受給待期中年金額再評価率 = CPI
- ⑤ 年金受給中年金額再評価率 = CPI + 0.25%
- ⑥ 拠出建制度における運用報酬 = 1%⁸⁶
- ⑦ 70歳時点における終身年金購入時の割引率 = ILG - 0.25% = CPI + 2.0%
- ⑧ 引退前の年金資産の投資割合: 収益追求型運用資産 2/3、物価連動債券 1/3

上記の前提から導かれる各種利率は以下の通りとなる。

(ア) 引退前の段階における割引率

- 年金額再評価率控除後の物価連動債券利回り
= (CPI + 2.25%) - CPI = 2.25%
- 年金再評価率控除後の収益追求型運用資産利回り
= (CPI + 5.25%) - CPI = 5.25%

⁸⁶ 積立てた個人勘定残高に対する割合

- 年金再評価率控除後の引退前の年金資産期待運用資産利回り

$$= (2/3 \times 5.25\% + 1/3 \times 2.25\%) - 1.0\% = \underline{3.25\%}$$

(イ) 引退後の段階における割引率

- 年金額再評価率控除後の物価連動債券利回り

$$= (\text{CPI} + 2.25\%) - (\text{CPI} + 0.25\%) = 2.0\%$$

- 年金再評価率控除後の収益追求型運用資産利回り

$$= (\text{CPI} + 5.25\%) - (\text{CPI} + 0.25\%) = 5.0\%$$

- 年金再評価率控除後の引退前の年金資産期待運用資産利回り

$$= (2/3 \times 5.0\% + 1/3 \times 2.0\%) - 1.0\% = \underline{3.0\%}$$

- 年金額再評価率控除後の物価連動債券利回り

$$= (\text{CPI} + 2.0\%) - (\text{CPI} + 0.25\%) = \underline{1.75\%}$$

(2) 物価連動債券の利回り⁸⁷

(単位：%)

	1月1日	4月1日	7月1日	10月1日
2000年	1.84	1.85	1.84	2.01
2001年	1.92	2.24	2.42	2.40
2002年	2.29	2.29	2.18	2.06
2003年	2.12	2.03	2.00	2.02
2004年	1.96	1.76	1.90	1.78
2005年	1.60	1.67	1.44	1.35
2006年	1.06	1.12	1.34	1.08
2007年	1.11	1.24	1.46	1.20
2008年	0.90	0.83	0.75	0.90
2009年	0.82	1.04	0.85	0.65
2010年	0.65	0.69	0.76	0.57

(注) 上記は15年の物価連動債券の利回り（インフレ率0%と5%の平均値）

⁸⁷ 出所 GAD (2010) Appendix F

【参考文献】

- 厚生労働省（2018）「厚生労働省 平成 30 年就労条件総合調査」
- 厚生労働省（2019－①）「2019 年 4 月 22 日 第 4 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料 2」
- 厚生労働省（2019－②）「2019 年 12 月 25 日 第 10 回社会保障審議会企業年金個人年金部会 『社会保障審議会企業年金・個人年金 部会における議論の整理』」
- 厚生年金基金連合会（1999）「海外の年金制度 日本との比較検証 厚生年金基金連合会（現：企業年金連合会）編」（東洋経済新報社）
- ACA（2004）「Response from the Association of Consulting Actuaries to the HMT/Inland Revenue document ‘Simplifying the taxation of pensions : the Government’s proposals’ dated to December 2003」
- DHSC（2019）「NHS Pension Scheme: pension flexibility（Department of Health & Social Care）」
- DWP（2011）「A state pension for the 21st century（Department for Work and Pensions）」

- DWP (2012-①) 「Automatic enrolment: Guidance on certifying money purchase pension schemes (Department for Work and Pensions)」
- DWP (2012-②) 「Automatic enrolment: Guidance for employers on certifying defined benefit and hybrid pension schemes (Department for Work and Pensions)」
- DWP (2012-③) 「Automatic enrolment: Guidance for actuaries on certifying defined benefit and hybrid pension schemes (Department for Work and Pensions)」
- DWP (2013-①) 「The single-tire pension: a simple foundation for saving (Department for Work and Pensions)」
- DWP (2013-②) 「The single-tire pension: a simple foundation for saving Impact Assessment (Department for Work and Pensions)」
- DWP (2016-①) 「Your State Pension statement explained DWP040 06/15 (Department for Work and Pensions)」
- DWP (2016-②) 「Your State Pension statement explained DWP040B 06/15 (Department for Work and Pensions)」

- DWP (2017) 「Automatic Enrolment Review 2017: Analytical Report (Department for Work and Pensions)」
- GAD (2010) 「Reducing the Annual Allowance Setting the valuation factor 13 October 2010 (Trevor Llanwane, Government Actuary Government Actuary Department)」
- HC (2019) 「Briefing Paper CBP-5091, 10 June 2019 Restricting pension tax relief (House of Commons Library)」
- HMRC (2015) 「Pensions tapered annual allowance (HM Revenue & Customs : 8 July 2015)」
- HMRC(2020-①)「Pensions Tax Changes to income thresholds for calculating the tapered annual allowance (HM Revenue & Customs : 11 March 2020)」
- HMRC (2020-②) 「Pensions Tax Manual 5 August 2020 updated (HM Revenue and Customs)」
- HMT (2002) 「Simplifying the taxation of pensions : increasing choice and flexibility for all December 2002 (HM Treasury)」
- HMT (2003) 「Simplifying the taxation of pensions : the Government's

proposals December 2003 (HM Treasury)」

- HMT (2014) 「Freedom and choice in pensions: government response to the consultation July 2014 (HM Treasury)」
- IFS (2010) 「The history of state pensions in the UK : 1948 to 2010 IFS Briefing Note BN 105 (Antony Bozio, Rowena Crawford, Gemma Tetlow : E.S.R.C Economic & Social Research Council)」
- LCP (2014) 「Our guide to the Pensions Act 2014 May 2014 (Lane Clark & Peacock LLP.)」
- LCP (2015) 「Our guide to the Pension Schemes Act 2015 March 2015 (Lane Clark & Peacock LLP.)」
- LCP (2020) 「Pensions Bulletin 2020/11 – Budget Special (Lane Clark & Peacock LLP.)」
- NAO (2004) 「The Government’s estimates of the impact of the pensions lifetime allowance 9 March 2004 (National Audit Office)」
- NAO (2016) 「Introduction of the new state pension 9 November 2016 (National Audit Office)」

- ONS (2018) 「Occupational Pension Schemes Survey (OPSS), 2018 (Office for National Statistics)」
- ONS (2019) 「Annual Survey of Hours and Earnings: Summary of Pension Results - Provisional 2019 estimates (Office for National Statistics)」
- ONS (2020) 「Employee workplace pensions in the UK: 2019 provisional and 2018 final results March 2020 (Office for National Statistics)」
- PPI (2011) 「An assessment of the government's options for state pension reform (Pension Policy Institute)」
- PPI (2018) 「The evolving retirement landscape May 2018 (Pension Policy Institute)」
- PPI (2020-①) 「The Pensions Primer : A Guide to the UK Pensions System 2020 (Pension Policy Institute)」
- PPI(2020-②)「The DC Future Book 2020 Edition (Pension Policy Institute)」
- TPR (2015) 「Automatic enrolment Commentary and Analysis: April 2014 – March 2015 (The Pensions Regulator)」
- WTW (2019) 「FTSE 350 DC Pension Survey 2019 August 2019 (Willis

Towers Watson)」

研究成果による知的財産権の出願・取得状況：知的財産の内容、種類、番号、出願年月日、取得年月日、権利者 該当なし

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

イギリス・カナダの私的年金における確定給付型及び確定拠出型

共通の限度額の設定・管理方法等についての調査研究

令和2年度 総括・分担研究報告書

第IV部（参考資料）

社会保障審議会企業年金・個人年金部会報告状況

研究代表者 清水信広

令和3(2021)年5月31日

目次

1. 企業年金・個人年金部会 2020年11月20日会合（カナダ関係） 1
2. 企業年金・個人年金部会 2020年12月23日会合（イギリス関係） 14

1. 企業年金・個人年金部会 2020年11月20日会合（カナダ関係）

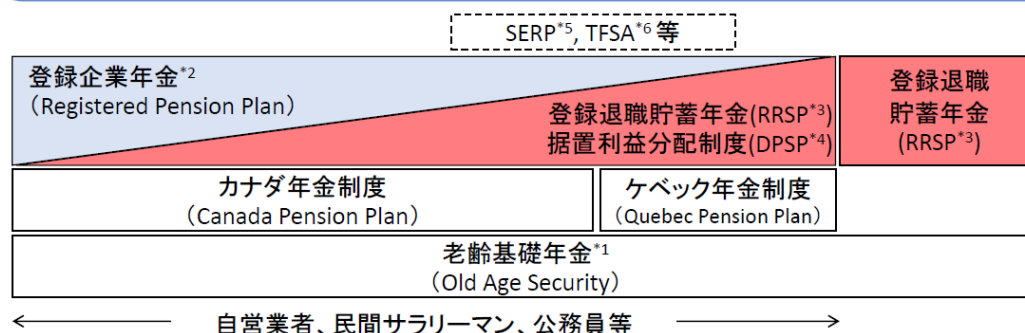
藤澤でございます。

資料3を御覧ください。「カナダの企業年金・個人年金」ということで、1990年頃にDB・DC共通の限度額の仕組みが導入されたのですが、その仕組みの概要や背景について説明させていただきます。

2ページを御覧ください。カナダの年金制度の体系です。カナダの人口は約3600万人です。カナダの年金制度は、日本と同じ3階建ての制度となっております。1階部分、老齢基礎年金ですが、これは連邦政府が運営する税方式で定額の年金制度です。2階部分、ケベック州とケベック州以外のカナダで2つの公的年金があります。カナダ年金制度、ケベック年金制度は、社会保険料方式で所得比例の年金制度となっております。

カナダの年金制度の体系

- カナダの人口は約3,600万人。内、15-64歳人口は約2,300万人。（2016年の国勢調査）
- カナダの年金制度は3階建て制度。
- 老齢基礎年金は連邦政府が運営する税方式で定額の年金制度。
- カナダ・ケベック年金制度は社会保険料方式で所得比例の年金制度。
- 第3の柱は、登録企業年金（日本のDBや企業型DCに相当）や登録退職貯蓄年金（日本の個人型DCに相当）等の私的年金。



*1 低所得の高齢者のための補足所得保障（GIS）等もある。受給者の所得が一定金額を超えると減額、停止されるクローバックが存在。

*2 確定給付年金、確定拠出年金、ハイブリッド型制度などが含まれる。DB加入者数は約430万人、DC加入者は約120万人（2019年、カナダ統計局）。非正規雇用者も登録企業年金に加入。EET型の税制。

*3 Registered Retirement Savings Plan の略。RRSPの加入者は約600万人（2018年、カナダ統計局）。EET型の税制。

*4 Deferred Profit Sharing Plan の略。事業主拠出は企業の利益に基づく。従業員拠出は認められていない。EET型の税制。

*5 Supplemental Executive Retirement Plan の略。高所得者向けの非適格年金で必ずしも事前積立を必要としない。

*6 Tax-Free Savings Accounts の略。2009年に導入された非課税貯蓄口座。TEE型の税制。

第3の柱、本日の説明の中心部分ですが、登録企業年金と呼ばれるものと登録退職貯蓄年金と言われるものがございます。登録企業年金が日本で言うところのDBや企業型DCに相当する部分、登録退職貯蓄年金、これはRRSPと呼ん

でありますが、これが日本の個人型 DC に相当する部分となっております。

コメ 1 のところを御覧ください。老齡基礎年金の補足ですが、低所得の高齢者のための GIS と呼ばれる補足所得保障という制度もございます。受給者の所得が一定金額を超えると年金額が減額、停止されるクローバックと言われる制度が存在し、高所得になると年金が全額ストップされることもございます。

コメ 2 のところ、登録企業年金に関する補足ですが、この中には DB、DC、ハイブリット型制度などが含まれております。DB の加入者数は約 430 万人、DC の加入者数は約 120 万人ということで、DB の加入者の方がかなり多くなっております。非正規雇用者も登録企業年金に加入するという点が日本と異なる点でございます。

コメ 3 のところ、RRSP は加入者数が約 600 万人ということで、全人口の 6 分の 1、15 歳から 64 歳人口で見ると 4 人に 1 人が RRSP、日本で言うところの iDeCo に加入しているということで、RRSP がかなり普及しているということが分かると思います。

3 ページを御覧ください。共通の拠出限度額が導入されるまでの沿革です。

共通の拠出限度額が導入されるまでの沿革

- 企業年金に関する州法(下表の太字)に先んじて1957年にRRSPが導入。
- 1987年から2階部分の保険料率を段階的に引き上げ、1989年にクローバックを導入。
- 1990年に所得税法を改正し、共通の拠出限度額を導入。

年	内容
1800年代後半	非公式な企業年金が存在
1887年	カナダで最初の年金法令であるPension Fund Societies Actが成立
1919年	Income War Tax Actを改正し、企業年金への従業員拠出が課税所得から控除可能に
1952年	老齢所得保障法 (Old Age Security Act) が成立 州政府が行っていた公的年金制度を引き継ぐ形で 老齢基礎年金が導入 される
1957年	主に自営業者向けの制度として、 RRSPの導入
1965年	オンタリオ州で Pension Benefits Act が成立 (カナダで最初の企業年金に関する州法)
1966年	ケベック州で Supplemental Pension Plans Act が成立
1966年	カナダ年金制度とケベック年金制度が誕生
1967年	アルバータ州で Employment Pension Plans Act が成立
1977年	バスクシア州で Pension Benefits Act が成立
1969年	サスカチュワン州で Pension Benefits Act が成立
1976年	マニトバ州で Pension Benefits Act が成立
1985年	ニューファンドランド・ラブラドル州で Pension Benefits Act が成立
1987年	カナダ年金制度とケベック年金制度の保険料率を3.6%から段階的に引き上げ
1989年	老齢基礎年金にクローバックが導入され、高所得者の年金額が減額、停止に
1990年	所得税法を改正し、共通の拠出限度額を導入 (DCとRRSPの拠出限度額を引き上げ)
1991年	ニューブランズウィック州で Pension Benefits Act が成立
1993年	プリティッシュ・コロンビア州で Pension Benefits Standards Act が成立

3

企業年金に関する州法に先んじて 1957 年に RRSP が導入されております。老齢基礎年金が導入されたのが 1952 年ですので、それから 5 年後に RRSP が導入されたという形になります。

1987 年から 2 階部分の公的年金の保険料率を段階的に引き上げていく仕組み、1989 年にクローバックと言われる高所得者の年金額を一部停止もしくは全額停止する仕組みが導入されております。

1990 年に所得税法を改正して、共通の拠出限度額を導入するということが行われています。このタイミングで DC と RRSP の拠出限度額を引き上げるといふ措置も取られております。

4 ページを御覧ください。共通の拠出限度額導入の背景です。

共通の拠出限度額導入の背景

- 2階部分の公的年金の導入が企業年金の普及に悪影響を与えたと言われる。
- その間、RRSPは着実に増加。
- 1970年代後半から、「高齢単身女性の貧困」と「公的年金の財政問題」が論点に。

<企業年金の動向>

「新しい公的年金は、既存の企業年金に幅広い影響を与えた」（カナダ統計局）

- 1960年の企業年金の数は8,920
- 1965年まで50%を超える増加率
- 1970年までの増加率は18%
- その後増加傾向から反転し、1974年には2%の減少

<個人年金の動向>

- 1960年代は投資信託会社がRRSPを提供。当時は投資信託があまり浸透していなかった
- 1965年のRRSPの新規登録件数は29,190
- 1974年のRRSPの新規登録件数は419,416と9年間で14倍に
- 1975年に商業銀行が投資口座に参入

<新たな社会的課題(1970年代後半)*1>

- 65歳以上の単身女性の貧困問題
- その原因は、①女性の方が長生き、②DB非加入者のDCが不十分、③ベスティングの問題（当時の条件は45歳以上かつ勤続10年以上が通常）等
- 公的年金の財政問題

- 公的年金、企業年金、個人年金の改正に関する議論
- 一連の議論の中で、共通の拠出限度額の提案（1980年代半ば）

*1 カナダ進歩保守党の元議員Paul McCrossanへのヒアリングに基づく。Paulは当時の年金改革をリードしたアクチュアリー。

4

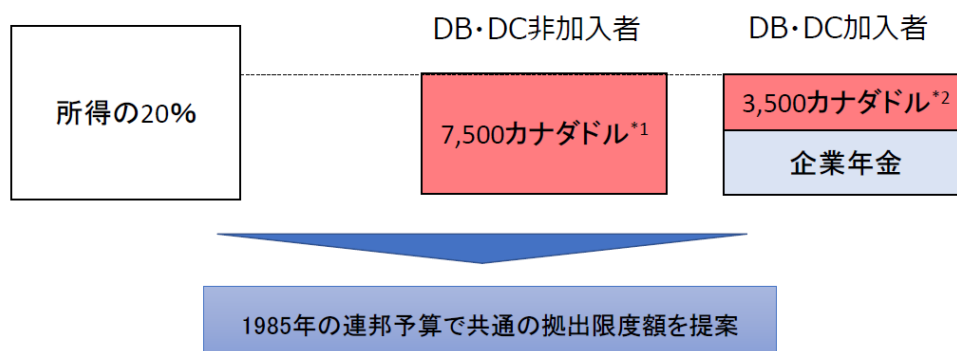
2階部分の公的年金の導入が企業年金の普及に悪影響を与えたと言われております。その間も RRSP が着実に増加しています。右側の点線の枠のところですが、1974年のRRSPの新規登録件数は9年間で14倍に膨れ上がったということで、かなりRRSPが普及しているということが見てとれると思います。

1970年代後半から高齢の単身女性の貧困の問題及び公的年金の財政の問題が論点になってきて、公的年金、企業年金、個人年金の改正に関する一連の議論の中で共通の拠出限度額の提案が1980年代半ばに行われております。

次の5ページを御覧ください。これは1990年に導入された共通の拠出限度額を導入する前の仕組みですが、1990年前のRRSPの拠出限度額は、所得の20%もしくは上限金額のいずれか低い額とされております。この上限金額は、企業年金の水準にかかわらず一律に設定していましたが、公平性の観点から課題とされてきました。この点は、今この部会で議論している状況とすごく類似性があると感じております。

共通の拠出限度額導入の背景

- 1990年前のRRSPの拠出限度額は、①所得の20%、②上限金額の何れか低い額。
- この上限金額は、企業年金の水準に関わらず一律に設定していたが、公平性の観点から課題とされていた。
 - 1) DB・DCの非加入者: 7,500カナダドル^{*1}
 - 2) DB・DCの加入者: 3,500カナダドル^{*2}
- DBIにも年間の年金限度額があったが、60,025カナダドル^{*3}と高い水準であった。



*1 1カナダドル=80円の場合、600,000円。

*2 本人拠出がない制度の場合の上限金額。1カナダドル=80円の場合、280,000円。

*3 DB給付限度額は1,715カナダドル、かつ35年が限度で、 $1,715 \times 35 = 60,025$ カナダドルが上限となる。60,025カナダドルは、1カナダドル=80円の場合、4,802,000円。

1) DB・DCの非加入者の上限金額は7,500ドルということで、コメ1のところ、日本円に換算すると60万円ぐらいとなります。これは年間の金額ですが、12で割ると5万円ということで、日本のDCの拠出限度額5万5000円と近い水準であったということが分かると思います。

2) DB・DCの加入者の上限金額は3,500ドルですが、企業年金の部分を一律に評価していたという点も、日本のDB部分を2分の1で評価している点と通じる部分だと思います。

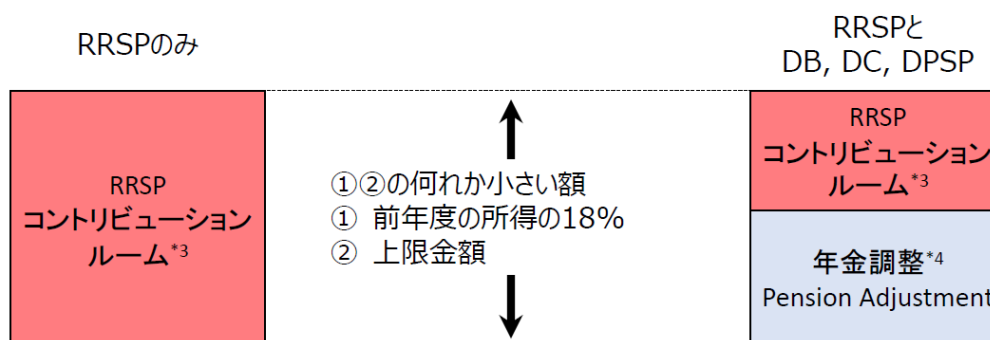
日本と違う部分としては、3つ目のマルですが、DBにも年間の年金限度額が設定されておりました。金額でいうと6万ドルということで、日本円に換算すると480万円ぐらいの水準になるので、比較的高い水準のキャップが設定されて

いたこととなります。この6万ドルという水準は、一番下のコメ3を御覧いただくと、DBの給付限度額、これは1年間に積み上がる1年分の給付の増加額ですが、1,715ドルがキャップになっています。35年間、このDB給付限度額でずっと給付が積み上がっていった場合に約6万ドルになるということで、上限の金額が計算されています。

6ページを御覧ください。1990年に導入された共通の拠出限度額の概要です。基本的には、この仕組みが今日まで続いているものと御理解ください。

共通の拠出限度額の概要

- 1990年以降のRRSPの拠出限度額は、①所得の18%、②上限金額^{*1}の何れか低い額。
- 当時の財務省の懸念点とその対応
 - 1) 不公平な税制: DB加入者 vs. DC加入者 vs. DB・DCの非加入者(自営業者含む)
 - 2) 拠出時期の柔軟性 ⇒ 利用しなかった拠出枠を繰り越すキャリアフォワードを導入
 - 3) 法的拘束力^{*2} ⇒ 所得税法に規定



*1 2020年は27,230カナダドル。1カナダドル=80円の場合、2,178,400円。

*2 カナダ歳入庁が発出するInformation Circularに記載。1990年前の最後のバージョンはInformation Circular 72-13R8。

*3 RRSPのコントリビューションルームはカナダ歳入庁のマイアカウント(ウェブサイト)やマイCRA(アプリ)で把握可能。

*4 年金調整は事業主もしくは運営管理機関が計算し、2月末までにカナダ歳入庁に提出。

6

1つ目のマル、1990年以降のRRSPの拠出限度額は、マル1、所得の18%、もしくはマル2、上限金額のいずれか低い額となっております。この上限金額、コメ1のところですが、毎年変更される数値であり、2020年は2万7230カナダドル、日本円で217万8400円ということで、かなり高い水準の限度額が設定されていることが分かります。

当時のカナダの財務省の懸念点は3点ございます。DB加入者とDC加入者とDB・DCの非加入者(自営業者も含む)で不公平な税制になっていたことを是正するという点が1つ目になります。

2つ目、拠出時期の柔軟性ということで、キャリーフォワード制度と現地では呼ばれていますが、利用しなかった拠出枠を繰り越す制度を導入したというのが2つ目です。

3つ目は、もともと法的拘束力がなかったので、所得税法に関連する規定を明記したという改正を行っております。

下の図ですが、RRSP、日本で言うところの iDeCo に相当する部分ですが、ほかの企業年金制度に入っていない場合は、RRSP のコントリビューションルームが丸々使えるという形になっております。一方、ほかの DB・DC 等に参加している場合は、年金調整という仕組みを通じて、年金調整の額を全体の RRSP のコントリビューションルームから控除した残りの部分が本人の RRSP の拠出の枠になるという仕組みになっております。

コメ3のところですが、個人ごとの RRSP のコントリビューションルームについては、カナダ歳入庁がマイアカウント、ウェブサイト、マイアプリを提供して、個々人が把握できる仕組みを整えています。

7 ページを御覧ください。今説明した年金調整の仕組みですが、年金調整とは、1 年間に積み上がる登録企業年金等のみなし価値となります。DC の場合はシンプルで、1 年間の実際の拠出額が年金調整となります。DB の場合は、年金調整の額イコール 9 倍の 1 年間に獲得する給付の額マイナス 600 カナダドルが年金調整となります。先ほど吉田課長からも説明がございましたが、カナダの場合は 1 年間に積み上がる給付の額が明確に定義されている給付設計になっております。その 1 年間に獲得する給付の額を 9 倍することで、給付を掛金に換算するという取扱いを行っております。

年金調整の仕組み

- 年金調整とは、一年間に積み上がる登録企業年金等の”みなし価値”。
- DC の場合、1 年間の実際の拠出額^{*1}が年金調整となる。
- DB の場合の年金調整 = (9 × 1 年間で獲得する給付) - 600 カナダドル^{*2}。

ここで、給付金額から拠出金額の換算に用いられる係数「9」は、1984年2月に政府が最初に提案したもので、1ドルの“代表的な個人の目標年金”を購入するには、9ドルの掛金で十分であることが数理的に示されている。

＜一年当たり所得×1%の終身年金が貰える給与比例のDB制度の場合＞
所得が70,000カナダドルの従業員の年金調整
= (9×70,000×1%) - 600 = 5,700カナダドル^{*3}

7,000ドルの“代表的な個人の目標年金”を購入するには、9×7,000ドルの掛金が必要とみなして、DB年金の単年度増加分を掛金建て制度の掛金に換算

*1 事業主拠出と従業員拠出の両方が含まれる。
*2 年金調整オフセットと呼ばれる。
*3 1カナダドル=80円の場合、456,000円。

「ここで」というところに書いていますが、この係数9については、1ドルの代表的な年金を購入するには9ドルの掛金で十分であるということが数理的に示されております。例えば、1年当たり所得×1%の終身年金がもらえる制度の場合であって、1年当たりの給与が7万ドルの場合、7万掛ける1%が1年間に積み上がる給付の額になりますが、それに9を掛けることによって掛金に換算するという行っております。そこから600を控除して、5,700ドルが年金調整の額となります。

こういった形で7,000ドル、1年間に積み上がる額を掛金に換算することで

年金調整を計算して、全体のコントリビューションルームから年金調整を控除して、個々人の枠を計算するという仕組みになっております。

8 ページを御覧ください。DB の給付限度額と DC の拠出限度額の関係でございます。DC の拠出限度額は、表を御覧いただくと分かるのですが、1990 年以降、徐々に引き上げられています。

DC拠出限度額は段階的に引き上げ

- DB給付限度額とは、1年間に積み上がる最大の年金額
- 1990年前のDB給付限度額1,715カナダドルは、1990年から1,722.22カナダドルに。
- 一方、DCの拠出限度額は1990年以降、段階的に引き上げられた。
- 2003年以降、DC拠出限度額＝9×DB給付限度額。

年	DC拠出限度額*1	DB給付限度額	RRSP拠出限度額
2021			\$27,830
2020	\$27,830	\$3,092.22	\$27,230
2019	\$27,230	\$3,025.56	\$26,500
...
2009	\$22,000	\$2,444.44	\$21,000
...
2003	\$15,500	\$1,722.22	\$14,500
...
1993	\$13,500	\$1,722.22	\$12,500
1992	\$12,500	\$1,722.22	\$12,500
1991	\$12,500	\$1,722.22	\$11,500
1990	\$11,500	\$1,722.22	

DC拠出限度額
= 9×DB給付限度額

DB給付限度額は凍結

*1 2009年以降のDC拠出限度額は賃金スライド

8

一方、DB の給付限度額、1年間に積み上がる最大の年金額ですが、これは最初に 1,722.22 ドルからスタートしたあと、DB の給付限度額は一定期間凍結されております。先ほどの説明で少し触れましたが、1990 年前の DB の給付限度額は 1,715 ドルだったので、1990 年のタイミングで微妙に引き上げられているということになります。

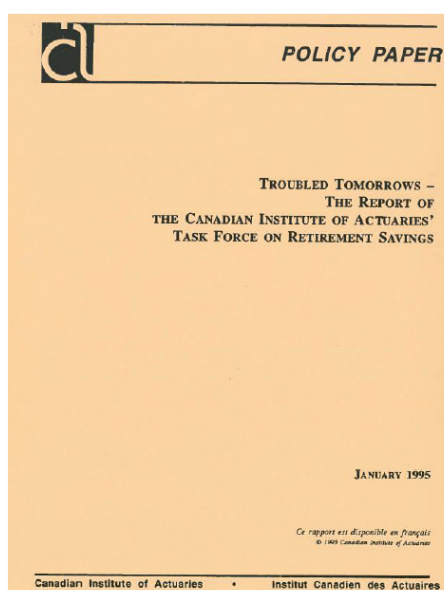
一方、DC の拠出限度額は 1990 年以降、段階的に引き上げられていて、2003 年のところを御覧いただくと、1 万 5500 ドルというのが DC の拠出限度額になっています。DB の給付限度額はそれを 9 で割ることで計算でき、1722.22 ドルになります。2003 年以降は、DC の拠出限度額と DB の給付限度額が 9 倍という関係になっております。ここでいわゆるイコールフットイングというか、限度額が統一されて、その後、2009 年以降は賃金スライドで調整していくという形

で、今日まで至っています。

9 ページを御覧ください。公平性を考える視点ということで、カナダ・アクチュアリー会が 1995 年にポリシーペーパーを出しております。そこに記載の 1 から 8 のグループについては、同じ引退貯蓄のための機会を持つべきという提言が行われております。1 つ目、複数の私的年金制度の加入者と RRSP、日本で言うところの iDeCo の加入者。2 つ目、被用者と自営業者。3 つ目、DB 加入者と DC 加入者。4 つ目、従業員拠出のある年金制度の加入者と従業員拠出のない年金制度の加入者。5 つ目、付随的な給付が充実している加入者と付随的な給付が充実していない加入者。6 つ目、1 つの事業主の下で終身雇用した従業員と頻繁に転職を行った従業員。7 つ目、民間セクターの従業員と公務員。8 つ目、現在と将来の世代。

公平性を考える視点

○公平な引退貯蓄システムを構築するためには、以下の各グループの人は引退貯蓄のために同じ機会を持つべき。(カナダ・アクチュアリー会)



1. 複数の私的年金制度の加入者とRRSPのみの加入者
2. 被雇用者と自営業者
3. DB加入者とDC加入者
4. 従業員拠出のある年金制度の加入者と従業員拠出のない年金制度の加入者
5. 付随的な給付*1が充実している加入者と付随的な給付が充実していない加入者
6. 一つの事業主の下で終身雇用した従業員と頻繁に転職を行った従業員
7. 民間セクターの従業員と公的セクターの従業員
8. 現在と将来の世代

*1 死亡給付、早期退職した場合のつなぎ年金等の主たる給付である終身年金に付随する給付のこと

10 ページを御覧ください。共通の拠出限度額がカバレッジに与えた影響ということで、昨年 12 月に公表された議論の整理の中でも、カナダの事例に関する言及が載っています。

参考に、1992 年、95 年、99 年の DB・BC の加入者数と制度数を表で載せていますが、例えば DB の加入者数を御覧いただくと、477 万 5000 人から徐々に減ってはいますが、434 万 6000 人ということで、米国のような極端な DC 移行は起こっていないと見てとれると思います。

共通の拠出限度額がカバレッジに与えた影響

V 将来像の検討～公平で、分かりやすい制度に向けて～（議論の整理）

こうした提案については、解決すべき課題として、「DB 掛金の換算方法（DB 掛金については、実際の拠出額ではなく、一定の前提を置いて数理的に計算することが必要となる）、マイナンバー、引き出し要件など」があることが既に指摘されている。なお、当部会の議論では、「カナダの事例で各種私的年金に共通の非課税拠出限度額を設けたことは制度の普及に悪影響を及ぼしていないという研究がある」といった指摘もあった。諸外国の事例は、さらに研究を重ねていくことが必要である。

図表 3：1990 年代の RPP の制度数と加入者数

		1992 年	1995 年	1999 年
制度数	DC	9,901(54.9%)	8,609(54.3%)	8,008(53.6%)
	DB	7,870(43.7%)	6,990(44.1%)	6,663(44.6%)
	その他	257(1.4%)	246(1.6%)	271(1.8%)
	合計	18,028(100%)	15,845(100%)	14,942(100%)
加入者数	DC	469,144(8.8%)	518,669(10.0%)	666,995(13.1%)
	DB	4,775,543(89.8%)	4,582,154(88.6%)	4,346,808(85.4%)
	その他	73,403(1.3%)	68,821(1.3%)	77,617(1.5%)
	合計	5,318,090(100%)	5,169,644(100%)	5,091,420(100%)

カナダでは、米国のような極端な DC 移行は起こっていない^{*1}

DB制度とDC制度で税制上の条件を公平にしていることが、カナダにおいて、米国ほどDC移行が進んでいない要因の一つ（Robert L. Brown ^{*2}）

*1 図表とコメントは「年金と経済」の「カナダの私的年金の非課税拠出限度額と公平性のあり方」（藤澤陽介）からの引用。

*2 ウォーターロー大学の元教授。米国アクチュアリー会、カナダアクチュアリー会、国際アクチュアリー会の元会長。

最後、11 ページですが、今後の議論のための論点、様々な論点があると思いますが、カナダの事例を踏まえて4点記載しております。

今後の議論のための論点

①制度間の公平性

DB加入者とDC加入者の公平性は、日本版の年金調整の仕組み（すなわち、仮想掛金）を導入すると改善するが、その他のグループの公平性をどのように考えるべきか。

②拋出の柔軟性(キャリアフォワード)

カナダでは貧困問題に対処するために自助努力を促進する方向の政策がとられてきた。日本の企業型・個人型DCにおいて、資金余力があるときに柔軟に拋出できる仕組みを導入すべきか否か。

③拋出/給付限度額と公的年金の関係

カナダの老齢基礎年金は所得再分配の機能が強い。私的年金の拋出限度額の水準は高く、DBにも給付限度額があるが、その水準も高い。DC拋出限度額の議論とDB給付限度額の議論は、日本の公的年金の状況を踏まえつつ、あわせて議論すべきではないか。

④デジタル化

カナダは社会保障番号があり、カナダ歳入庁のマイアカウントやアプリがあり、税関係の手続きをオンラインで行える環境が整っている中で実務を行っている。日本において、同様の環境構築が可能か。

11

1つ目、制度間の公平性。DB加入者とDC加入者の公平性は、日本版の年金調整の仕組み（すなわち、仮想掛金）を導入すると改善することとなりますが、その他のグループの公平性をどのように考えるべきか。

2つ目、拋出時期の柔軟性（キャリアフォワード）です。カナダでは、もともとは貧困問題に対処するために自助努力、RRSPを促進するという方向の政策が取られております。日本の企業型・個人型DCにおいて、資金余力があるときに柔軟に拋出できる仕組みを導入すべきか否かという論点です。

3つ目、拋出限度額と給付限度額と公的年金の関係でございます。カナダの老齢基礎年金は所得再分配の機能が強いという特徴があります。例えばクロークの制度がございますので、高所得者は年金がもらえないことになっていきますし、全て税方式で財政運営が行われています。私的年金の拋出限度額の水準も高く、DBには給付限度額がございますが、その水準も日本から見るとかなり高くなっております。DC拋出限度額の議論とDBの給付限度額の議論は、日本の公的年金の状況も踏まえつつ、併せて議論すべきではないかというのが3つ目

の論点です。

4つ目、デジタル化ということで、カナダは社会保障番号があって、カナダの歳入庁のマイアプリやマイアカウントがあって、税関係の手続をオンラインで行える環境が整っている中で実務を行っております。日本においても同様の環境構築が可能かという論点です。

説明の方は以上となります。

2. 企業年金・個人年金部会 2020年12月23日会合（イギリス関係）

○佐野邦明氏（外部有識者）

年金総合研究所の佐野でございます。本日はよろしくお願いたします。

イギリスの年金制度について税制上の取扱いを中心に御報告をさせていただきます。まず、資料の1ページをお開きいただければと思います。

1ページは本日お話しさせていただく内容のまとめでございますが、お時間の関係もありますので、ポイントを絞って、特にDB・DC共通の非課税枠を中心に御報告をさせていただきたいと思ひます。

CONTENTS

- ◆ イギリス年金制度の概要
- ◆ 私的年金制度に関する税制
- ◆ イギリスの非課税限度額に関するまとめ

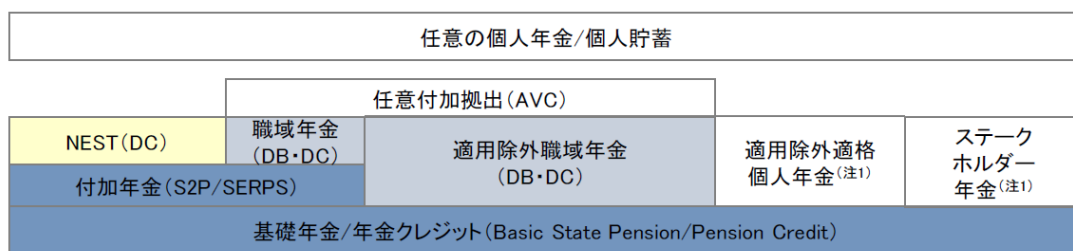
【参考資料】

- ① 年間非課税限度額・生涯非課税限度額の推移
- ② イギリスの個人所得税率
- ③ 税法で定める「支払額確定時点(BCE)」
- ④ 生涯非課税限度額に関する補足
- ⑤ 登録年金制度の概要
- ⑥ 適用除外制度の概要

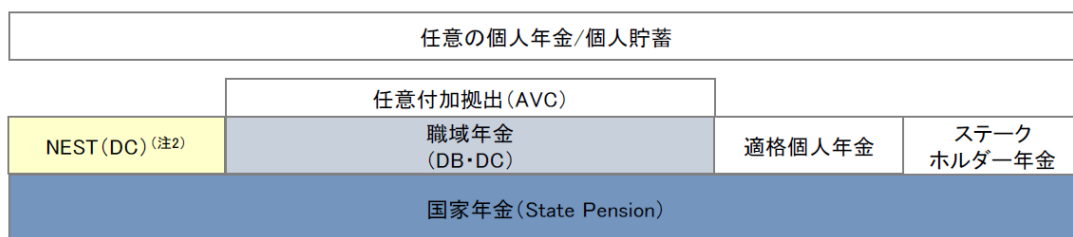
2 ページにお進みいただければと思います。このページを資料としてつけていただいていた理由は、イギリスの年金制度の複雑さを御理解いただくためです。イギリスの年金制度は非常に歴史が古く、公的年金は 1601 年、関ヶ原の戦いの翌年に、エリザベス救貧法によって非拠出の公的年金が創設されました。

イギリス年金制度の概要（1）～ 年金制度の体系

【被用者年金制度の体系:2015年4月5日まで】



【被用者年金制度の体系:2015年4月6日以降】



(注1) 適格個人年金・ステークホルダー年金の適用除外は2012年4月6日に廃止
(注2) 2012年に導入された自動加入のDC制度

右側の矢印は、公的年金と職域年金の年代ごとの状況を概観したものでございます。公的年金は当初、定額の1階建てでした。19世紀半ば頃から国家公務員や軍人、警察官といった公的部門で職域年金が発展しました。その後、1950年代には民間部門でもかなり職域年金、日本でいえば企業年金が発展してきました。

一方、公的年金は1950年代前半までは、救貧を目的とした定額年金でしたが、被用者の中でも職域年金に加入できない人たちに対して、報酬比例年金を創設して公的年金の充実を図ったのが1980年代の後半頃までの時期ということになります。

本日のお話のメインテーマのDB・DC共通の非課税枠が設定された時期は、1989年以降の自助努力重視に舵を切った時期で、公的年金の守備範囲を縮小して、自助努力の割合を高めていきました。

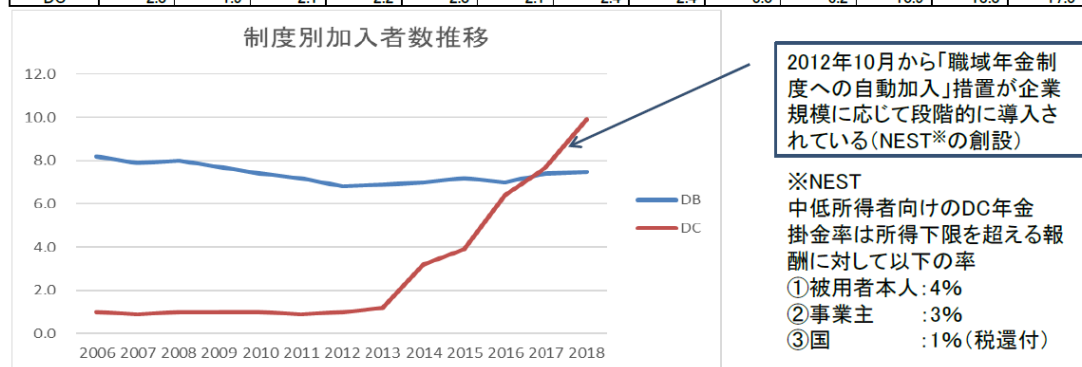
3 ページはイギリスの被用者年金の体系でございます。

イギリス年金制度の概要（2）～ 制度別対象者数

年次別DB・DC制度の状態別人数推移

(人数単位:百万人)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
加入者数													
DB	8.2	7.9	8.0	7.7	7.4	7.2	6.8	6.9	7.0	7.2	7.0	7.4	7.5
DC	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.2	3.2	3.9	6.4	7.7	9.9
待期者数													
DB	8.1	8.5	8.8	8.9	8.8	9.2	9.5	9.6	9.5	10.5	10.3	10.1	10.1
DC	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1
受給者数													
DB	8.2	8.5	8.8	9.0	8.6	8.7	8.9	9.0	8.9	9.8	11.0	10.4	10.5
DC	1.2	0.9	1.1	1.1	1.2	1.1	1.3	1.2	1.7	2.2	4.4	5.5	7.5
合計													
DB	24.5	24.9	25.5	25.6	24.8	25.1	25.2	25.5	25.4	27.3	28.3	27.8	28.1
DC	2.3	1.9	2.1	2.2	2.3	2.1	2.4	2.4	5.0	6.2	10.9	13.3	17.5



(出所)イギリスONS「Occupational Pensions Survey 2019 Table 3~4」から作成

「DB制度」にはハイブリッド制度を含む

2015年4月6日以降、公的年金の報酬比例部分を廃止して、その代わりに定額部分の給付を充実させて定額制の国家年金にするという改正が行われました。1階建ての国家年金の上に職域年金、個人年金が上乗せされるという体系になっています。

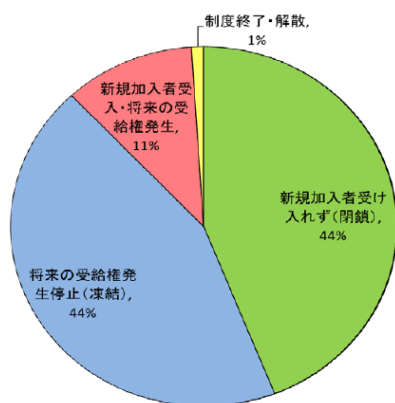
ちなみに、2020年の国家年金の水準ですけれども、週175.2ポンドで、1ポンドを150円で換算しますと、年額は大体136万円という金額になります。

ただ、ここで断りしておかなければいけないのが、イギリスは公的年金にしても私的年金にしても、発生済みの受給権が厳格に保護されるという点です。公的年金が1階建てになりましたとお話ししましたが、2015年4月5日までに報酬比例部分の公的年金を受け取っている方は、旧制度の報酬比例年金と定額年金とが給付されます。ただし、旧制度の年金額と新制度の年金額とを比べて、いずれか大きい額を支給するという経過措置があります。

4 ページからは、私的年金、職域年金の話になります。4 ページを見ていただくと、年次別の DB と DC の加入者、受給者、年金を待期している人数の一覧表があります。グラフを見ていただければ明らかなのですが、2013 年以降急激に DC の加入者数が増えているという状況にあります。DC の加入者数が急激に増えているのは、職域年金制度への自動加入措置が導入され、その影響を受けて DC が増えているからです。

イギリス年金制度の概要 (3) ～ DBの現状 ①

2019年3月末のDB制度※の状態(制度数ベース)



年次別DB制度の状態推移(制度数ベース)

	受給権発生	閉鎖	凍結	終了・廃止
2006	43%	44%	12%	1%
2007	36%	45%	16%	2%
2008	31%	50%	17%	2%
2009	27%	52%	19%	2%
2010	18%	58%	21%	2%
2011	16%	58%	24%	2%
2012	14%	57%	26%	2%
2013	14%	54%	30%	2%
2014	13%	53%	32%	2%
2015	13%	51%	34%	2%
2016	13%	50%	35%	2%
2017	12%	47%	39%	2%
2018	12%	46%	41%	1%
2019	11%	44%	44%	1%

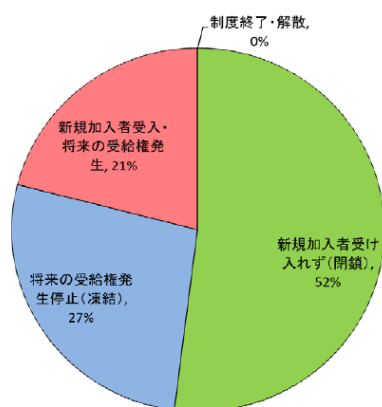
※「DB制度」にはハイブリッド制度を含む

(出所)イギリスPPF「Purple Book 2019 Figure 3.1～3.4」から作成

5 ページは、制度数ベースで DB がどのような状態にあるのかをまとめた資料でございます。これを見ていただきますと、新規加入者は受け入れないけれども、既にいる社員に対しては DB を適用するという制度が 41% ございますし、未だに新規加入者を受け入れている制度も 11% あります。このデータを見る限り、イギリスにおいては DB がいまだに主流だということが言えるだろうと思います。

イギリス年金制度の概要（４）～ DBの現状 ②

2019年3月末のDB制度の状態(対象者数ベース) 年次別DB制度の状態推移(対象者数ベース)



	受給権発生	閉鎖	凍結	終了・廃止
2006	66%	32%	2%	1%
2007	50%	46%	3%	0%
2008	44%	52%	4%	0%
2009	37%	59%	4%	0%
2010	34%	60%	5%	1%
2011	31%	62%	6%	0%
2012	28%	64%	8%	0%
2013	23%	65%	12%	0%
2014	22%	62%	15%	0%
2015	22%	62%	16%	0%
2016	19%	60%	20%	1%
2017	21%	55%	24%	0%
2018	21%	53%	25%	0%
2019	21%	52%	27%	0%

(注)上表の「0%」は0.5%未満を意味する

※「DB制度」にはハイブリッド制度を含む

(出所)イギリスPPF「Purple Book 2019 Figure 3.5 ～ 3.7」から作成

6 ページ、7 ページは DB の加入者数ベースの資料でございますので、説明を省略させていただきたいと思っております。

イギリス年金制度の概要（5）～ DBの現状 ③

2019年3月末のDB制度の状態・対象者の内訳

(人数単位:人)

	受給権発生	閉鎖	凍結	終了・廃止	合計
現役加入者	595.8 6%	503.0 5%	0.0 0%	0.0 0%	1,098.7 11%
待期者	800.5 8%	2,293.3 23%	1,620.0 16%	9.0 0%	4,722.8 47%
受給者	704.3 7%	2,387.0 24%	1,131.0 11%	11.0 0%	4,233.3 42%
合計	2,100.5 21%	5,183.3 52%	2,750.9 27%	20.0 0%	10,054.8 100%

※「DB制度」にはハイブリッド制度を含む

(出所)イギリスPPF「Purple Book 2017 Figure 3.8」

私的年金制度に関する税制（1）～現在の課税原則

【イギリスにおける一定の要件を満たす登録年金制度^{※1}に対する課税は{EET}】

◆ 拠出段階

- ① 被用者本人が拠出した掛金は年収の範囲内であれば非課税(所得控除)
- ② 事業主が拠出した掛金は事業主の損金、かつ、被用者本人の所得とはみなさない
- ③ ただし、年間非課税限度額を超過した「受給権発生」があった場合は超過額は被用者本人の所得とみなされて課税される(Annual Allowance Charge)

◆ 運用収益は非課税

◆ 給付段階

- ① 年金原資の25%相当額は非課税で受給可能
- ② 年金原資の75%相当額は所得として課税
- ③ ただし、受給開始時点で年金原資が「生涯非課税限度額(後述)」を超えた場合は、超過額に対してペナルティが課される(Lifetime Allowance Charge)

※ 参考資料参照

© 2020 年金総合研究所

7

ここからは、私的年金制度に関する税制について御報告いたします。

登録年金制度の対象者に対する現在の課税原則はEETでございます。拠出段階は非課税、運用収益は非課税、給付段階では課税です。ただし、年金原資の25%相当額は非課税で受給することが可能であるということでございます。

次のスライド以降は、本日のメインテーマでございます非課税限度額がどのように導入されたかということの御説明に関する資料です。

私的年金制度に関する税制（２） ～ 共通非課税限度額の背景①

- ◆ 2004年金融法施行前(2006年4月5日以前)は、職域年金制度(DBおよびDC)^{※1}への加入時期によって税制上の規制が異なっており、また、個人年金制度(DC)^{※2}でも加入時期によって税制上の規制が異なっていた。^{※3}
- ◆ イギリス政府は、「年間非課税限度額(Annual Allowance)」、および、「生涯非課税限度額(Lifetime Allowance)」による拠出段階と給付段階における、税制の簡素化・統一化を図ることとした
- ◆ イギリス政府が想定した税制改正の狙い・効果は以下の通り

- ① 全ての国民に引退後の収入確保に同一の機会を提供すること
- ② DB・DC共通の税制を構築すること
- ③ 年金制度設計の自由度を拡大すること
- ④ 税制改正による国民への影響を最小限度とすること(注)
- ⑤ 年金制度の管理コストを大幅に軽減すること

(注) 税制改正の影響を受ける者はほとんど存在しないように年間非課税限度額・生涯非課税限度額の水準を決定したとしている(影響を受ける者は「1,000人未満」と推計)。

※1 イギリス財務省公表資料「Simplifying the taxation of pensions: increasing choice and flexibility for all (December 2002)」

※2 DBの職域年金制度は1978年から2016年まで、DCの職域年金制度は1988年から2012年まで「適用除外」。適用除外については参考資料参照

※3 個人年金制度は1988年から2012年まで「適用除外」

9 ページにお進みいただければと思います。2004 年金融法の施行によって、DB・DC 共通の非課税限度額が導入されたわけですが、それ以前は、資料にございますように、職域年金では加入時期によって給付算定給与の上限や掛金算定給与の上限が違っていました。

私的年金制度に関する税制 (3) ～ 共通非課税限度額の背景②

◆ 職域年金制度の税制上の規制の変遷

制度加入時期	掛金	給付
1989年～2004年	① 従業員掛金率の上限は拠出対象給与の15% ② 拠出対象給与に上限あり ③ 事業主掛金拠出対象給与には上限なし ④ 退職者が掛金を拠出して新たな受給権を発生させることはできない	① 給付算定対象給与には従業員拠出掛金と同額の上限あり ② 年金額は最終給与の2/3以下(通常、年金額＝給付算定対象給与×1/60×加入年数) ③ 年金制度から支給できる非課税の一時金額は、「支払開始時点の年金額の2.5倍」、または、「給付算定対象給与×3/80×加入年数(加入年数上限40年)」 ④ 年金支給開始年齢は55歳以上75歳以下
1987年～1988年	同上	① 加入20年以上で退職した者の年金額上限は最終給与の2/3 ② 給付算定対象給与に上限なし ③ 一時金額の算定式は上記と同様だが、非課税上限が¥150,000に設定されている
1970年～1987年	同上	① 加入10年以上で退職した者の年金額上限は最終給与の2/3 ② 加入20年以上の非課税一時金額給付算定対象給与の1.5倍 ③ 給付算定対象給与に上限なし
1970年より前	① 従業員掛金率の上限は拠出対象給与の15% ② 掛金算定対象給与に上限なし	① 加入期間20年以上で退職した者の年金額上限は「給付算定対象給与(上限なし)×2/3」 ② 年金制度から一時金を給付することはできない

出所 イギリス財務省公表資料「Simplifying the taxation of pensions: increasing choice and flexibility for all (December 2002)」

個人年金につきましても、掛金算定給与の上限や年間に拠出できる掛金率の上限も違っていました。つまり、制度へ加入した時点の税制上の取扱が適用され続けるという、想像するだけで非常に複雑な体系になっていたということです。

2004 年金融法施行前の税制の概要は参考資料マル1に記載がございますので、そちらを参照していただければと思います。

10 ページにお進みいただきたいと思います。そういう複雑な税制であったということでしたので、加入者にとって、自分は一体どれだけの非課税限度額があるのか、どの分が課税でどの分が非課税であるのかが非常に分かりにくかったということでもあります。

私的年金制度に関する税制（４） ～ 共通非課税限度額の背景③

◆ 個人年金制度の税制上の規制の変遷

制度加入時期	掛金	給付
1989年～2004年	① 非課税上限額は、年間 $\text{円}3,600$ 、または、拠出対象給与に年齢に応じた掛金率を乗じた額のいずれか高い額 ② 拠出対象給与には職域年金制度と同額の上限あり	① 給付額に対する上限なし ② 年金原資の25%を非課税の一時金として受給することが可能
1988年以前	① 掛金の非課税上限額は、拠出対象給与に年齢に応じた掛金率を乗じた額 ② 拠出対象給与に上限	① 積立てた年金原資で終身年金を購入しなければならない ② 年金額に応じて、年金に換えて非課税の一時金の受給も可能

出所 イギリス財務省公表資料「Simplifying the taxation of pensions: increasing choice and flexibility for all (December 2002)」

事業主にとっては、制度に加入した時期ごとに適用される税制が違いますから、加入時期に応じて個別に適用する税制を把握して管理しなければいけないという状態だったわけで、非常に複雑でコストもかかる制度管理を行わなければならなかったということでもあります。

このような複雑な状態を改善するために、年間非課税限度額と生涯非課税限度額が導入されて、拠出段階と給付段階における税制の簡素化・統一化が図られたということでもあります。

ただし、既に加入して受給権が発生している人がいたわけでもありますので、そういう人たちの受給権を守るという意味合いもあって、資料の10ページマル4にございますように、税制改正による国民への影響を最小限度とするため、非常に寛大な経過措置が導入されたということでもあります。

次に 11 ページにお進みいただきたいと思います。ここから年間非課税限度額についての話をさせていただきたいと思います。

私的年金制度に関する税制 (5) ～ 年間非課税限度額 ①

- ◆ 2020課税年度における年間非課税限度額(Annual Allowance)は£40,000^{※1}
⇒ DB・DCともに「年間に付与された受給権の金額」でチェック
- ◆ DCの場合
「本人拠出掛金額+事業主拠出掛金額+第三者が当該被用者のために拠出する掛金額^{※2}」の合計額
- ◆ DBの場合
「年間年金増加額×16」^{※3}
年間年金増加額＝課税年度末年金額－前課税年度末年金額×(1+r)
r: 物価上昇に伴う年金再評価率 (年金は実質価値が維持される)
- ◆ 16倍の根拠^{※3}
 - ✓ 47歳の加入者が59歳から終身年金(遺族年金あり)を支給
 - ✓ 年金の実質価値が維持される(CPI～CPI+0.25%)
 - ✓ CPI控除後で3.25%～1.75%の利率で運用
- ◆ 年間非課税限度額を超過した場合は、超過額を当該年度の所得とみなして課税

※1 イギリスの課税年度は「4月6日から翌年の4月5日」。各課税年度における年間非課税限度額は参考資料に記載。

※2 配偶者が拠出する掛金額等が想定されている

※3 イギリス政府アクチュアリー局「Reducing the Annual Allowance Setting the valuation factor 13 October 2010 (Trevor Llanwne, Government Actuary Government Actuary Department)」による

2020 課税年度の年間非課税限度額は年間 4 万ポンドで、日本円に直しますと大体 600 万円になります。この 4 万ポンドの年間非課税枠をどのようにチェックするのかわかるが、DC の場合は掛金拠出額で判定します。DB の場合は年間の年金原資の増加額、具体的に言いますと、年間の年金増加額に 16 を掛けたもので判定をいたします。この判定対象とする額は、DB・DC の両方とも、年間に発生した受給権であると整理をしています。

次の12ページはDBの年間非課税限度額判定の計算例でございますので、御説明は省略させていただきます。

私的年金制度に関する税制（6）～年間非課税限度額②

◆「Pension Tax Manual 063320」に記載されている計算例

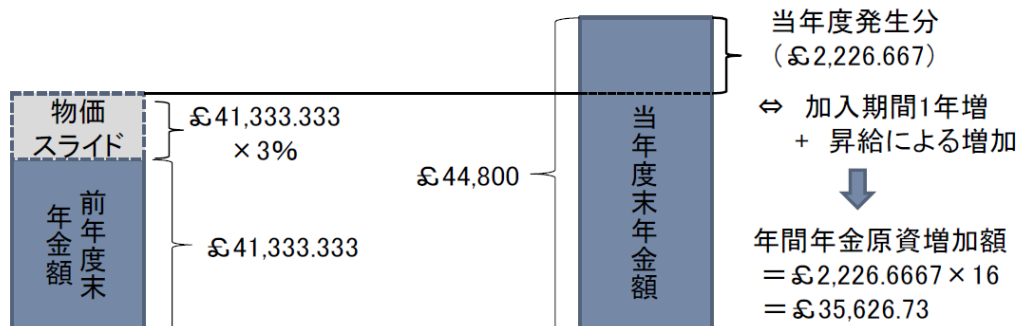
前年度末報酬年額が¥80,000、加入期間31年

当年度末報酬年額が¥84,000、加入期間32年

前年度末年金額 = ¥80,000 × 31/60 = ¥41,333.333

当年度末年金額 = ¥84,000 × 32/60 = ¥44,800

年間年金原資増加額 = (¥44,800 - ¥41,333.333 × 1.03) × 16 = 35,626.73

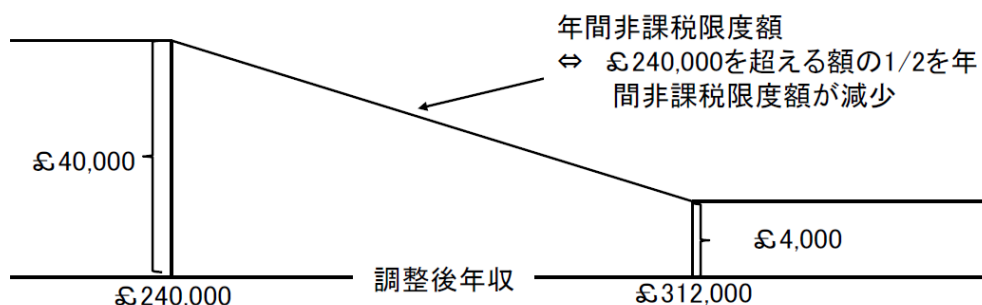


13 ページでございますが、高所得者に対しては、収入に応じて年間非課税枠が減額されるということの御説明でございます。

私的年金制度に関する税制 (7) ～ 年間非課税限度額 ③

- ◆ 一定水準以上の高所得者に対しては、2015年金融法 (Finance Act 2015) により年間非課税限度額の減額措置 (Tapered Annual Allowance) を2016課税年度から導入

調整後年収 (Adjusted Income) が $\pounds 240,000$ ※1を超え、かつ、基準年収 (Threshold Income) が $\pounds 200,000$ ※2を超える者は、調整後年収を超える額の1/2が非課税限度額から控除 (減額される額の上限は $\pounds 36,000$ ※3)



※1 2016課税年度から2019課税年度までは調整後年収の額は $\pounds 150,000$

※2 2016課税年度から2019課税年度までは基準年収の額は $\pounds 100,000$

※3 2016課税年度から2019課税年度までは減額される額の上限は $\pounds 30,000$

※4 したがって、2016課税年度から2019課税年度までは調整後年収が $\pounds 210,000$ 以上の高所得者も $\pounds 10,000$ の非課税限度額が保証されていた

14 ページにお進みいただきたいと思います。生涯の非課税限度額でございますが、2020 課税年度ですと生涯非課税限度額が 100 万ポンドを超える金額で、日本円で 1 億 6000 万円ぐらいで設定されています。DC の場合は、支払い開始時点における個人勘定の残高で超過しているか否かチェックします。DB の場合は支給開始時の年金額の 20 倍でチェックをするということになってございます。20 倍の意味ですが、これは支給開始時点の年金原資ということで整理をしています。

私的年金制度に関する税制 (8) ～ 生涯非課税限度額 ①

- ◆ 2020課税年度における生涯非課税限度額(Lifetime Allowance)は $\pounds 1,073,100$ (物価上昇率に応じて見直し)
⇒ DB・DCともに支払額確定時点^{※1}における「発生済受給権の金額」でチェック
- ◆ DCの場合
「支払額確定時点における個人勘定残高」でチェック
- ◆ DBの場合
「支払額確定時点(支給開始時点)の年金額 $\times 20$ ^{※2}」
- ◆ 「20倍」の根拠^{※2}
年金支給開始年齢: 60歳
配偶者に対する遺族年金額: 本人と同額(終身)
支給開始後の年金額改定: 小売物価指数にスライド

※1 法令上は「支払額確定時点(Benefit Crystallisation Events:BCE)」という。通常は「支給開始時点」だが、本人が拠出を任意で継続できる個人年金制度も登録年金制度の対象であるため、75歳到達時点等、様々な時点が想定されている(参考資料)

※2 イギリス政府「Simplifying the taxation of pensions: the Government's proposals December 2003(HM Treasury)」および「The Government's estimates of the impact of the pensions lifetime allowance 9 March 2004 (National Audit Office)」

次の 15 ページは、生涯非課税限度額を超過した場合にペナルティが課されるという点ですが、詳しい御説明は省略をさせていただきたいと思います。

私的年金制度に関する税制 (9) ～ 生涯非課税限度額 ②

- ◆ 生涯非課税限度超過を超過した場合、超過額に対してペナルティ(過去の年間非課税限度額の優遇措置の取り消し)が課される
- ◆ ペナルティの額
 - 年金(複数年にわたる段階的な引出しも含まれる)の場合
 - ⇒ 超過額の25%が年金原資から減額されて年金が支給される
 - 一時金の場合
 - ⇒ 超過額の55%が年金原資から減額され、残額を一時金として給付
- ◆ 複数の制度に加入していた者は、それぞれの制度の支払額確定時点に到達するたびに行われる(生涯非課税限度額のチェックは各時点における確定した年金原資の比率で管理する)
- ◆ 生涯非課税限度額の創設時・減額時には、ペナルティの対象とならないように「保護措置(Primary protection, Enhanced Protection, Fixed Protection)」が適用される

※ 生涯非課税限度額の推移は参考資料に記載

16 ページは、複数制度の加入履歴がある方の生涯非課税限度額の管理の例ですが、これも御説明は省略をさせていただきます。

私的年金制度に関する税制 (10) ～ 生涯非課税限度額 ③

◆ 生涯非課税限度額の計算・チェックの例(Pension Tax Manual 081000)

- ① 第1回目の年金額確定時点で年金原資 150,000円が確定
当該時点における生涯非課税限度額は 1,500,000円
⇒ 第1回目の年金額確定時点で使用した生涯非課税限度額は10%
(150,000円 ÷ 1,500,000円 = 10%)
⇒ 生涯非課税限度額の残存率は90%
- ② 第2回目の年金額確定時点で年金原資 450,000円が確定
当該時点における生涯非課税限度額は 1,800,000円
⇒ 第2回目の年金額確定時点で使用した生涯非課税限度額は25%
(450,000円 ÷ 1,800,000円 = 25%)
⇒ 第2回目の年金額確定時点終了後の残存生涯非課税限度額は65%
(100% - 10% - 25% = 65%)

17 ページはまとめということで、個人的な感想も含めて申し上げます。イギリスの非課税限度額の存在は、DB・DCに関わらず、取り消し不能な発生済受給権の金額を基準として非課税限度額を判定すると整理をしているということです。イギリスの登録年金制度においては、一度発生した受給権は取消不能だということでございます。この、取り消し不能の受給権の存在があって、年金税制も非常に複雑化したので、それを分かりやすく簡素化するために、年間非課税限度額や生涯非課税限度額を導入しました。しかし、簡素化した後も、取り消し不能の受給権を前提としているということです。

イギリスの非課税限度額に関するまとめ ～ 個人的感想

- ◆ イギリスの老後所得保障の支柱はDBの職域年金制度
- ◆ DCの職域年金制度や個人年金制度は普及が進みつつあるが、年金受給段階の高齢者層では所得保障に果たす役割は限定的
- ◆ DB職域年金制度においては、加入時期(世代間)で税制優遇に関して格差が存在する
- ◆ 年間非課税限度額・生涯非課税限度額の導入理由は「税制簡素化」が目的ではあるが、税制優遇の世代間格差の軽減にも一定の範囲で貢献しているのではない
- ◆ しかし、発生済受給権の保護や既存のDBの職域年金制度への配慮から、世代間格差の軽減は限定的ではない
- ◆ ただし、DCの職域年金制度・個人年金制度とDBの職域年金制度の税制上の取り扱い一元化も達成できていることになる
- ◆ 日本の場合、給付設計がイギリスと比較して、多種多様であることや会社都合・自己都合等の退職事由により給付額が変動する等、イギリスとはかなり状況が異なる
- ◆ 日本でDB・DC共通の非課税限度額を検討する際には、このような日本の特性に配慮した導入が必要ではない

この観点から、イギリスと日本の違いを考えてみたいと思います。

日本の場合、例えば退職金制度は退職時の事由で給付額が違っているのが一般的です。確定給付企業年金制度の場合でも、退職時の事由によって給付額が異なりますし、既存の加入者や受給者においてさえも、要件を満たせば、過去に遡って給付減額ができます。この点はイギリスとはかなり状況が違います。イギリスの登録年金制度では、一度発生した受給権は取消不能で、受給権は必ず保護されます。日本では、DCでは本人の口座に払い込まれた掛金は事業主には返還されないの、イギリスと同じように受給権は保護されているということにな

りますが、DBの場合は必ずしも受給権がイギリスほど厳格に守られてはいないということだろうと思います。今後、企業年金・個人年金部会でも穴埋め型等々いろいろな議論があるようではありますが、DB・DC共通の非課税枠の導入を考える際には、イギリスの考え方は参考にはなると思います。しかし、日本にそのまま適用できるかというところかなり状況に違いがあるという点を御認識いただいた上で御検討をお願いしたいと思います。

長引いてしまって申し訳ございませんが、御報告は以上でございます。

御清聴どうもありがとうございました。

【参考資料】

本資料の著作権は当研究所に帰属します。テキスト等の引用や転用については当研究所同意の上、出典を明記してのご利用をお願いします。

© 2020 年金総合研究所

【参考①】年間非課税限度額・生涯非課税限度額の推移

◆ 年間非課税限度額・生涯非課税限度額見直しの状況

課税年度	生涯非課税限度額	年間非課税限度額
2006年度	£1,500,000	£215,000
2007年度	£1,600,000	£225,000
2008年度	£1,650,000	£235,000
2009年度	£1,750,000	£245,000
2010年度	£1,800,000	£255,000
2011年度	£1,800,000	(注1) £50,000
2012年度	(注1) £1,500,000	£50,000
2013年度	£1,500,000	£50,000
2014年度	(注2) £1,250,000	(注2) £40,000
2015年度	£1,250,000	£40,000
2016年度	(注3) £1,000,000	£40,000
2017年度	£1,000,000	£40,000
2018年度	£1,030,000	£40,000
2019年度	£1,055,000	£40,000

(注1) 2011年金融法 (Finance Act 2011) により引下げ

(注2) 2013年金融法 (Finance Act 2013) により引下げ

(注3) 2016年金融法 (Finance Act 2016) により引下げ

(出所) イギリス政府「Briefing Paper CBP-5091, 10 June 2019 Restricting pension tax relief (House of Commons Library)」を参照して作成した

【参考②】イギリスの個人所得税率

◆ 2020課税年度におけるイギリスの所得税率は以下のとおり。

① スコットランド以外の居住者

	課税対象収入	所得税率
非課税(Personal Allowance)	£12,500以下	0%
基準税率(Basic rate)	£12,501~£50,000	20%
高税率(Higher rate)	£50,001~£150,000	40%
追加税率(Additional rate)	£150,000超	45%

② スコットランドの居住者

	課税対象収入	所得税率
非課税(Personal Allowance)	£12,500以下	0%
最低税率(Starter rate)	£12,501~£14,585	19%
基準税率(Basic rate)	£14,586~£25,158	20%
中間税率(Intermediate rate)	£25,159~£43,430	21%
高税率(Higher rate)	£43,431~£150,000	41%
最高税率(Top rate)	£150,000超	46%

(出所) イギリス政府ホームページ「<https://www.gov.uk/income-tax-rates> (アクセス日:2020年8月13日)」から作成

【参考③】税法で定める「支払額確定時点(BCE)」(1)

- ✓ 年金受給が開始された(とみなされる)事象(Benefit Crystallisation Events: BCE)には様々なものがあり、かつ、2015年に実施された「拠出建制度の受給方法の弾力化(Pensions Freedom)」によって複雑化している。
- ✓ 登録年金制度の制度管理者はBCEが生じた場合には、生涯非課税限度額を年金原資が超過しているか否かを必ずチェックしなければならない。
- ✓ BCEは、複数の制度に加入している場合には複数発生する可能性があり、また、個人年金に加入している場合には受給開始時期が本人の裁量に任される場合もある。BCEの概要は以下の通りである。

【BCEの概要】

① 年金支給開始の場合のBCE

BCE1: 拠出建制度において、年金制度が加入者に対して年金引出しを指示した場合

BCE2: 加入者が年金制度で定める年金給付の受給開始年齢に到達したとき

BCE3: 支給開始済の年金で「あらかじめ定められた年金増額を上回る増額」が発生した場合

BCE4: 拠出建制度において加入者が終身年金給付を受給したとき

(出所) イギリス政府「Pension Tax Manual PTM031100」を参照して作成した

【参考③】税法で定める「支払額確定時点(BCE)」(2)

【BCEの概要】(続き)

② 受給開始せずに75歳に到達したとき、および、死亡したとき

BCE5: 給付建制度において年金受給を開始せずに75歳に到達したとき

BCE5A: 拠出建年金制度において段階的引出しまたは柔軟な引出しの権利を取得後、実際の引出しを行わずに75歳に到達したとき

BCE5B: 拠出建制度において75歳到達時に受給開始していない年金原資が存在するとき

BCE5C: 75歳未満の加入者が死亡し、受給開始していない年金原資が存在するとき

BCE5D: 75歳未満の加入者が死亡し、受給開始していない年金原資が存在し、かつ、相続人が年金を購入する等を行ったとき

(注) BCEには、一時金の受給(BCE6)、遺族一時金の受給(BCE7)、海外の年金制度への資金移換(BCE7)、BCE1~BCE7に該当しない受給開始の場合、がBCEとして定義されている。

(出所) イギリス政府「Pension Tax Manual PTM031100」を参照して作成した

【参考④】生涯非課税限度額に関する補足 ①

- ◆ 給付建制度の生涯非課税限度額を算定するための倍率「20倍」は、「年金支給開始年齢を60歳とし、配偶者に対する遺族年金額は本人と同額が支給され、支給開始後の年金額は小売物価指数で改定される」ことを前提として算定したとされている。
- ◆ 当時検討されていた上限金額である「 $\text{¥}1,400,000$ 」、および、当時一般的であったDB職域年金制度の仕組みを反映して、次式を根拠に決定したされている。
年金額上限 = 年間報酬上限 \times 2/3 = $\text{¥}66,000$
年金額上限 \times 20 = $\text{¥}1,320,000$ \Rightarrow 生涯限度額: $\text{¥}1,400,000$
(年間報酬上限: $\text{¥}99,000$)
- ◆ 終身年金の場合、年金受給開始年齢によって年金原資は変動し、若い年齢から受給開始した場合の年金支払総額は増加するが、現在の生涯非課税限度額には年金支給開始時期の相違は反映されていない。
- ◆ 2010年4月6日以降は、年金受給可能な最低年齢は55歳、それ以前は50歳であった。
- ◆ 若い年齢で受給が開始された場合、制度で定める最低受給可能年齢の差1年当り2.5%ずつ生涯非課税限度額が減額される。若い年齢での受給開始と生涯非課税限度額の関係は以下の通りとなる。

(出所) イギリス政府「Simplifying the taxation of pensions: the Government's proposals December 2003 (HM Treasury)」および「The Government's estimates of the impact of the pensions lifetime allowance 9 March 2004 (National Audit Office)」を参照して作成した

【参考④】生涯非課税限度額に関する補足 ②

- ◆ 若い年齢で受給が開始された場合、制度で定める最低受給可能年齢の差1年当り2.5%ずつ生涯非課税限度額が減額される。若い年齢での受給開始と生涯非課税限度額の関係は以下の通りとなる。

【若年齢からの受給による生涯非課税限度額の減少】

- ✓ ある被用者は年金受給開始が35歳から可能であった。
- ✓ 当該被用者は35歳の誕生日到達直後に年金の受給を開始することになり、その時点での年金原資は $\text{£}1,000,000$ であった。
- ✓ 当該制度の最低受給可能年齢は50歳に設定されていたため、生涯非課税限度額は「 $35\% (= 2.5\% \times 14)$ 」減額される。
- ✓ その時点の生涯非課税限度額が $\text{£}1,500,000$ であったとすると、当該被用者の生涯非課税限度額は「 $\text{£}975,000 (= \text{£}1,500,000 \times (1 - 35\%))$ 」($\text{£}25,000$ はペナルティ対象)。
- ✓ この結果、非課税で受給可能な支給開始時一時金(年金原資の25%)も生涯非課税限度額の25%である $\text{£}243,750$ となる。
- ✓ その後、BCEが発生した場合も「35%」減額された生涯非課税限度額が適用され、かつ、使用割合で生涯非課税限度額が管理されるため、生涯非課税限度額は全額使用済みと判定される。

(出所) イギリス政府「Simplifying the taxation of pensions: the Government's proposals December 2003 (HM Treasury)」および「The Government's estimates of the impact of the pensions lifetime allowance 9 March 2004 (National Audit Office)」を参照して作成した

【参考⑤】 登録年金制度

- ◆ 登録年金制度は、2004年金融法により税制優遇を受けることのできる制度であり、税務申告を含む年金制度の管理・運営に責任を持つ「制度管理者(Scheme Administrator)を置く必要がある。
- ◆ 登録年金制度において、制度管理者が不在となったとき、制度管理者が重大な納税上の錯誤を生じさせた場合、制度運営上の重要な情報に誤りがあったとき、制度からの給付が適正に行われなかったとき等の事情が発生したときは、イギリス歳入庁が登録を取り消すことがある。
- ◆ 2006年4月5日時点で税制適格であった年金制度に関しては、2006年4月6日以降も「登録年金制度」に自動的に移行した。
- ◆ 2004年4月5日時点の主な税制適格の要件は以下の通り
 - ① 受給権付与に必要な期間が2年以内であること
 - ② 年金額は被用者の最終給与の2/3以内であること
 - ③ 一時金給付は被用者の最終給与の3/80に加入年数を乗じた額以内であること
 - ④ 年金支給開始年齢は50歳以上75歳以下であること
 - ⑤ 事業主が必ず掛金を負担し、被用者負担掛金は給与の15%以内であること

(出所) イギリス政府「Pension Tax Manual PTM031100」を参照して作成した

【参考⑥】 適用除外制度の概要（1）

- ◆ 公的年金制度で本格的な報酬比例年金は1975年社会保障法によって設けられたが、報酬比例年金創設当時、十分な給付水準（40年加入で最終給与の2/3が目安）の職域年金の対象者は適用対象外（適用除外）とされた
- ◆ 適用除外の場合、事業主負担分保険料は3.4%、被用者保険料は1.4%減額される（リベート）
- ◆ 1986年社会保障法によって、DCの職域年金制度と個人年金制度（DC）が適用除外の対象となった（DC・個人年金のリベートは年齢階層に応じてDCは3.3%～9.0%、個人年金は3.6%～9.0% 2001課税年度）
- ◆ 個人年金制度を含むDCは2012年4月から適用除外制度の対象外となり、2016年4月から報酬比例の公的年金が廃止されたことに伴い、適用除外制度そのものが廃止となった
- ◆ ただし、適用除外期間の年金は「適用除外」であった職域年金制度等から支給される
⇒ 日本の代行返上とは異なる

（出所）PPI「Pensions Primer 2012」、厚生年金基金連合会（現 企業年金連合会）「海外の年金制度」等

【参考⑥】 適用除外制度の概要（2）

適用除外の要件は時期によって異なるが、年間非課税限度額・生涯非課税限度額の導入が検討されていた時期(2000年頃)の概要は以下の通りである。

◆ DB職域年金制度の適用除外の要件

- ① 本人に一定以上の終身年金を支給すること
- ② 遺族年金は本人の年金額の1/2以上であること
- ③ 年金は実質価値が維持されること
- ④ 年金支給開始は公的年金の支給開始年齢以下であること

◆ DC職域年金制度の適用除外の要件

リベート以上の掛金を支払うこと、および、DB職域年金制度の適用除外要件の②～④を満たすこと

◆ 個人年金制度の適用除外の要件

DC職域年金制度の適用除外の要件と基本的には同様であるが、年金支給開始年齢は55歳以上75歳以下であることが必要である

(出所) PPI「Pensions Primer 2012」、厚生年金基金連合会(現 企業年金連合会)「海外の年金制度」等



END

本資料の著作権は当研究所に帰属します。テキスト等の引用や転用については当研究所同意の上、出典を明記してのご利用をお願いします。

© 2020 年金総合研究所

別添5

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
藤澤 陽介	カナダの私的年金の非課税拠出限度額と公平性の在り方	年金と経済	Vol.39 No.3	23～29頁	2020年

厚生労働大臣
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
 (国立保健医療科学院長)

機関名 一般社団法人年金総合研究所

所属研究機関長 職名 理事長

氏名 坪野 剛司

次の職員の平成 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 政策科学総合研究 (政策科学推進研究)
2. 研究課題名 イギリス・カナダの私的年金における確定給付型及び確定拠出型共通の限度額の設定・管理方法についての調査研究
3. 研究者名 (所属部局・職名) 主席研究員
 (氏名・フリガナ) 清水 信広 シミズ ノブヒロ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)

当研究に係るCOIについての指導・管理の有無

有 無 (有の場合はその内容 :

)

- (留意事項)
- ・該当する□にチェックを入れること。
 - ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
 (国立保健医療科学院長)

機関名 一般社団法人年金総合研究所

所属研究機関長 職名 理事長

氏名 坪野 剛司

次の職員の平成 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 政策科学総合研究 (政策科学推進研究)
2. 研究課題名 イギリス・カナダの私的年金における確定給付型及び確定拠出型共通の限度額の設定・管理方法についての調査研究
3. 研究者名 (所属部局・職名) 主席研究員
 (氏名・フリガナ) 佐野 邦明 サノ クニアキ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)

当研究に係るCOIについての指導・管理の有無

有 無 (有の場合はその内容 :

)

(留意事項)

- ・該当する□にチェックを入れること。
- ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
 (国立保健医療科学院長)

機関名 一般社団法人年金総合研究所

所属研究機関長 職名 理事長

氏名 坪野 剛司

次の職員の平成 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 政策科学総合研究 (政策科学推進研究)
- 研究課題名 イギリス・カナダの私的年金における確定給付型及び確定拠出型共通の限度額の設定・管理方法についての調査研究
- 研究者名 (所属部局・職名) 主任研究員
(氏名・フリガナ) 藤澤 陽介 フジサワ ヨウスケ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)

当研究に係るCOIについての指導・管理の有無

有 無 (有の場合はその内容 :

)

- (留意事項)
- ・該当する□にチェックを入れること。
 - ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
 (国立保健医療科学院長)

機関名 一般社団法人年金総合研究所

所属研究機関長 職名 理事長

氏名 坪野 剛司

次の職員の平成 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 政策科学総合研究 (政策科学推進研究)
2. 研究課題名 イギリス・カナダの私的年金における確定給付型及び確定拠出型共通の限度額の設定・管理方法についての調査研究
3. 研究者名 (所属部局・職名) 機関長
- (氏名・フリガナ) 坪野 剛司 ツボノ ツヨシ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)

当研究に係るCOIについての指導・管理の有無

有 無 (有の場合はその内容 :

)

- (留意事項)
- ・該当する□にチェックを入れること。
 - ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。