

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個々人に帰属しない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歩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<sup>1</sup>。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<sup>2</sup>。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)

---

<sup>1</sup> 第II部第6章第2節参照。

<sup>2</sup> 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<sup>3</sup>。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<sup>4</sup>。

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

---

<sup>3</sup> 第Ⅱ部第6章第2節等参照。

<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>。

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

---

<sup>5</sup> 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<sup>6</sup>。

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

---

<sup>6</sup> 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