

確 定 拠 出 年 金

制度改革提言書



私的年金の実装について

フィデリティ投信株式会社



私的年金の実装に向けて

浦田 春河

フィデリティ投信株式会社
ヘッド オブ DCプロポジション&ソートリーダーシップ

2019年を起点として、人々の間に自らの力で老後資金を準備していこうとする強い意志の風が吹き始めた。将来への強い不安がドライバーとして働いている。国からすれば、新たな税優遇や財政出動を伴わずとも国民が望ましい方向に動いてくれるわけであるから、コスト効率にすぐれた新しい動力源が意図せずして登場してくれた、とも言える。

しかし、この好機到来にもかかわらず、老後資金の受け皿となる制度や仕組みが十分に整備されていなかったことは悔やまれる。確定拠出年金の拠出限度額は米国の10分の1と小さく、それ以外にもつみたてNISAや財形年金など同じような目的の、しかし小粒な類似制度が乱立しており、国民の目からするとわかりにくい。たとえば、ピッチャーの肩はできあがっていて、いつでも剛球を投げられる状態にあるのに、球を受けるキャッチャーが定まらず、五十歩百歩のレギュラー争いが繰り広げられているという状態だ。

とはいえ、制度改善・整備に向け、水面下で私的年金に関する海外調査は進んでおり、この夏には本格的な制度議論が開始するはずである。全世代型社会保障を整備する上でも、私的年金の充実は欠かせないピースである。わが国にとって望ましい私的年金制度とはどのような姿なのか、諸外国の成功事例も踏まえて国民目線で議論していく大切な時期が2020年ではなかろうか。これを話題にする意欲も知識も国民は有しており機は熟している。本稿はその議論に資する材料を提供したいと思う。

目次

はじめに	2
第1章 問題意識	4
第2章 DB+DC共通枠の設定	5
第3章 拠出限度額 ≠ 税優遇の限度額	11
第4章 加入者掛金と事業主掛金の分離	16
第5章 退職所得税制の問題	20
第6章 自助努力にむけたインセンティブの手法	25
むすびに	32
参考資料	34

はじめに

私的年金が老後不安を解くカギ

少子高齢化が進む社会において、現在の賦課方式の公的年金だけでは老後準備が万全とはいえないという論調が増えてきた。かといって、かつて提案されたような積立方式をいまさら公的年金の内部に組み込むわけにもいかない。端境期に立つ現在の勤労世代が、賦課方式と積立方式の両方の保険料を担うことは難しいからである。

わが国の公的年金は、マクロ経済スライドによる財政調整を行うことで持続可能性を確保している。しかし、マクロ経済スライドにより給付水準が抑制されると、どうしても足りない部分が生じる。社会福祉・公的扶助制度は当然維持される前提で、公的年金が賄えない部分が残るとしたら、そこは私的年金がカバーしていくしかない。

私的年金は公的年金のような強制ではなく、ランダムで自律的な世界である。私的年金にゆだねるということは、個人が自分のライフステージのどこかで老後準備の必要性に気がつき(あるいは学ぶ機会を得て)、いわゆる「自らを助ける努力」たる行動を起こしてもらおうサイクルをつくるということである。これには教育提供と制度整備の両面が求められる。前者は第6章で軽くふれるが、本稿の主テーマではない。後者がテーマである。

現時点で日本には私的年金の器があまり整っていない。いくつかあるが、どれも十分に普及しているとは言えず、種類の多さがかえって国民を惑わしている。多少とも認知されているのは、iDeCo(個人型確定拠出年金)とつみたてNISAだろうが、双方とも拠出限度額は低く抑えられ、独自のルールがある。このため、ユーザー側は使いにくさを覚えているし、サプライサイドの金融機関にもうまみがない。したがって隣接産業は育たず、それが資産形成に関する教育が普及しない遠因にもなっている。

なお、生命保険会社が扱っている個人年金商品については、低金利の影響により、現在、積極的に販売を行っている会社は少ない。一定の利回り(年金支払いと言い換えてもいいが)を保証する商品は保険会社側のリスクが高い。あるいは、保証しても意味がないレベルの利回りしか提供できないため、販売は見合わされている*1。つまり、昨今、個人年金商品は老後資金の受け皿としてはあまり機能していない。

企業年金と個人年金は別物

ところで、私的年金という表現を使ったが、この言葉は取扱注意である。私的年金という表現は、公的年金ではないという意味だけが重要なのであって、企業年金(職域年金)と個人年金ではかなり性格が違う、という点を軽視してはいけない。つまり一緒に議論してはいけない。

企業年金と個人年金では財源の負担者が異なる。ここは決定的な違いである。それに伴って(究極的な目的はともかく)直接的な目的が異なる。事業主はその企業独自の人事戦略・財務戦略を遂行する手段として企業年金制度を導入・維持している。一方、個人年金の目的は自己もしくは家族の老後準備である。企業と個人は別の経済主体であり、全く別の意思決定者である。

企業がどのような企業年金を設計するのか。それは人材をいかに採用し(attract)、引き付け(retain)、場合によっては退職を促す(release)といった一連のサイクルを司る重要な人事戦略である。また、資金管理という企業の財務戦略、負債・費用管理という会計戦略に深くかかわるものである。企業という経済主体が国内あるいは

*1 販売されているのは、死亡保障とのセット商品、あるいは長生きすれば得をするトンチン型の年金商品にほぼ限られる。

国際の競争で戦い、将来に向け生き残るための経営戦略である。

一方、個人がその老後のために準備するという行為は、個人が自分のため、あるいはその家族のために行うきわめてパーソナルな、しかしかけがえのない行動である。

したがって、私的年金としてひとくくりにするのではなく、企業年金は企業の経済活動の自在性と競争力維持の観点から、個人年金は老後準備と所得格差への目配りを含めた社会政策の観点から考えることが求められる。

拠出限度額≠税優遇の限度額

企業年金と個人年金を私的年金としてひっくるめてしまう議論は、どうも税優遇の限度額が出発点になっている気配がある。しかし、現状を是として出発しない方が正しい議論ができると思う。たとえば、日本では「確定拠出年金の拠出限度額=税優遇の限度額」となっているが、世界から見るとそれは決して当たり前のルールではない。後述するが、よく考えられている制度を持つ国では、拠出や給付の限度額があっても、それは税優遇の限度額とは別系統で管理されている。

すべて税ありきでスタートしてしまっただけは、いまわれわれが目にしていないユーザー不在のパッチワークの大作しか生まれえない。少なくとも議論の段階では、税の呪縛から脳細胞を解放し、社会保障政策や産業政策の観点から本来の姿を考えてみてはどうか。その後で税政策の観点を投入して全体的な調和をめざす、という順番を進めていけば、いい落としどころが見出されるのではないか。

海外の事例でよいものは謙虚に学ぶ

他人は自分を映す鏡であるのと同様に、他国も自国の姿を映してくれる鏡である。他国の制度は自国の制度を考える上で、この上ない気付きを与えてくれる。こうした観点から本稿では、諸外国のすぐれた事例を適宜紹介する。「ここは日本であり外国ではない。日本には固有の事情がある」とせずに、広く知見を海外に求め、自らへの適合の可否を判断する姿勢が大事だ。

こうした点を確認した上で、次頁から議論を展開していきたい。なお、議論の中心は確定拠出年金(以下、適宜「DC」と表記する)である。

「わが国のDCについて何が問題であるのか」は、かなり手垢のついたトピックであり詳述は不要と思うが、完全にスキップするわけにもいかず、念のため箇条書き形式で記しておきたい。

■ 事業主の立場から(企業型DCについて)

- 拠出限度額が低い→DB*2から全面移行できない→DB固有のリスク(金利・資産運用リスク、終身年金の場合は長寿リスクも)にさらされ続ける→国際競争において不利(英米ではDC移行が進展、制度創設が進むアジアでははじめからDC)
- 拠出限度額が低い→DBから全面移行できない→雇用流動化時代の人事戦略にそぐわない
- 60歳まで引き出しができない→退職金としての活用がしにくい

■ 個人の立場から(企業型DCについて:退職給付制度として見た場合)

- 拠出限度額が低い→DBから全面移行されない→国際競争激化で会社がなくなりうる時代なのに、会社の運命と一蓮托生(一方、DCは会社がなくなっても口座残高は自分のものであり受給権の保護は厚い)
- 拠出限度額が低い→DBから全面移行されない→勤続期間に中立な設計ではないので、転職すると不利

■ 個人の立場から(主に個人型DCについて:自助努力制度として見た場合)

- 拠出限度額が低い→メインの老後準備制度として活用しにくい
- 60歳まで引き出しができない→ライフイベントが読めない中、こわくて使いにくい
- 課税所得がない人にはインセンティブがない
- 課税所得があっても、所得控除のメリットがわかりにくい

■ 産業の立場から

- 拠出限度額が低い→資産残高が増えないのでビジネスにならない→忠実義務違反への誘因→情報弱者である加入者に高い手数料としてツケが回る
- 拠出限度額が低い→資産残高が増えないのでビジネスにならない→隣接ビジネスが育たない→サービス向上を享受できない加入者にツケが回る
- 拠出限度額が低い→過去の改正は狭い枠内でのルールいじりに終始→複雑怪奇なルールの量産→シンプル・透明性が売りのはずのDCが「とても難しい」ものに
- 拠出限度額が低い→過去の改正は狭い枠内でのルールいじりに終始→本質的でないシステム開発の繰り返し→膨大な社会コストの発生

問題の出発点は「拠出限度額が低い」が多く、ここにわが国のDCの問題は集約される。また、60歳まで引き出しができない規制や、自助努力制度としてのインセンティブの設計にも課題がある。

*2 確定給付企業年金と厚生年金基金。

■ 低い日本のDC拠出限度額

前章で指摘したとおり、日本のDC拠出限度額は低い^{*3}。筆者は長く企業年金の制度設計コンサルティングの現場にいたが、DC導入プロジェクトでは、ほぼすべての案件において設計の不自由さに直面した。そして、トップアップ・プランと呼んでいたが、「拠出限度額超過部分をどうやって手当てするのか。退職一時金を併存してカバーするのか、それとも現金でその都度払ってしまうのか、あるいは手当てせずにそもそも無視してしまうのか」という点が制度設計上の大きなポイントになっていた。企業の担当者もトップアップ部分について、会計、キャッシュフロー、人事的公平性、事務負荷の諸点から検証して総合的に意思決定を下していた。彼らに話を聞けば、DC制度設計の悩ましさは、いくらでも話してくれるであろう。限度額の低さについては、本稿の最後に参考資料を添付しており、そこで数値的な検証を行っているので参照されたい。日本のDC拠出限度額は海外と比較しても低い。その点についても参考資料で軽く触れている。

DBの掛金は、アクチュアリーが一定の前提を置いて数理的に計算しているが、DCのような上限額はなく、必要と判断された金額はすべて拠出でき、すべてが損金算入できる。

かたやDCには拠出限度額が設定されていて、しかもその額は低い。以下がその理由として語られるストーリーだ。すなわち、DC拠出額は税優遇の対象だが、「限度額の引き上げ=税収減」であり、先進国の中で最大の財政赤字(対GDP比)を抱えるわが国では、これ以上税収入を減らす施策は取りえない、と。そうであればDBも同じではないかと皆思うのだが、そこはさておかれて、設立当初から限度額が存在したDCだけがここでのターゲットになっている。退職給付制度としてDCのみを導入している事業主にとっては、不自由・不公平な環境が過去20年間続いてきた。

■ 企業型DCの拠出限度額引き上げは必ずしも税収減につながらない

ところで、DCの拠出限度額を引き上げることは、本当に税収減をもたらすのであろうか。これまでなかば当然のこととされてきたが、この認識は果たして正しいのか。企業型DCの拠出限度額引き上げは、2004年、2010年、2014年と過去3度行われてきた。その都度、国全体で企業年金への掛金額が増え、その分損金算入額も増え、税収減になっていたのであろうか。

事業主は、退職給付の水準をはじめにイメージしてから制度設計を考えるものだ。したがって、もしDCの拠出限度額が引き上がっても、その分はDBのウエイトを減らしてDCのウエイトを高めるだけなので、トータルの損金算入は増えないと考える。

このことを確かめるために、検証してみる価値のある作業がある。限度額引き上げの前年の「DBの掛金額」と「企業型DCの掛金額」の和(「DB+DCの掛金額合計」と、限度額が引き上げられた年の「DB+DCの掛金額合計」を比較することである。

企業型DCの掛金は、主として事業主が拠出し、法人税の計算上全額損金算入しているが、多くの事業主はDBも併存させており、その掛金についても全額損金算入をしている。こうした中、DCの拠出限度額を引き上げたら、

^{*3} 他に企業年金(DBのこと)がない場合は一人当たり年66万円(月5万5,000円)、他に企業年金がある場合は一人当たり年33万円(月2万7,500円)

企業はどのような対応をするのであろうか。DBはそのままにしてDC掛金を増やすということはまず行われぬ。企業にとっては単純なコストアップになるからだ。実際には、DCの割合を上げるかわりにDBの割合を下げるという対応をとるのが合理的な行動だ。この結果何が起こるかという、今までDB掛金として拠出されていたお金が、行き先を変えてDCに流れ込むようになる。これを法人税の観点から見ると、DB掛金による損金算入が減り、かわりにDC掛金による損金算入が増え、全体として見るとほぼイーブン、つまり税収減とはならないと考える。

限度額引き上げの前後で、DB+DCの掛金額合計がさほど変わらないという検証が得られれば、企業型DCの限度額引き上げは税収減にはならないことが立証され、今後のDC制度の規制に大きな影響を与えよう。

無論、退職手当制度からのDC移行や、DCだけを実施していた事業主が掛金額を上げるケースもある。DBの掛金には過去勤務債務償却のための特別掛金も混じる。さらには時間のズレも考え合わせる(だからこそ連続年で比較して影響を極小にするわけだが)と、必ずしも厳密な比較にはならないが、DCだけの世界にとどまった税の議論をしているよりは、はるかに生産的だ。

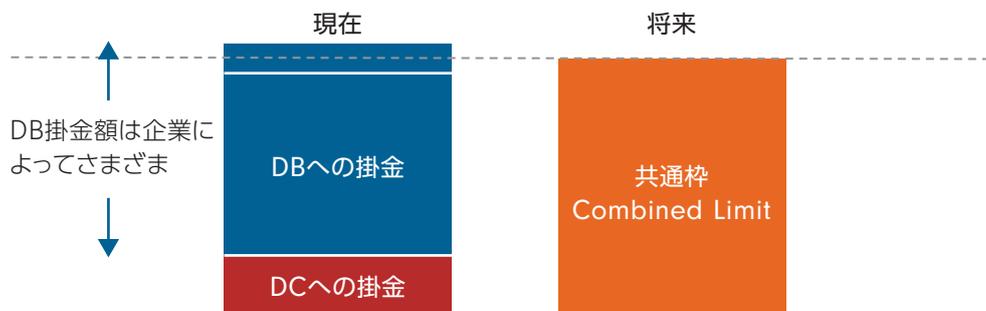
■ DB+DCの共通枠管理

ただ、DCのスペースを広げるために、昨今は別の角度からのアプローチも試みられている。つまり、企業年金も個人年金も私的年金なのだから、企業年金か個人年金かを問わず、また企業年金もDBであるかDCであるかを問わず、税の恩典は一人当たり共通のものを設定して、その枠内であれば自由に使えるようにすればいいのではないかと議論である。簡単にいえば、DB+DCの共通の限度額を設定し、その枠内であれば使い道は自由とするものだ。後述するように、これは税優先の極論なのだが、現状突破の糸口として提案されていると理解する。

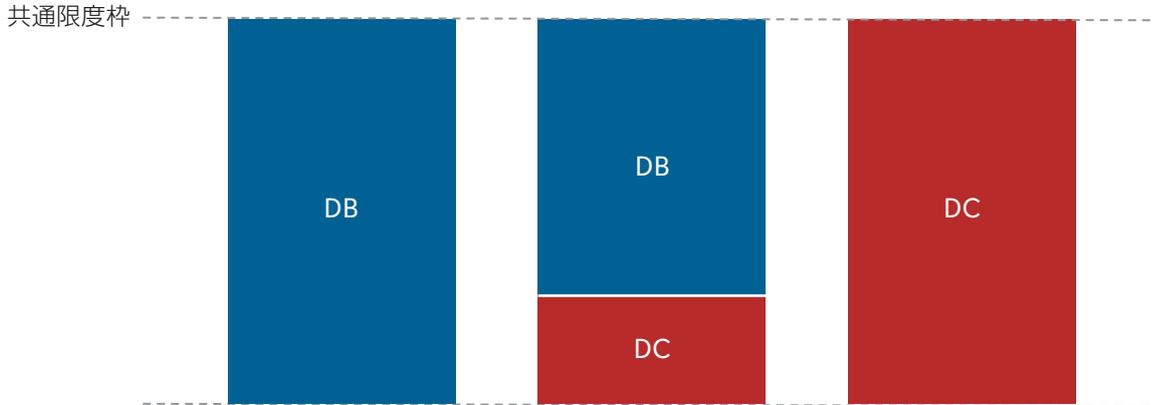
(ところでこの議論は、誰の視線での話なのかを定めないと時々混乱する。私的年金は、事業主と個人が財源の負担者になりうるが、給付金を受け取るのは個人である。したがって、共通枠の話は個人の視点でとらえるものと理解するのがよい。)

DB+DC共通枠のイメージを図表1に示した。現状は左のとおり、DCの拠出限度額は一人当たり年間66万円ないし33万円である一方、DBの掛金額は企業によってさまざまである。これを何らかの前提を置いて定め、DCとDBについて共通枠を設けるイメージが右だ。トータルとして掛金総額を同じにするというイメージが基本である。

図表1 DB+DC共通枠のイメージ



図表2 DBとDCの組み合わせのイメージ



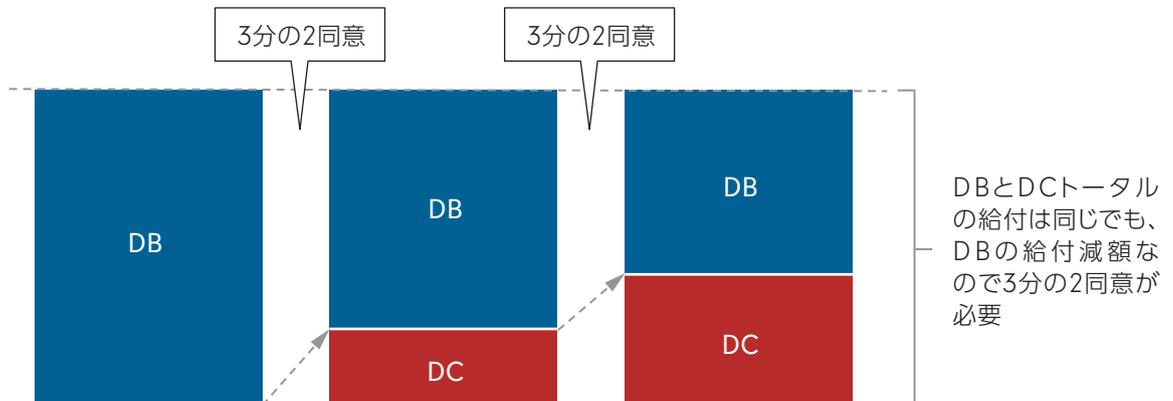
そして、その共通枠内であれば、図表2のようにDB、DCをいかように組み合わせても自由とする。左端のようにすべてDB、右端のようにすべてDC、さらには真ん中のようにDBとDCの組み合わせ、これらすべてを選択可能とする。たとえば、在籍者は現行通りの左端もしくは真ん中のパターンで行く一方、今後の新入社員については右端でいく、といった設計が可能となる。

■ 3分の2同意要件撤廃の必然性

これはこれで新しい考え方で柔軟性はあるのだが、一つ乗り越えなければならないハードルがある。DBの給付減額の際の同意要件（加入者の3分の2以上の同意、もしくは3分の2以上で組織する組合の同意が必要とする規制）の撤廃である。

前節でふれたようにDCの拠出限度額引き上げは過去3回あったが、いまだに最も古い限度額である年間43万2000円（月額3万6000円）のまま動かしていない事業主がある。DCを増やす半面、DBを減らしてトータルの給付水準を維持したいのだが、3分の2の同意取得には莫大な手間がかかる。実務上の高い障壁がそびえているわけだ（図表3）。

図表3 DB給付減額時の3分の2同意



*4 リーマンショック時にこの手続きで掛金減額をした事業主はあったが、DBと比べるせいか、「そんな簡単にできてしまうのか」という驚きがいくつも聞こえた。

この同意要件はDBしかなかった時代に設定されたルールであり、DCが登場した時点で撤廃されるべきだった。しかし、その調整が行われないうまま存置されてきた。3分の2同意要件とは対照的な話になるが、DCの事業主掛金を減額する場合には、厚生年金保険被保険者の過半数を代表する者(あるいは組合)の同意が要件とされる*4。労使合意はここでも前提となるが、DBと比べるとハードルは低い。

共通限度枠の議論から明らかであるように(図表2で、背の高さはみな同じであることからわかる通り)、減額か否かはDB+DCで判断すべきであり、DBだけに着目する3分の2同意要件の時代錯誤は甚だしい。共通枠の議論が進むのであれば、同意要件の再考は必須だ。さもなければ、共通限度枠の実効性を殺してしまう。

日本では3分の2同意を獲得してしまえば、過去分であってもDCに移換することができる。これに対して英米では、過去分と将来分を厳格に区別し、過去に厳しく将来に緩い体系をとっている。すなわち、DBの過去分は加入者がすでに獲得した権利とされ、変更は許されない。一方、将来分については労使合意など不要で、事業主が自由に設計・変更できる。*5

日本でも、今後入社してくる新入社員のDB給付水準を在籍者より引き下げる制度変更を行う場合には、3分の2の同意要件は不要である。*6これらを勘案すると、少なくとも将来分の変更に関して、3分の2の同意を求めるのは行き過ぎであり、是正されてしかるべきではないか。

■ 英国のDB+DC共通枠の事例

すでにDB+DCの共通枠管理を行っている国として、英国が挙げられる。1999年までは米国にも類似の概念があった*7。英国とかつての米国の共通枠ルールについて、詳細は別レポートで説明しているので、興味のある方はそちらを参照されたい。

① DBのDCへの換算

共通枠を設定する際、DCは掛金を定義する制度なので単純なのだが、DBをいかに評価するかが難問となる。DBは将来の給付を定義するものだから、将来の年金ないし一時金の価値を想定し、それを現在の貨幣価値に割り戻してこなければならない。

しかも、英国のDBは「将来の一定年齢から終身年金を毎年〇〇ポンド払う」という給付の定義をとる。配偶者や扶養家族がいれば、本人死亡後も彼らに年金を提供する設計もある。さらに、年金額は公的年金のようにインフレに応じて調整される。これを現在の価値に割り戻してくるには、かなりのテクニックが必要となる。

注意しておきたいのは、英国では「DB掛金を今年いくら払ったのか」という観点で見ているわけではないということだ。DBの掛金額は計算の前提の置き方でかなり幅ができてしまうので、それでは意味がない。また、DBでは個人ごとの掛金額を計算することはなじまない(不可能ではないが)。このため英国においては、DBの評価は、掛金額ではなく「一年間勤務したことによる給付増加分」をもって行っている。

具体例を用いた方がわかりやすいので、最終給与比例方式で、給付について「勤続一年につき給付算定基礎給与の1/60*8の年金が付与される」制度で考える。従業員Aの給付算定基礎給与は80,000ポンド、勤続年数は31

*5 collective bargaining plan(組合員向け制度)を除く。

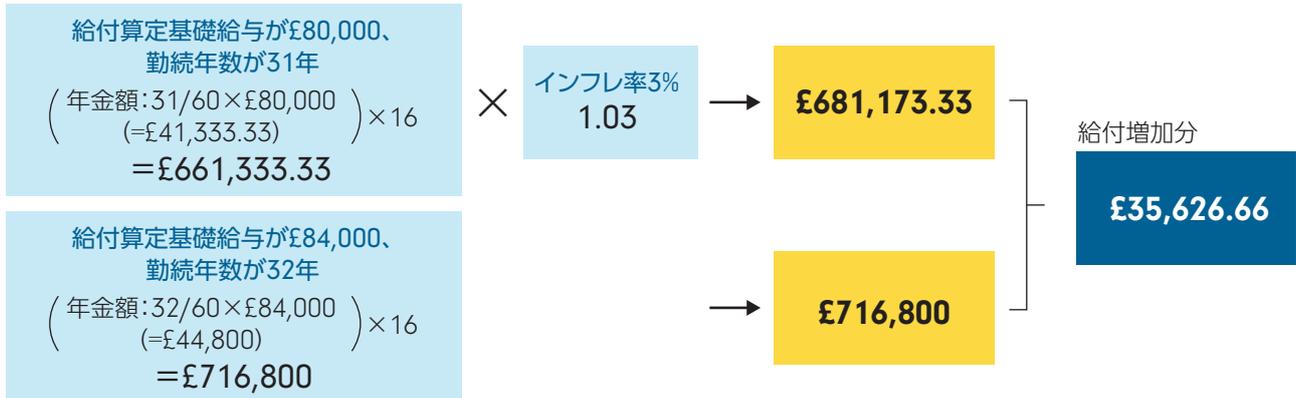
*6 規約変更に関する同意(厚生年金保険被保険者の過半数を代表する者もしくは組合の同意)は必要。

*7 米国では、共通枠ルールがあまりに複雑で不評だったこと、DBの閉鎖・凍結が進んでDCに一本化する企業が増える中で必要性が薄れたことを背景に廃止されている。

*8 英国では1年勤務につき1/60ないし1/80という係数を用いる設計が多い。

年とする。1年経過後、昇給して84,000ポンドになったとする。年間のインフレ率は3%とする。この時、給付増加分は図表4のように計算される。

図表4 英国のDB給付増の計算方法



DBの給付増は勤続年数と給与の伸びの双方からもたらされるが、「DB給付(年金額)が1年間の勤務でどれだけ増えたか」を確認するのが最初の一步となる。そして、「それをDCで準備するとしたら、いくら掛金が必要だったか」を考え、DB給付をDC掛金に変換する手順がとられる。

図表4の中の算式に16という係数が見られるが、この数値はいくつもの前提を置いてDB給付をDC掛金に換算する試算を何度も行った末に設定された重要なマジックナンバーである。「DBの年金額が年額1であるとするならば、その価値は今日のDC掛金16に相当する」というように使われる。2011年4月に設定されたもので今でも現役である。

②英国の共通枠 Annual Allowance

こうして、DBとDCを同じ土俵に乗せる準備ができた。その上で、DB+DCの共通枠として設定されているのが、Annual Allowance(以下、AAと略記する)と呼称される数値である。現在その額は年間4万ポンド(約600万円)である。この枠内であれば、DBでもDCでも、個人年金でも企業年金でも、活用は自由となる。一方、この金額を超えてしまうと、加入者に対してペナルティ税が課される(事業主に対して、ではない)。このため、AAは事実上の拠出限度額^{*9}として機能していると言える。

4万ポンドという金額は、「老後資産を十分に形成できるだけの規模」と「政府にとっての税収入確保」という2つの目的を睨みながら、英国政府がバランスをとって決定した金額である。切りのいい数値であり、加入者からの認知度も高い。また、十分なスケールであるため、引き上げ要望は聞かれない。

AAは、複数のDC、DBプランに加入していれば、すべてのプランを通算して適用される数値となる。企業年金、個人年金の分類を問わず適用される。また、加入者本人の掛金だけではなく、事業主掛金や第三者による掛金(親による子供のための掛金等)を通算して適用する数値でもある。

※為替レートは当時の数値を使用しております。

*9 理論的にはこの金額を超える拠出も可能ではある。逆に、個人の税メリットを受けられない金額であっても、AAの枠内であればペナルティなしで拠出できる(すなわち、税引き後拠出が可能ということ)。

■ 共通枠への警戒

話題を日本に戻そう。この共通枠構想であるが、実はDBを実施している事業主や受託機関・専門家の間ではあまり歓迎されていない。現状のDBとDCの水準を毀損しないレベルに共通枠は設定されるだろう、つまり図表1のイメージが実現されるのであろう、と考えるのが自然ではあるが、その保証はないからである。これを機に現状よりも低い共通枠が設定されてしまうリスクはゼロではない。そんなことをされては、事業主にとってはDCのみならずDBまでも自由な設計権を奪われてしまうことになるし、ビジネスサイドとしても、DBを改悪する必然性がどこにあるのか「意味がわからない」。

単純に考えてみても、DB+DC共通枠のアイディアは複雑である。本来は、事業主が自由な設計ができるレベルにDCの限度額を設定すればいいだけの話である。わかりやすさがDCのメリットなのだから、人々が覚えられる切りのいい数字を一つ選ばばいいだけの話である。一方、DBはすでに完成されている。今の姿から変える必要はない。別の生態系のものを無理やり同じ檻に押し込むことはない。

しかし、そうならないのはなぜか。関係者が周知しているとおり、税の呪縛である。既述のとおり、「先進国で突出した財政赤字比率(対GDP)を誇るわが国に税優遇を広げる余裕はない」。この一点張りで過去20年間、DC限度額引き上げ要望は門前払いされてきた。その結果、DC制度改革とは、小さな箱の中でパズルをするようなゲームになってしまった。

一度、税の呪縛から離れ、自由に発想してみることが必要である。

日本の確定拠出年金では、「拠出限度額=税優遇の限度額」である。あたり前ではないか、と感じる方が多いと思うが、世界から見るとこれは決してあたり前ではない。この等号が成り立つと、不都合が生じる。また、税優遇といった場合、法人税の話なのか所得税の話なのか、意識して峻別しないと道に迷ってしまうので注意が必要だ。

たとえば企業型DCにおいて、DBを併存していない事業主は、加入者一人あたり年間66万円(月5万5,000円)まで事業主拠出ができる。そして、その額を法人税計算上、損金算入して法人税を減らすことができる。これが事業主への税メリットだ。

個人型DCにおいては、たとえば、DBも企業型DCもない企業で働いているサラリーマンは、年間27万6,000円(月2万3,000円)まで本人の収入から拠出ができ、その額を所得税・住民税計算上、所得控除し、所得税・住民税を減らすことができる。これが個人としての税メリットである。

DCへの拠出金には、このようにもれなく税優遇がついてくる。税優遇は大盤振る舞いできない。国や自治体の収入が減ってしまうからだ。ここまでは道理だ。しかし、拠出できる金額が税優遇の金額とイコールであるとされると、拠出額まで小さくなってしまう。もうちょっと出したいと考える事業主、個人はどうしたらいいのか。税優遇はなくてもいいから、出すことは許されるのか。答えはノーである。しかし、それを禁じる合理的理由は見当たらない。

本章では、こうした拠出限度額と税優遇の限度額との関係について見ていきたい。「拠出限度額=税優遇の限度額」であるとの思い込みはいったん外していただきたい。

■ 英米では拠出限度額と税優遇の限度額は別管理

第2章で英国のAAについて、事実上の拠出限度額として機能していると紹介した。しかし、正確にはAAは税の限度額ではなかったことにお気づきであろうか。

① 英国

英国では法人税計算において、事業主掛金の損金算入に上限はない。ビジネス上必要であれば*10、すべて損金にできる。事業主が節税のために企業年金制度を利用する(儲かった年に掛金を増やして法人税を減らす等)ことは想定されていない。AAを超過してしまうと加入者にペナルティ税が課されるので、そうならないようにという意識はされるが、それ以外は税由来の制約はなく、自社にマッチした退職給付制度を自由に設計できる環境がある。

個人の所得税においては、「英国での稼得収入(働いて得た収入)の100%」もしくは「3,600ポンド」のどちらか大きい方まで本人拠出に係る税メリットが適用される。AAとは別の体系が存在するのである。

② 米国

米国でも、拠出限度額と税優遇の限度額は別である。DCであれば2020年の拠出限度額は57,000ドル(約620万円)で、401(k)プランへの従業員による税引き前拠出限度額は19,500ドル(約210万円)。事業主が損金

*10 'wholly and exclusively' for the purposes of the employer's trade or businessであれば損金算入可能。

算入できる金額は「(加入資格者全員の給与総額-税引き前拠出金の総額)×15%」と定められている。

DBについては、加入者目線で見ると「DB給付限度額」(加入者が一年間に受け取ることができる給付額)があり、金額は230,000ドル(2,500万円)である。事業主目線では、「掛金の拠出上限」と「税優遇の上限」が別概念で考えられている。前者の掛金については、日本と同様に上限は設けられていない。個社ごとの積立戦略に基づき自由に定めることができる^{*11}。日本と異なるのは、損金算入の上限があることで、以下の算式で規定されるが、設計に不自由をもたらさない十分高い金額である^{*12}。

「数理債務 - 年金資産 (=積立不足)」+「その年に発生する給付をカバーする年金費用」+「調整額^{*13}」

このように、企業年金の歴史が長い英米では、拠出限度額と税優遇の限度額は別系統で規定されている。拠出限度額は社会保障政策のアプローチから形成されたもので、税優遇の限度額は税政策の産物である。両者は似ているようで別物だ。

■ 法人税と所得税も別系統

さらに税優遇といった場合、支払い主体に応じて法人税の優遇なのか、それとも所得税の優遇なのか、が注意深く分別されてルールが定められている。

翻って日本だが、ここが全く未分化な状態にある。企業型DCにおける加入者拠出は、事業主掛金と合算で月額5万5000円(DBがあれば半額)の枠に収めなければならないが、ここでは法人税法上の税優遇(損金算入枠)と所得税法上の税優遇(所得控除枠)がごちゃまぜにされている。

法人税と所得税では法体系も別で税率も異なる。税の支払者は、それぞれ事業主であり、個人であり、両者は異なる経済的存在である。この事実を無視して「事業主・加入者拠出あわせて限度額は月5万5000円」とするのは乱暴である。

■ 結果としての税引き後拠出の導入

英米とも拠出限度額と税優遇の限度額は別系統であることを見てきたが、実は両国ではどちらの限度額も十分高いので実務的な問題は起こっていない。限度額を引き上げるためにロビー活動が行われたという経験も記憶も実務者に聞くと無いという。毎年のように限度額引き上げ要望を繰り返して、結局跳ね返されるとするのは日本だけに見られる風景なのだ。

両者をイコールとする日本の方式では、税収減を恐れるあまり限度額が低く抑えられ、老後準備の器として不十分な制度ができあがる帰結になる。

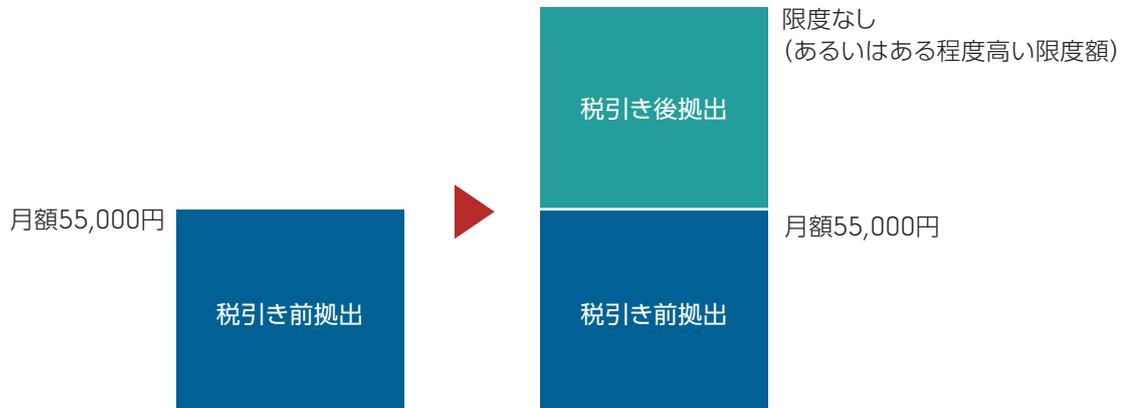
政府の税収は確保しつつ、民間による老後資産形成の自由度を高める道を模索しなければならない。つまり、税優遇は一定の水準までとしつつ、税の恩典がなくても必要な事業主・個人には拠出を認める処方箋をそろそろまじめに考えてもいいのではないか。つまり、税引き後拠出の解禁である(図表5)。

*11 最低掛金額の規制はある。

*12 実際にこの金額にヒットする事業主は、フィデリティが知る範囲では存在しない。

*13 基本的には、数理債務の50%+将来の昇給分を見込む場合の債務増加分。

図表5 税引き後拠出のイメージ



■ 企業の戦略立案を多様にする

はじめに事業主掛金について考えてみよう。企業によっては、DBから発生する退職給付債務(PBO)を解消できるのであれば、あるいはP/Lでの年金費用を安定化できるのであれば、たとえ掛金全額が損金算入できずとも、全面的なDC移行を望むところはあるはずだ。税務メリット(キャッシュフロー)を追求したいのか、会計メリットを優先したいのか、それは企業のプライオリティによって分かれるからだ。企業は人事・財務・会計といった複数の角度から戦略を練る。企業年金に関しても、かような総合的な意思決定ができる環境が必要だ。日本の国土でビジネスを行う企業に対して、こうした土台を提供することはとても大事なことではないか。

たとえば、非課税団体である学校法人や医療法人がDCを導入しているケースもあるが、これは税優遇がDCのすべてではないことを物語る。従業員への退職給付制度を提供するにあたって、キャッシュフローが安定するという理由でDCが採択されているのである。

しかし、だからといって税優遇が不要であるわけではない。営利法人にしてみれば、税優遇は譲れないものではないか。年金関係のコストは給与と同じく人件費であり、ビジネスを行う上での必要経費である。掛金につき、小さな金額しか損金算入できないのであれば、企業は年金から(全額損金にできる)給与へと人件費をシフトしてしまうことも考えられる。しかし、それは企業年金の衰退につながり、株式・債券投資の減少を通じた資本市場の縮小につながりかねず、経済に甚大な影響をもたらしてしまう。

税優遇は大前提としつつ、税優遇の限度額を上回る拠出をしたい企業があるのであれば、そこは企業の戦略であり自由に認めてもいいのではないか。

■ 個人掛金については、金持ち優遇税制だけ避ける

次に個人掛金である。全額が所得控除されなくとも、一か所で必要な額を積立していれば便利である。老後資金をまとめてDC口座で管理できれば、わかりやすいしプランニングも立てやすい。

所得控除枠は金持ち優遇にならないことだけに留意して設定すればいいのであって、何も拠出額自体が税優遇の限度額にしばられる必要はない。実際の拠出額管理とは独立させて、個人への税優遇付与の術を別途つく

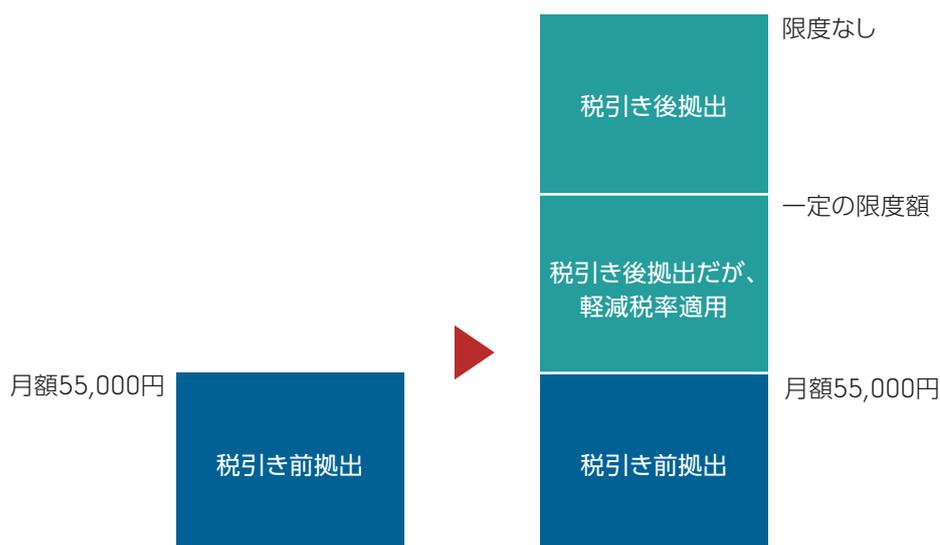
ればよい。マイナンバーを活用し、確定申告(年末調整)で一定額まで所得控除させて、税関係を終了させる、といった手法は検討してもいいのではないかと*14。税優遇をもらうのだから、手続きは個人の自助努力で処理させればよい。もちろん事業主が手伝えることは排除しない。

これがもたらす社会コストの縮減効果は大きいと思う。これまでレコードキーピング会社は、本質的とは思えない制度改正の度にシステムの改修を余儀なくされ悲鳴をあげていたが、こうした無駄は排除できるようになるのではないかと。

■ オーストラリア方式

なお、DC先進国の一つであるオーストラリアは、ユニークな拠出モデルを採用している。加入者が拠出する掛金は税引き後からの拠出ではあるが、給与所得よりは低い税率を適用する、という方式だ。低税率の適用により、自助努力のインセンティブとしつつ、税収も確保していくことができる制度として完成度は高い。これを日本にあてはめてみたのが、図表6のイメージである。

図表6 オーストラリアのモデルの応用



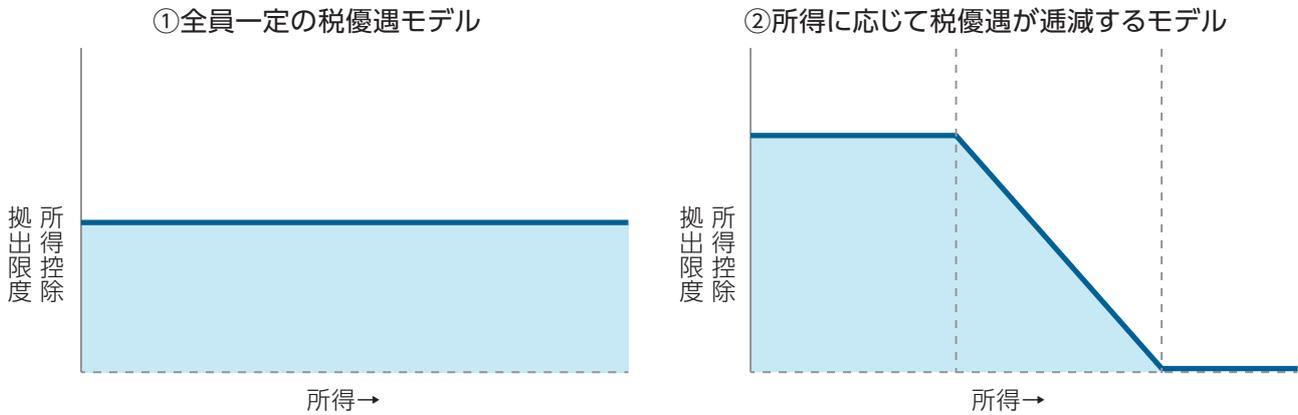
■ 限られた税優遇の有効活用策

これらの考察を経ると、税優遇という限られた財源を所与としつつも、DCを老後準備の器としてより大きく活用する設計のアイデアが見えてくる。ここでは、個人拠出にしぼった議論をする。

まず現在の制度を絵にすると、個人の所得によらず一律に税優遇の限度額(=拠出限度額)が付与されているので図表7-①のイメージになる。これは一見公平に見えるものの、第6章で述べるように、累進税率の下では高所得層により有利な仕組みとして働く。しかも、所得制限がないオープンエンド(右サイドは無限に延びる)なので、超富裕層でも恩恵を得られる。

*14 この仕組みについては米国IRAが参考になるので、詳細は別レポートを参照されたい。

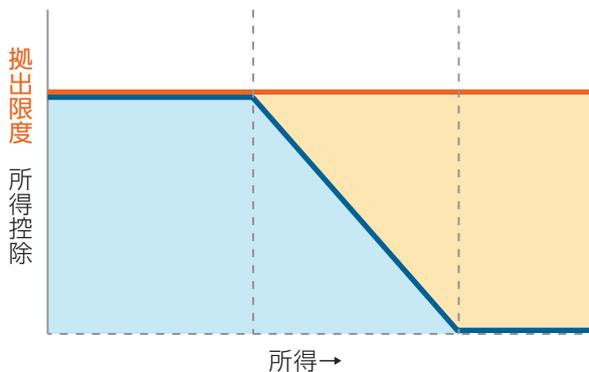
図表7 税優遇と拠出限度額のモデル



これに対して図表7-②は、あるところまでは一律の税優遇が付与されるが、所得が一定値を超えると段階的に税優遇が減っていき、さらに一定値を超えると全く税優遇がなくなるモデルである。左サイドのフラットな高原ゾーンに国民の多くが収まるようにしつつ、税優遇の額は現行制度よりも高めといったイメージである。

図表7-①と②では、網掛け部分が同じ面積に見えるように図を描いている。すなわち税優遇の理論総額は同じであるイメージで描いているが、実際には②はクローズドエンドであるため、国としては税優遇のコントロールがより容易になるはずである。

③「②」をベースとして拠出限度額を分離したモデル



さらに、②のモデルを発展させて、税優遇のカーブはそのままにしつつ、拠出限度額を分離するアイデアを加味したのが、図表7-③である。拠出時の税優遇を変えずに、DCをより大きく活用する余地を持たせたものだ。

所得が伸びて税優遇の限度を超えてしまっても、DCの器を使って老後準備を継続できるようにするイメージだ。老後資金は長期にわたり形成していくものである。税優遇はそのきっかけを与えられればいいのであって、すべての掛金にわたって面倒を見る必要はないだろう。税優遇を超えても給与天引きや口座引落しで老後準備が習慣化されるメリットは大きいはずで、これはDCのストレッチ効果と言ってもいいかもしれない。この利点を活用できるようにするのが、税引き後拠出の意義ともいえる。

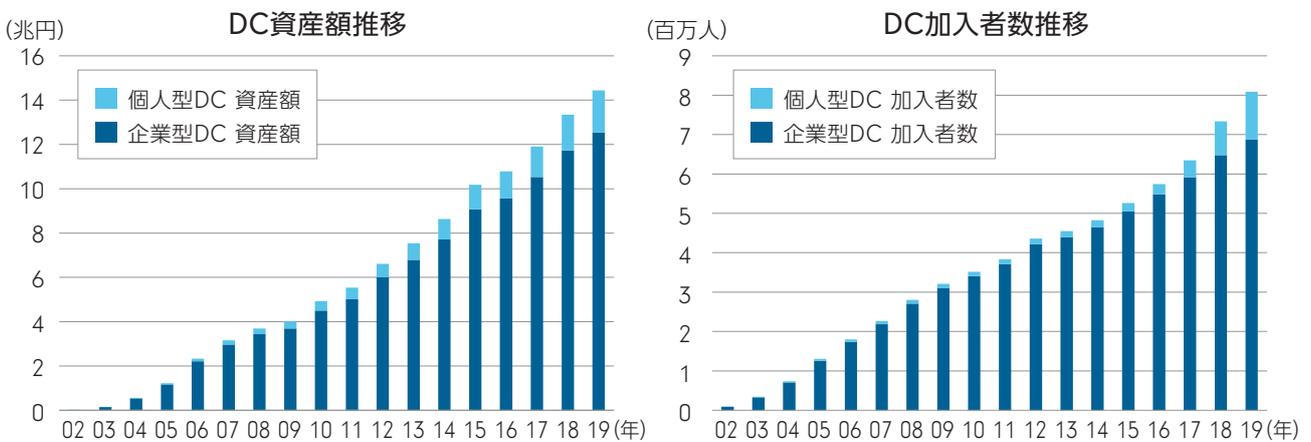
■ DC法制定のふりかえり

21世紀初頭のDC法制定にあたり、事業主が掛金を出すのは企業型年金(個人は拠出できない)、個人が掛金を負担するのは個人型年金(事業主は掛金を出せない)、という二つの類型が定義された。ただし、両者はともに同じDC制度であるとして同一のルールが適用された。それに問題があることは、当時の実務担当者の間では意識されていたのだが、本来一方にのみ適用されるべきルールが他方にまで及びることになってしまった。こうしてDC制度は、発足時から不要な足かせをはめられていた。

DC制度創設のきっかけは、「もう一つの2000年問題^{*15}」と言われた退職給付会計の導入である。これを間近にひかえ、DBを持つ企業から退職給付債務を極小化したい、退職給付費用の変動を抑えたいというニーズが生まれ、それらを満たす制度としてDCが切望された。つまり、社会的ニーズは企業型年金にあった。

一方、個人型年金を求める声はほとんど聞かれなかった。歴史的に言うと、個人型は単に自営業者・中小企業の従業員への政治的配慮から導入されたものであった。事実、自営業者に対しては、すでにある国民年金基金制度の拠出限度額である月6万8000円を共有する形でスタートしており、新たな税優遇の付与は行われていない。DBも企業型DCもない企業で働いている従業員へのわずか月1万5000円(当時)という枠だけが新設の税優遇であった。

図表8 DCの推移



(出所) 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料 2002年3月～2019年3月末」

■ 誰が掛金を出しているのかに着目してルールをつくる

その後、2012年に企業型年金に加入者拠出(俗にマッチング拠出といわれるもの)が解禁され、個人型年金は2017年にiDeCoのニックネームとともに全勤労世代に加入資格が開放され、2018年からは中小企業に限り、事業主も拠出できるようになった。

ここにきて、事業主掛金は企業型、加入者掛金は個人型という二分法は崩れた。

本来、誰が拠出主体なのかという点には深い注意が払われなければならない。個人が拠出する掛金について

*15 本来の「2000年問題」は、西暦を下2桁だけで管理していたコンピュータが、2000年到来とともに誤作動を起こし、さまざまな社会・経済上の問題が発生するのではないか、とされた問題。

は、拠出するか否かの決定権が本人にあり、掛金額に応じた税の優遇措置を受けるのであるから、当時の政府がこだわった「貯蓄ではなく年金」であることを明確にするために、60歳までの引き出し制限はあってしかるべきであろう。また、金持ち優遇税制としないためにも、限度額の設定は必要である。個人型(iDeCo)も企業型における加入者掛金も同じ個人のお金である。器は異なっても、お金の目的は同じであるのだから、統一した限度額、統一した給付事由を横断的に適用しないとおかしい。

一方、事業主掛金については、退職給付制度として広く従業員を対象に拠出されるものであり、従業員サイドに使い道に関する選択権は本来ない。消費するか否かの意思決定を経て、消費されずに残ったお金が「貯蓄」なのであるから、もともと事業主掛金が「貯蓄」になるはずはなく^{*16}、その文脈からして現行の60歳までの引き出し制限は不要なものである。DBと同様に、もともとは退職手当、退職一時金が原資なのだから、退職時に引き出しができて当たり前である^{*17}。

■ 米国にはサブアカウントがある

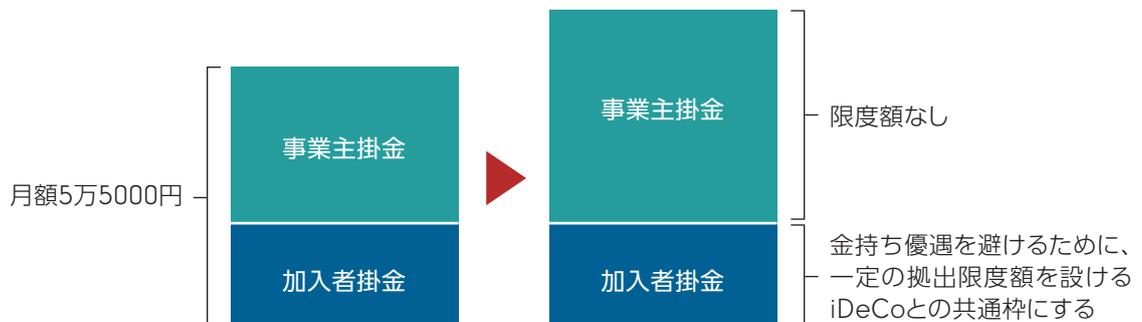
米国401(k)プランでは、加入者掛金と事業主掛金は一つの個人口座の中にサブアカウントを設けて分別管理され、拠出限度額や給付事由が別に規定されている。

サブアカウントを設けることにより、加入者掛金と事業主掛金それぞれについて別の運用指図を行うこともできるので、リスクテイクにも一役買っている。人間は自分の勤労で得たお金については極力減らしたくないという心理が働くが、事業主が出してくれたお金に関しては少しリスクを取ろうという心境になれる人もいるからだ。

■ 中小企業への普及のカギ

実は、制度創設時には企業型にも個人拠出を認める案が一時、議論されていた。このために、事業主掛金もひっくりめて60歳までの引き出し制限ができてしまったわけだが、企業型が事業主掛金だけの制度とされた時点で、この条項は再考されるべきであった。事業主掛金は退職金が原資なのだから、退職時に支払われてしかるべし、というのがユーザーの生の感覚だ。この感覚に逆らうから、本来のDC普及ゾーンと目される中堅中小企業^{*18}にDCが広がらない^{*19}。企業年金カバー率が低迷しているのはここに大きな原因がある。

図表9 事業主掛金と加入者掛金の分離のイメージ



*16 勤続3年未満退職の場合の掛金没収が可能であることからわかるように、事業主掛金は「貯蓄」にはなりえない。

*17 あくまでも退職が給付事由となるべきということであり、加入者が希望する任意の時点で給付が認められるべき、とするものではない。

*18 米国401(k)プランは、DBを導入しにくい中堅中小企業が採用しやすい退職給付制度として1990年代に急速に普及した。

*19 2012年3月末での適格退職年金収束が決まり、中小企業に後継制度としてDCを勧めた際に、よく聞かれたのが「退職した時にごくろうさま、といってお金をあげたいのが中小企業の社長の気持ちだ。退職金として使えないなら用はない」というセリフである。

事業主掛金は退職金由来であり、退職金には限度額はない。企業の退職給付制度への負担能力には自ずと限界があり、過大な退職給付はそもそも企業の存続をおびやかしてしまう。そもそも、法人税を支払っている日本の法人は全体の約3割に過ぎない^{*20}。こういった事情をものもろもろ見ていくと、限度額の設定は、事業主の設計の自由を奪うというデメリットの側面の方が大きい。

限度額がないと、事業主は収益に応じて機動的に掛金水準を変更し、税操作をするのではないかと考えるのは杞憂だ。たとえば利益が出た年は、DC規約を変更して厚生労働大臣の承認を取り、掛金を増やして法人税を減らす、という行動をとるのは実務的には困難である。もし、頻繁な掛金変更を行う事業主がいたとしても、実情を調べて疑義があったら^{*21}、地方厚生局が規約変更を承認しなければよいだけの話である。限度額という全体規制の網を事前にかけるのではなく、運営の世界で個別対応を行うのが実効ある行政ではないか。

■ 給与財源DCの整理

拠出主体に応じてルールを再整理することで、DC制度が過去20年間引きずってきたさまざまな問題（低い拠出限度額、60歳引き出し要件等）はほぼ解決される。

唯一課題として残るのが、俗にいう給与財源DCである（以下、賞与を財源とするものも含めて給与財源DCと呼称する）。給与財源DCとは、加入者の選択により、本来給与として受け取るはずだった金額を事業主掛金としてDCに拠出できるとする仕組みである。加入者にとって、給与か掛金かの選択は経済的に等価とされる一方で、事業主としては新たな財源を負担することなくDCを導入できることから人気を博した。企業型DCは既述のとおり、もともと事業主だけが拠出できる制度であったため、加入者は拠出できなかった。ここを打開するテクニックとして民間レベルで考案されたものが給与財源DCである。これは日本の金融機関の創造性を示す産物であり、企業型DCの普及に多大な貢献を果たしたスキームであるといっている。

しかしながら、ひずみも残した。この手法はDC法制定時には想定されていなかったものであるため、社会保険とのリンクができていなかった。現在、加入者の選択で事業主掛金に変身したお金は、はじめから本人の報酬ではなかったものとして処理されており、社会保険料の計算根拠から外す実務がとられている。しかし、特に厚生年金保険料がかからない実態は、はなはだ都合が悪い。私的年金を増やす術が、公的年金の犠牲の下で行われていることになるからだ^{*22}。

この問題であるが、「給与財源DCの掛金は、社会保険目的では本人が得た報酬とみなし、社会保険料の計算根拠とする」というルール変更を行うだけで解決する。

欧米でも、このように本来の給与を受け取らず、退職給付制度に拠出する手法をsalary sacrifice contribution（給与を犠牲にした掛金）といい、昔から広く普及している。米国の401(k)プランはこの構造そのものである。ただし、401(k)プランの従業員の税引き前掛金は、事業主掛金として扱われ所得税がかからない一方で、社会保険の分野では社会保障税(social security tax)の賦課対象とされている。私的年金の充実のために公的年金が犠牲になるのは本末転倒だからだ。

日本でも給与財源DCがこれだけ普及をみせたのであれば、本人財源の掛金については将来に向かって社

*20 法人企業統計調査(平成29年度版)「平成29年度分の法人数270万6,627社から、連結子法人の数(1万2,671社)を差し引いた269万3,956社のうち、欠損法人は168万7,099社で、欠損法人の割合は62.6%となっている。」

*21 たとえば、5年以内に複数回の掛金変更をしようとする場合や、増額→減額あるいは減額→増額のパターンの場合にはチェックする、といったことが考えられる。

*22 税に関しては、企業型DCの加入者掛金であっても、給与財源DCであっても、ともに課税所得を減らす点で効果は同一。

会保険料の対象とする、としなければならないだろう。加入者掛金であれ、給与財源DCであれ、そして既述のiDeCoであれ、財源は本人の収入であり、すべて同じ性質のお金であるのだから、同じルールを適用するのが筋だ。たまたま通ってきた道が違うというだけで、取り扱いが変わるというのはおかしい。

■ システム開発の価値

掛金を事業主拠出と加入者拠出とに分ける、あるいは税引き前拠出と税引き後拠出とに分けるためには、レコードキーピング・システムのアップデートが必要となる。これが新たな社会コストを生むのではないか、という議論もあろう。しかし、この開発は似たような構造のロジックを複数コピーして用意するといった性格のものなので、従来の法令改正による新規開発案件のような複雑さはないのではないか。しかも、これまで述べてきたDC制度の隘路を打開するための切り札ともなり、その導入の意義は大きいと考えるが、システム開発負荷については実務家の意見を尊重したい。

■ 年金受取りの低迷

DCからの老齢給付金の支給方法は、一時金での受取り件数が年金のそれより約3倍^{*23}も多い。DC法が定める制度趣旨は「国民の高齢期における所得の確保(中略)、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与すること^{*24}」にあるので、本来の支給方法は年金と定められている^{*25}。

それにもかかわらず、この逆転を招いているのは、①事業主掛金のルーツは退職一時金にあり、従業員もそう感じていること、②拠出限度額が小さいために、口座残高もさした金額とならず、年金として分割受取りするのは煩雑であること(送金手数料も余計に取られる)もあるが、何よりも③一時金で受け取った方が税の扱いが有利であることが大きい。

所得税法上、一時金支給は退職所得に区分される。退職所得税制は、①勤続年数に応じた退職所得控除^{*26}を適用し、②控除後に残る金額があったらそれを2分の1倍した上で、③分離課税する、という層にわたるメリットが詰まった優遇措置である。

一方、年金支給には公的年金等控除が適用される。しかし、この控除枠は公的年金と分けあって使うものであり、公的年金だけで使い切ってしまう可能性もある。控除後に残る金額については、他の所得と合算のうえ税額を求める総合課税が適用されるので、累進税率のもとでは税率は高くなりがちである。

このように、DCからの老齢給付金は年金ではなく一時金でもらった方が税制上はお得になっており、これがDC法の意図からはずれて年金受取りが低迷する理由である。

■ 退職所得税制があるから税優遇の限度額を大きくできない

これで終わりではない。退職所得税制は以下のように深刻な問題につながっている。

世界各国の年金課税は、①拠出時に本人の掛金が所得控除される(事業主拠出であれば本人の所得として課税されない)か否か、②運用時に運用収益がその都度課税されるか否か、③給付時に課税されるか否かの3段階で語られる。

課税が起こる場合をT(Taxed)、課税が行われない場合をE(Tax-Exempt)という記号で表すので、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税であればEETと表現される。これは英米の一般的な私的年金でみられるパターンである。

一方、米国のRoth IRA^{*27}や財形年金、日本のつみたてNISAの課税構造は、TEEである。条件を一定にそろえれば、EETとTEEとの間で税収に違いはないのだが、目の前の財政赤字に苦しむ国家は、いま税収を確保できるTEEを好むといわれる。事実、米国では毎年のように401(k)プランの税引き前拠出をなくし、Roth型(税引き後拠出)に移行させようとする法案がつくられていると聞く。

なお、各段階での課税の有無とその影響については、本章の最後でふれているので参照いただきたい。

ところで日本のDCであるが、一時金支給を選択した場合、名目上はEETであるものの、ほとんどの人は退職所得控除のおかげで給付時も非課税、すなわち実態としてはEEEの状態が広がっていると思われる^{*28}。このため、いったんDCにお金が入ってしまうと、国としては永久に税金をとりっぱぐれることになる。この構造こそが、税当局がこれまで頑としてDC限度額の引き上げを認めてこなかった背景と思われる。

*23 2018年度の一時金支払い件数6万2,828件に対し、年金支払い件数2万3,232件(運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料 2002年3月末~2019年3月末」)。

*24 確定拠出年金第1条抜粋。

*25 確定拠出年金法第35条第1項「老齢給付金は、年金として支給する。」(第2項で規約の定めにより一時金支給も可としている)。

*26 20年以下は勤続一年につき40万円、20年超は一年につき70万円。

他の財源を差し出さないと限度額引き上げはない、と税当局は昔から言っている。これにしたがえば、DCの税優遇の限度額(拠出限度額ではない、念のため)を引き上げるには、退職所得課税適用の放棄が焦点になると思われる。特別法人税の制度的撤廃の有無がよく議論になるが、そちらよりも退職所得課税の適用の有無こそ本質的な問題である。

■ 雇用流動化と退職所得税制

とはいえ、一般的な話として、退職金を一時金として受け取り、これが普通に給与課税されていたら莫大な納税額となり、家計管理や人間の行動に影響を与えてしまう。だからこそ退職所得課税という区分ができたものと理解する。これは日本の雇用・報酬慣行に則った意義のある制度だったわけだ。

しかし、2000年代に入ってから、この退職所得税制は長期勤続をいたずらに優遇する一方、転職を不利とする仕掛けであり、結果として雇用流動化を妨げる方向に作用しているとの認識が広がってきた。終身雇用ではなく、転職があたりまえの社会になっていけば、退職所得税制の意義は小さくなり、将来的には一時所得税制に収斂していってもおかしくはない。雇用流動化が進んでいる米国では、企業年金からの給付を一時金で受け取っても特別な優待はなく、すべて給与と同様に通常所得(ordinary income)として課税される。英国では一時金受取の最初の25%分は非課税だが、残額は通常の所得と同様に課税される。

■ 個人掛金部分への税制

事業主掛金への退職所得税制の適用は、既述の通り雇用流動化と相容れないものになりつつあるが、より大きな問題は個人の掛金に対する退職所得税制の適用だと考える。

現行のルールでは、個人が自分の財布からDCに拠出する部分も、一時金支給を選択したら退職所得税制の対象となる。DC制度発足時は企業型DCがメインであり、そこには事業主掛金しか認めないというルールだったので、一時金支給は退職所得課税とすることが馴染んだ。

しかし、昨今DC制度には個人のお金がこれまでより多く流入するようになってきた。個人がDCに掛金を出すか否かは、本質的には「現金として今受け取るか、将来まで繰り延べて受け取るか(cash or defer)」のタイミングの選択にすぎない。それに伴って課税の時期が後ろ倒しになるだけなのだから、退職所得課税を適用するのは行き過ぎの感がある。

給付金への課税についても、個人掛金と事業主掛金を切り離した扱いとするのがよいと思う。すなわち、個人掛金部分については、一時金受取りを一時所得課税、年金受取りを雑所得課税(公的年金等控除なし)とするのがよい落としどころではないか。

いずれにしろ、退職所得税制の適用の是非に切り込んでいかないと、拠出時の税優遇の限度額を引きあげる議論に入っていくのは難しくないだろうか。

*27 税引き後の掛金を拠出するIRA。その替わり、運用収益と給付金は非課税となる。考案した上院議員の名前から命名された。

*28 少数ながら一時金に所得課税されている人はいるかもしれない。手元に統計はないが、DCから一時金支給を受けた者のうち、実際に課税が発生した割合はどれくらいかのデータは明らかにされるべきであろう。

■ 特別法人税について

日本には特別法人税(以下、特法税)という諸外国にはない税制が存在する。法人税法に定められているもので、厚生年金基金は代行部分の3.23倍に相当する額を超える積立金に対して、確定給付企業年金と確定拠出年金については積立金全額に対して1.173%が課税されることになっている。企業年金ではない個人型DCにまで法人税が課されるというのは奇妙だが、資産運用環境の低迷が顕著であった1999年度以降、何度も凍結措置とその延長が繰り返されてきたので、DC制度がスタートしてからは実際に課税されたことはない。レコードキーピングシステムにも、特法税を想定した作りこみはされていない。特法税は現時点でも2023年3月31日まで凍結中である。

日本に社外積立ての器として企業年金が導入されたのは、1962年の適格退職年金が最初である。それまで企業が退職給付に係る費用を損金算入するタイミングは、従業員が退職して退職一時金を支払う時^{*29}だった。これが適格退職年金の導入で、事前積立時(掛金拠出時)に損金算入ができるようになった。この税の収支に関する時間のズレがもたらす損失を回収するために導入されたのが特法税である。その建付けのよしあしは別にして、退職一時金ありきでスタートしたきわめて日本的な税制と言える。

筆者は、DCの事業主掛金も退職金由来だから、退職金と同様に退職時に支払い可能にして、限度額も不要ではないかと述べてきた。その論でいくと、特別法人税は撤廃すべき、という話は出て来ない。

しかし、終身雇用が長期的に減り雇用流動化が進展する中で、給付時の退職所得控除は縮減されていく方向にあることは否定できない。特法税凍結でどれだけの税収が失われたかは不明だが、特法税を制度的に廃止すると同時に、退職所得税制の適用も廃して給付時課税を徹底することで、企業年金に関する税収支の帳尻を合わせるという考え方もあると思う。もちろん、即時変更は混乱を招くので、経過措置を設ける必要はあるものの、この点について、いつまでも議論を避けていくことは難しいのではなかろうか。

■ 拠出時、運用時、給付時の課税の有無とそのインパクト

先に、「条件を一定にそろえれば、EETとTEEとの間で税収に違いはない」と述べたが、この章のしめくりとして、拠出時、運用時、給付時の課税の有無とそのインパクトについて、数値例を用いて確かめておきたい。

課税の有無の組み合わせは、拠出時、運用時、給付時のそれぞれの段階で課税が起こるか否かに分かれるので、論理的には $2 \times 2 \times 2 = 8$ 通りある。課税をT、非課税をEと記す。このうち、EEEとETEは課税がほぼ起こらないため、政策となることは考えにくい。また、TETとTTTは二重課税を招いてしまうため、こちらも考えにくい。結果として、EET(①)、TEE(②)、TTE(③)、ETT(④)のパターンが残る。

100というお金について、10年間運用した後に給付として受け取るという設定をつくり、4つのパターンの違いを見たのが、図表10である。税率については、拠出時、運用時、給付時を通じて20%に設定している。また、運用利回りは3%としている。表中で課税が起こっている箇所は網掛けを施した。

この前提で計算を行うと、まず、①EETと②TEEの手取り給付が同額になっていることが確認できる。また、③TTEと④ETTも同額だが、その金額は前者よりも小さい。加入者にとっては①と②がより有利なことがわかる。

*29 退職給与引当金税制として、期末要支給額の一定比率を損金算入できる時代もあった。

一方、税金の面から見るとどうか。図表10の下段で、拠出時、運用時、給付時の各税金ならびに総税金額を計算している。②TEEよりも①EETの方が合計の税金額は大きいことがわかる。また、③TTEよりも④ETTの方が総税金額は大きい。手取り給付が同じもの同士の間で総税金額が異なるのは一見不思議だが、これは課税時期のタイミングが作用しているためである。時間の価値の概念を知っている方であればすぐに理解される通り、一般に、現在の100円は将来の100円よりも価値が高い。あるいは、②TEEと③TTEは、拠出時に課税した分の運用利回りが国に入っている、というように解釈してもいいだろう。

DCの税制は形式上は①EETとなっている。一方、一般の金融商品の税制は③TTEである。この両者の比較においては、税優遇があるとされる①EETの方が手取り給付が大きい分、税金は小さいように思えるが、図表10の設定では税金も①EETが大きくなっている。これらも課税のタイミングが違うことにより生じたものだ。

図表10 課税のパターンの数値的検証

	①EET	②TEE	③TTE	④ETT
収入(A)	100	100	100	100
拠出時の課税(B) 20%	0	20	20	0
掛け金(C=A-B)	100	80	80	100
運用利回り 3%				
運用収益への課税 20%			(毎年運用収益に課税)	(毎年運用収益に課税)
10年後の資産残高(D)	134.39	107.51	101.41	126.77
給付時の課税(E) 20%	26.88	0.00	0.00	25.35
手取り給付(F=D-E)	107.51	107.51	101.41	101.41
実際の制度・商品	DC	NISA	一般金融商品	
掛金課税の額	0	20	20	0
運用収益課税の合計	0	0	5.35	6.69
給付課税の額	26.88	0.00	0.00	25.35
課税合計	26.88	20.00	25.35	32.04

なお、①EET、②TEE、③TTEの3つのパターンについて、条件を変えると税金はどうなるだろうか。他の条件を一定にして、一つだけ条件を変えてみると、以下が観察される。

- 運用利回りだけが上昇すると、①EET、③TTEの税金は増えるが、②TEEは不変
- 拠出時の税率だけが上昇すると、②TEE、③TTEの税金は増えるが、①EETは不変
- 運用時の税率だけが上昇すると、③TTEの税金は増えるが、①EET、②TEEは不変
- 給付時の税率だけが上昇すると、①EETの税金は増えるが、②TEE、③TTEは不変

一般に、リタイア後は所得が減っているはずなので、累進税率の下では現役時代よりも低い税率が適用される。したがって、いま給与として受け取るのではなく、それを掛金として拠出して、将来老後資金として受け取る方が有利である、と米国401(k)プランの投資教育では教えるが、これも拠出時と給付時の税率が違うことを前提とした話である。

このため、冒頭に記した「すべて税率20%」という前提が果たして現実的なのかという点には疑問符がつく。ただし、税率はその時々で変動するのも事実である。したがって、システムとして比較する場合には、各段階での税率が同じであれば①EETと②TEEは同じ価値になる、というように理解するのはあながち間違いではない。

そして、税当局は将来よりも目の前の税収を求めるのも事実である。今の税収を求めるのか、自助努力奨励策を優先するのか、という問題はいつも天秤にかけられるのである。

ここまで、事業主と個人という拠出主体別に掛金の限度額、給付事由、さらには税制を設定することが合理的であることを述べてきた。また、税の恩典は所与のものとして議論を進めてきた。

最終章では個人拠出にしぼり、果たして税の恩典がすべてなのか、別の方法で個人に自発的に老後資金の貯蓄を促す仕掛けは考えられないのか^{*30}。もっといえば税の呪縛から解放されてDC制度を発展させる術はないのか、について考えてみたい。

資本主義は知っているもの勝ち、調べたもの勝ちの世界である。特に金融の世界はそうである。住宅ローン金利でも、保険料でも自由化が進み、ネットインフラが備わったことから、情報を持っている者が得をする傾向に拍車がかかってきた。しかし、情報の獲得能力には個人差がある。調べる時間があるか、教えてくれる人がいるか、そもそも理解しようとする意欲を持てるか、など、個人のさまざまな環境・資質が情報獲得能力を左右する。このように人々の出発点は大きく異なるという事実を前にした時、果たしてはじめからすべてに自助努力を求めているものだろうか。

特に私的年金は、既述のとおり公的年金を補完する役割を持つ。そう考えたら、とことん自助努力を貫くのはうまくないかもしれない。多少なりとも社会主義的な手厚さや支援の仕掛けが、私的年金制度の中には備わっている必要があると思う。

■ 所得控除方式は高所得者を優遇する

多くの国では個人拠出のインセンティブとして所得控除方式が採用されている。日本もなかば当然のごとく所得控除方式を採用している。この方式では、自らの意思で老後資金を拠出すれば、所得税と住民税が減る、と同時に老後資金の蓄積も進むので、一石二鳥の手段として教えられている。しかしながら、これが公平性や認知度という点からベストかという議論がある。特に日本においては疑問なしとはできない。

そもそも所得税は累進税率になっており、所得が高い人ほど高い限界税率を適用される。つまり、同じ掛金額でも税率区分に応じて税優遇の絶対額は変わる(図表11)。

図表11 累進税率下における税優遇の逆進性

所得税率20%の人(課税所得500)の場合

	A. 課税所得	B. 所得税 (20%)	C. 住民税 (10%)	D. 合計税額 (B+C)	E. 手取り (A-D)	F. DC残高	G. 実質価値 (E+F)	H. DC活用 メリット
DC未利用	500	100	50	150	350	0	350] 30
DCに100拠出	400	80	40	120	280	100	380	

*30 自発的にと書いたが、世界には私的年金にもかかわらず強制適用のルールを採用している国がある。オーストラリアや英国(自動加入制度の呼称)などだ。こうした国でも、拠出に向けたインセンティブは設けられている。強制適用の私的年金には最低掛金率が設定されるが、それを超えて拠出することは任意だからである。この点は公的年金と強制適用の私的年金との違いになる。

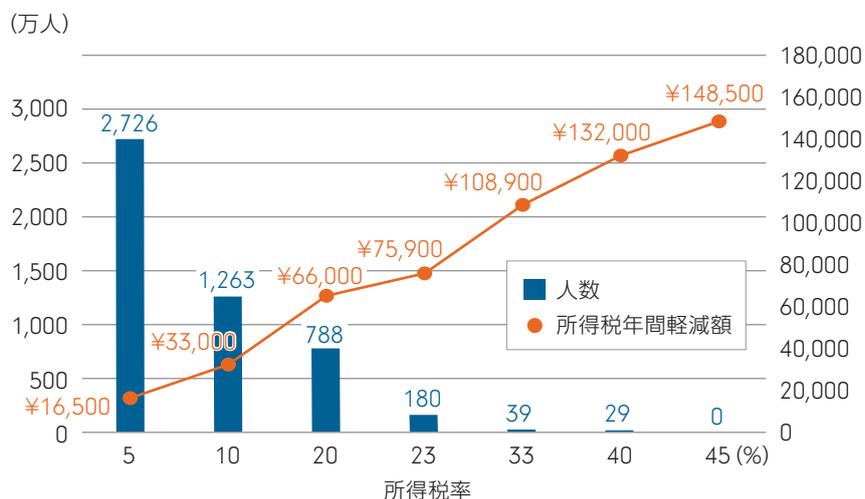
所得税率40%の人(課税所得2000)の場合

	A. 課税所得	B. 所得税 (40%)	C. 住民税 (10%)	D. 合計税額 (B+C)	E. 手取り (A-D)	E. DC残高	G. 実質価値 (E+F)	H. DC活用 メリット
DC未利用	2000	800	200	1000	1000	0	1000] 50
DCに100拠出	1900	760	190	950	950	100	1050	

所得控除方式は、所得の高い人に結果としてより大きな税優遇を与えることになる。もともと高所得層ほど自由にできるお金を多く持ち、現在の高い税金を回避しようとする動機が強い。このため、所得控除方式は高所得層の老後貯蓄について、そうでない人に比べてより強く支援する効果が出る。英国では、所得控除方式による税優遇の3分の2が最高税率適用者によって活用されているとの分析もある。本来、社会政策としては、平均所得層にこそ自助努力で老後準備を行ってもらう必要があるため、所得控除方式は意図しない結果をもたらしているのである。

わが国について、所得控除方式が高所得層をより優遇している姿を見たものが図表12である。日本の所得税率は現在5%から45%まで7段階に分かれている^{*31}が、これらを横軸にとり、限界税率別の人口分布を棒グラフで示している。一方、折れ線グラフは、各税率区分に属する者が、仮に年間一律33万円のDC拠出を行った場合に、所得税がいくら減るかをプロットしたものである。最低税率と最高税率とでは9倍の開きがあるので、絶対額ベースで比べても9倍(最低税率の人は1万6500円、最高税率の人は14万8500円)の差がつく。

図表12 所得税率別の人口分布と税軽減額



(出所) 平成30年分民間給与実態統計調査(令和元年9月)よりフィデリティ投信作成

第3章では、図表7-①として税優遇を全員同額とするモデル(現行)を示した。これをベースに、所得に応じた税軽減の効果を重ねて描くと図表13-①のようなイメージになる。濃い青色の折れ線グラフが税優遇効果の推移である。当然ながら所得が高くなると(グラフの右側に行くにつれ)、税優遇が生まれやすくなる効果も大きくなっていく。

*31 米国の連邦所得税率は10%から37%まで7段階、英国は20%から45%まで3段階。

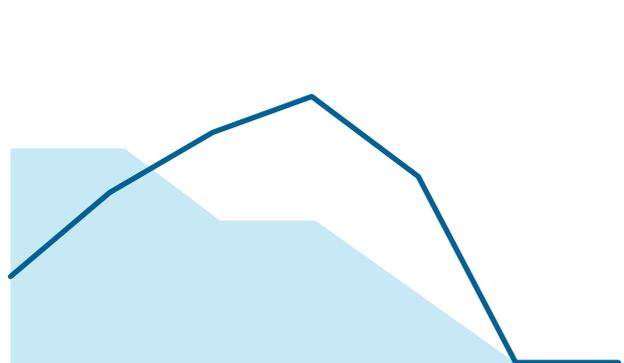
一方、図表7-②のように所得に応じて税優遇を逡減させるモデルにすると、数値の設定次第だが、図表13-②のようなイメージを描くことも可能となる。

図表13 税優遇の設定方法と税優遇額の関係(イメージ)

①所得によらず税優遇が同額のパターン



②所得に応じて税優遇が逡減するパターン



■ 所得控除方式は低所得層にはインセンティブにならない

さらに問題がある。所得控除方式は所得税を払っていない低所得層や無収入の者に対しては全くインセンティブとして機能しない。この問題を解決するため、英国では、個人掛金に政府が上乗せ拠出する手法^{*32}で所得控除と同等のメリットを与える方式も併設している。また、配偶者や扶養家族への掛金を本人の所得から控除できる施策も講じている。米国にも配偶者向け拠出を本人が控除できる制度がある。こうした対応は日本では未整備である^{*33}。

■ 源泉徴収と年末調整が生む税への不感症

所得控除方式には上記の課題がある上に、わが国ではサラリーマン層において所得課税への感度が低く、節税メリットといわれてもピンとこない人が多い。日本では、源泉徴収と年末調整を通じて給与と所得の税務が完結するので、一部の者^{*34}を除いて確定申告をする必要がない。これは徴税を確実にするとともに納税者側の便宜も図る施策ではあるが、一方で納税者による所得税等への理解・関心が進まず、所得控除のメリットも感じにくくしている。ここが全員^{*35}が確定申告をする米国との違いになる。このように、所得控除方式には日本独自の課題も存在する。

■ 政府マッチング

自助努力による老後資金形成を促す仕組みとして、同じ国庫を財源とするが、所得控除方式にかえて、あるいは共存する形で「政府マッチング拠出」を採用する国もある。既述の英国の他に、オーストラリア、チリ、ニュージーランド、ドイツ、トルコ、マレーシアなどだ。

*32 Relief at source方式。詳細は別レポートを参照されたい。

*33 国民年金や国民年金基金では、配偶者や扶養家族(例えば、学生の国民年金保険料)分の保険料を本人が所得控除できる。こうした扱いをDCにまで広げられないものだろうか。

*34 給与収入が2000万円を超える人、2か所以上から給与を受け取っている人、給与以外の所得が20万円を超える人など。

*35 収入が低い者は除外される。たとえば独身で年収\$12,200(2019年)未満の者などは不要。

政府マッチングとは、たとえば本人が掛金を100出したら、政府がその半分の50を上乗せ拠出する。200出した人には半分の100を上乗せ拠出するという仕掛けである。逆に掛金を出さなかった人には政府マッチングはゼロ、というように自助努力を促し、かつなるべく多く拠出する気になるように設計されている。

本人からすれば、口座残高が増えることが見え、一瞬で50%の運用利回りを得たように感じられるので、インセンティブとしての効果はかなり高い。特に、老後準備に関心が薄い若年層には有効であり、対象を若年層に絞っている国もある(マレーシアでは20代、30代)。もしくは低所得者に限定(例:オーストラリア)といったように、対象者を政策的に絞ることも可能だ。

所得控除方式と政府マッチング方式の比較をすると、図表14のようになる。

図表14 所得控除方式と政府マッチング方式の比較

	所得控除方式	政府マッチング方式
対象者	所得税を支払っている者に限定される (低・無所得者には恩典なし)	全国民を対象に実施可能 若年層、低所得者層などターゲットを絞ることも可能
公平性	累進税率の下では、所得の高い者ほど恩恵を得る	所得水準に関わらず公平に設計できる
認知度	確定申告を行っていないとメリットを感じにくい	より直感的にメリットを感じやすい

こうしてみると政府マッチング方式はいいことづくめなのだが、国政レベルでは難問でもある。所得控除は財務省主税局マターであるのに対し、政府マッチングは主計局マターであり予算編成そのものである。日本国憲法の定めにより、予算の用途は毎年国会が議決することになっており、時代時代の優先順位によっては予算がつかない事態も考えられる。政府マッチングは制度としての永続性・安定性が保証されにくいのである。

もし、政府マッチングを導入するのであれば、インセンティブの主軸とするのではなく、所得控除枠を補完するものとして、制度の認知度を高め、老後準備を促す時限的な起爆剤として利用するのがよいかもしれない。

■ 任意の事業主マッチング

国レベルでは課題があっても、マッチング拠出は事業主単位で実施できる。

DC制度発足時には企業型は事業主だけが掛金を出せる、個人型は個人だけが掛金を出せるという厳格な区分があったが、それが崩れた今、事業主によるマッチング拠出を禁じる理由が見当たらない。すぐにでも解禁すべきであろう。

筆者が1990年代に米国401(k)プランを販売していた際の記憶では、加入者に「拠出を始めよう、そしてできるだけ多くの拠出をしよう」と思わせていたのは、所得控除ではなく事業主によるマッチング拠出の方だった。米国401(k)プランは、所得控除とのダブルインセンティブになっているのだが、加入者に響いていたのはマッチング拠出の方である。

マッチング拠出の典型的な設計例が「給与の6%を上限に50%マッチする」というものである。その仕組みを図

表15で示した。加入者Aは自分の給与の4%を401(k)プランに拠出したとする。事業主はその半分の2%を加入者Aの個人口座に上乗せ拠出する。次に加入者Bは自分の給与の6%を拠出する。その場合、事業主からのマッチング拠出は半分の3%である。ここまでは単純なのだが、このままいくと高所得者ほど拠出する余裕があるので、事業主マッチングも多くもらうことになり不公平である。ここで上限が設けられている。加入者Cは自分の給与の8%を拠出するのだが、事業主マッチングはその半分の4%とはならない。8%ははじめの6%と残りの2%に分解され、はじめの6%部分に対してのみ事業主マッチングが拠出される。

図表15 事業主マッチングの仕組み

①加入者A：給与の4%を401(k)プランに拠出→マッチング拠出はAの給与の2%



②加入者B：給与の6%を401(k)プランに拠出→マッチング拠出はBの給与の3%



③加入者C：給与の8%を401(k)プランに拠出→マッチング拠出はCの給与の3%



事業主によるマッチング拠出は、人事政策としても有効であると思われるので、これを導入しない手はない。現在の企業型DCの設計のように、「給与の6%を一律に全加入者に拠出」するよりも、たとえば「3%は一律に拠出するが、それに加えて、加入者が拠出すればその半分以上を上乗せ拠出する(ただし給与の6%まで)」という設計にした方がはるかに有効な制度になろう。

■ 投資教育(資産形成教育)は聞く耳を持たせてから

「この世で最も強い力は複利である」(Albert Einstein アルバート・アインシュタイン)

「貯蓄について考えることは若者にこそ必要なのに、彼らはまったくそれをわかっていない。それは“長期的”という概念を理解できないからだ(途中略)それを貯金と考えるのではない。魔法と考えるのだ。1000ドルを魔法の箱に入れると、40年後には、それが1万ドルから2万5000ドルになっている。^{*36}」(Scott Galloway スコット・ギャロウェイ)

*36 Scott Galloway, *The Algebra of Happiness* [ニューヨーク大学人気講義 HAPPINESS] (東洋経済新報社2019年)。翻訳文をそのまま掲載。当然ながら、1000ドルが40年後いくらになっているかは、運用環境と資産配分によって異なる。

ゼロ金利が続く今日では、「複利」は「リターンがリターンを生む仕掛け」と言った方がフィットするかもしれないが、この複利の効果を理解させることは、自助努力型の年金における投資教育の要諦である。まずここを理解して資産運用のゲートに立ってもらい、そこから、分散投資の必要性などの基本コースに進んでもらうのが流れとしてはいい。

その理解へと導く橋渡し役がインセンティブ施策、すなわち「やった方が得である」と思わせる仕掛けである。時間という資源を持ち、複利の効果を最大限に活用できる若者は、概して収入が低く消費性向も高い。このため、何の施策も打たなければ老後準備には取り組まないものだろう。結婚、出産、教育、住宅購入など人生でお金のかかる行事は数多くあり、老後はそれらより順番としてはずっと後にやってくる。しかし、「毎月ほんの少しでも積立てをしておけば、老後が間近になってあわてて準備するよりも、はるかに少ない原資でより大きな準備ができる。それは、複利の効果が何十年にもわたって効くからだ」という内容を興味のない者に聞かせるためには、「これは得である」とたちどころに思わせる特典が必要だ。つまり、すぐにわかるインセンティブの設計の優劣が問われるのである^{*37}。

■ 老後資金以外の使途

インセンティブと同時に、不安要素の除去も自助努力による準備を促すには必要である。老後資金にロックインされることを恐れて、掛金の拠出を抑える心理が必ず働くからだ。

米国のIRAでは、高額医療費(所得の7.5%超)の支払い、初回の住宅購入、自分または家族の高等教育費などの目的には残高の引き出しを認めている。このため、安心して老後資金の積立てができるようになっている。

わが国の確定拠出年金の給付事由は、老齢、死亡、高度障害に限定されている。これは退職金由来の事業主掛金については合理的である。しかし、個人が自分の意思でお金を出さず出さないを決める個人掛金については事情が異なる。厳格な使途限定は制度活用をかえって遠ざけてしまう。

米国401(k)プランには事業主も加入者も拠出できるが、給付事由は両者で異なる。加入者拠出については、IRAに似た経済的困窮時の引き出し^{*38}が認められており、安心して老後資金の準備ができるような仕掛けになっている。この事例からも、掛金の拠出主体ごとに給付事由を分別することが意味を持つことがわかる。

*37 昨今「若者が消費をしなくなった。将来への不安におびえてお金を貯めこんでいる。それが経済にも悪影響を与えている」との報道が見られるようになった。情報がなく、過度な不安により行動の振幅も大きくなる。何歳時点で年取の何%の貯蓄をもっておくべし、とする指標を示すのは処方箋の一つになる。フィデリティ退職・投資教育研究所、Viewpoint Vol 9『フィデリティの「退職準備の指標」』2018年を参照。

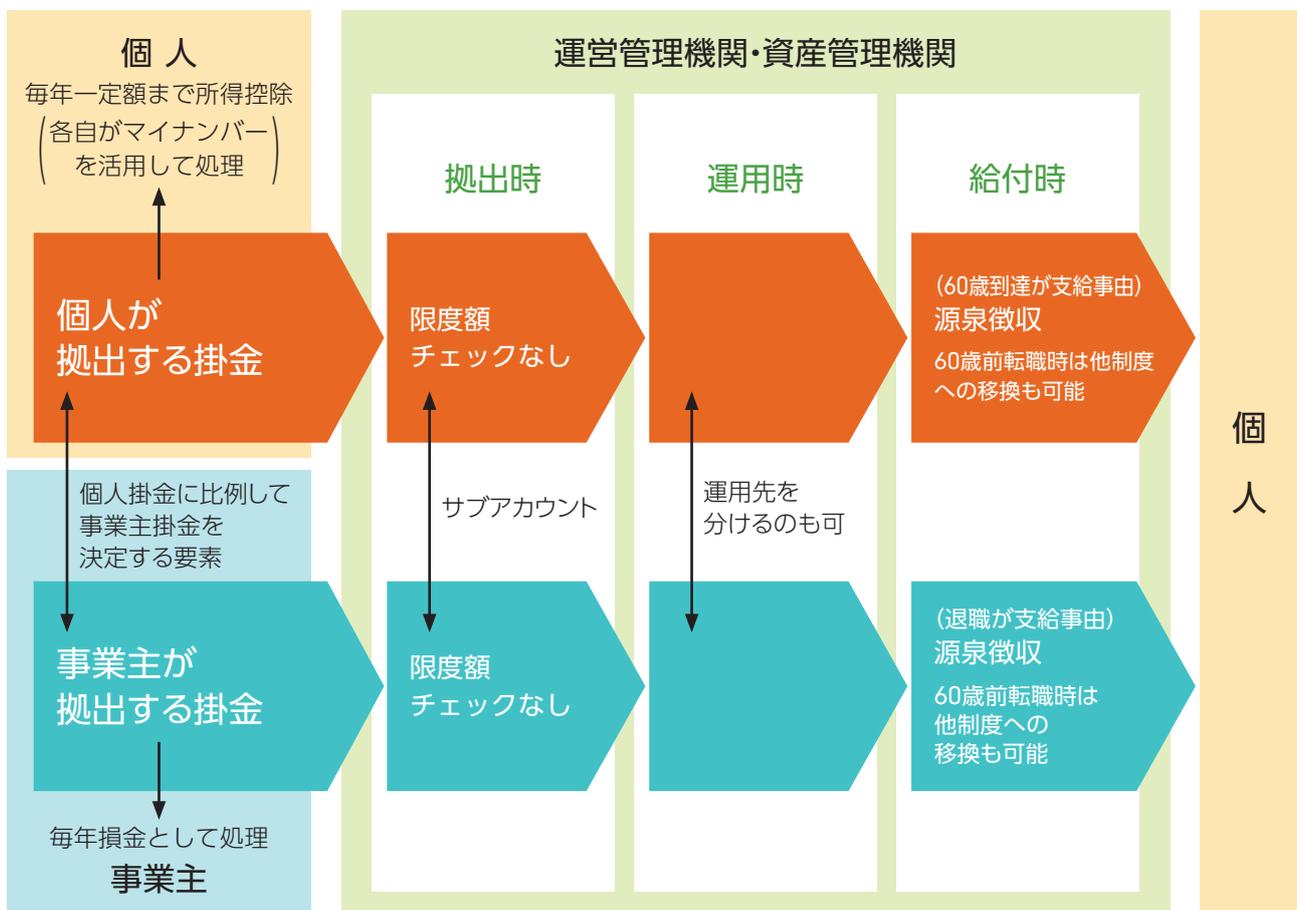
*38 高等教育費、居住家屋の購入および立ち退き請求・抵当流れの防止費用、医療費がリストされているほか、加入者の個別事情も勘案される。

むすびに

筆者の提案を要約すると、以下の3つになる。

- ①企業型DCと個人型DCの区分を廃止する。かわりに掛金の拠出主体(事業主と個人)に応じた限度額、給付事由、税制を考える。
- ②税優遇の拡大がベストだが、それが難しいのであれば、拠出限度額と税優遇の限度額を分離して設定する。部分的にでも税引き後拠出を解禁する。
- ③確定拠出年金はわかりやすさこそ最大の美点。誰もが覚えられる統一的な限度額、社会コストが生じない管理体制、理解されやすい加入インセンティブを導入する。

これらを図示すると以下のようになる。



2020年はDCにとって20年目を刻す年である。人間でいえば成年に達することになるが、こちらはとても独り立ちできる状態にはなっていない。

行政機関として一番初めにDCを検討した省庁の一つに旧労働省がある。所管の財形年金制度が米国の401(k)プランに似ていることから、そのように発展させることができないかという発想が出発点だった。検討作業は1997年に行われ、筆者も米国401(k)プランの実務経験者として参加した。その成果は「勤労者拠出型年金制度の運用のあり方に関する研究会報告書」としてニッセイ基礎研究所が翌年3月にまとめている。しかし、貯蓄優

遇税制をなくしてきた時代の流れの中で401(k)プランのような税優遇の獲得は困難であるとされ頓挫した。

具体的なDC法制化の作業が始まるのは、98年12月の自民党税制改正大綱で「確定拠出型年金の具体化が図られる場合税制上の措置を講じる」旨が盛り込まれ、翌年から厚生省、労働省、大蔵省、通商産業省(いずれも当時の名称)によるいわゆる四省会議の場で検討が開始してからである。

その時代のニーズは、既述のとおり企業会計制度の変革を2000年に控え、DBによる退職給付債務の発生をどうコントロールするかにあった。自助努力による老後資産形成を支援する制度をつくるべきという議論は成熟しておらず、いかんせん時代が早すぎた。

しかしあれから20年の歳月が経過し、自助努力はキーワードとなり、国民の間に老後準備へのマインドが高まった。あらためて旧労働省のアプローチを探るべき時期が来ているのではないかと思う。

2020年4月から適用された「同一労働同一賃金」は、いずれ退職給付における不合理な差別も禁止するという方向に発展していく可能性が高い。現在、DBやDCの対象者はほぼ正規雇用者に限られる。これらが非正規雇用者にも拡大されるとしたら、それはどういう形をとるのか。正規・非正規を問わず希望すれば誰でも加入できるとする「加入資格の公平性」なのか、それともそれを超えて「同一労働なら同一掛金」といった「水準の公平性」にまで踏み込んでいくのか。今後の議論次第だが、タブーは「そんなルールなら、退職給付など廃止してしまおう」と事業主に思わせてしまうような規制強化である。

制度は一度つくったら終わりではなく、ユーザーから愛され見捨てられないように、人々の意識やテクノロジーの発展、社会・経済の変化に応じてアップグレードされていかなければならない。企業年金と個人年金それぞれにつき、誰もが納得できる改革議論が生まれることを期待する。

【参考文献】

- 企業年金連合会 [2020]「企業年金に関する基礎資料 令和元年度版」
- 運営管理機関連絡協議会 [2019]「確定拠出年金統計資料 2002年3月～2019年3月末」
- 厚生労働省 [2019] 社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料「企業年金・個人年金制度の現状等について」
- 財務総合政策研究所 [2019]「法人企業統計調査(平成29年度版)」
- 中央労働委員会 [2018]「平成29年賃金事情調査 表10モデル所定内賃金」「平成29年退職金、年金及び定年制事情調査 表11モデル退職金額」
- 国税庁 [2019]「平成30年分民間給与実態統計調査」
- Cass Business School [2013] Design and Delivery of Defined Contribution (DC) Pension Schemes
- 増井良啓 [1998] 退職年金等積立金に対する法人税の立法趣旨をめぐって (季刊・社会保障研究Vol.34 No.2)
- 犬飼久美 [2012] 退職金課税の起源と変遷 (立命館法学2012年1号(341号))
- 犬飼久美 [2013] 退職金課税の現状と問題点 (立命館法学2013年4号(350号))
- 右谷亮次 [1993] 企業年金の歴史 (企業年金研究所)
- 浦田春河 [2009] 証券アナリストジャーナル第47巻第9号(平成21年9月号)「確定拠出年金にかかわる制度・運営上の問題」
- 浦田春河 [1998] 401(k)プラン (東洋経済新報社)

参考資料

企業型確定拠出年金の 拠出限度額についての検証

証券アナリストジャーナル2009年9月号(第47巻第9号)に、筆者が「確定拠出年金にかかわる制度・運営上の問題」と題して寄稿した論文のうち、拠出限度額に関する部分を抜き出し、数値を最新のものに洗い替える等の作業を行って再掲する。

1. 拠出限度額の問題

(1) 低い拠出限度額

確定拠出年金制度は2001年10月に導入されて約19年が経過し、2020年3月31日時点で企業型の規約数が6,107、実施事業主数が3万3,599、加入者等数は約700万人(個人型の加入者等数は約180万人)となっている^{*39}。こうした指標では、確定給付企業年金と遜色なくなってきたが^{*40}、一方で資産残高をみると約12.5兆円(個人型は1.9兆円)と、確定給付企業年金の約63.0兆円との格差は大きく、日本の企業年金制度における確定拠出年金の存在感は依然小さい。

確定拠出年金マーケットが大きく成長しない限り、このビジネスに関与するプレーヤーは増えず、競争原理も働かず、結果として加入者へのサービス改善ももたらされない。確定拠出年金の資産残高が低位に留まっている元凶は、拠出限度額の低さにある。

確定拠出年金の拠出限度額は、他に企業年金がない場合は一人当たり年66万円(月5万5,000円)、他に企業年金がある場合は一人当たり年33万円(月2万7,500円)である。こうした水準がいかに不十分であるかをまず見ていく。

わが国の確定拠出年金は、既存の確定給付型の退職給付制度から移行する形で導入されるケースが多い。その際、従前の制度における60歳時点の給付水準と60歳時点での確定拠出年金の残高がほぼ一致するように、一定の前提を用いて確定拠出年金の掛金を設定する(図表A)。

具体的な事例で見ていくために、22歳大卒で入社し、60歳で退職するモデル従業員を想定する。現行制度は最終給与比例方式の確定給付型で、給付額は退職給付算定基礎給月額に勤続年数に応じた乗率をかけあわせて算定される。年齢ごとの退職給付算定基礎給(年収の一部であるのが通例)、乗率、給付額を図表Bに掲載した。各項目の数値は、中央労働委員会「平成29年賃金事情調査 表10モデル所定内賃金」「平成29年退職金、年金及び定年制事情調査 表11モデル退職金額」を参照して、適宜数値を補完して作成した。後者の事務・技術(総合職)大学卒の調査産業計の60歳時点のモデル退職金額は、①退職金のみで会社都合が約2,800万円、②退職金のみで自己都合が約2,632万円、③退職金に加えて年金も併給される場合で約3,038万円とあるので、3通り計算したが、図表Bはそのうち①について掲載している^{*41}。

一方、確定拠出年金の掛金は、退職給付算定基礎給の一定率とし、これに資産運用収益が加わり残高が積みあがっていくものとする。そして60歳時点で、上記の3パターンの水準になるように設定している。

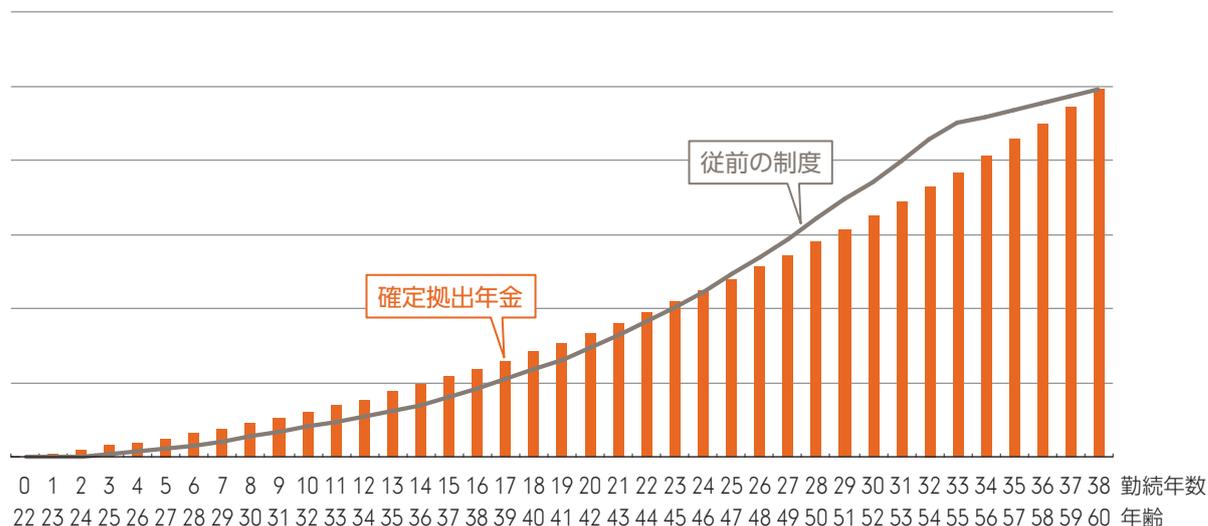
*39 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料 2002年3月～2019年3月末」。

*40 確定給付企業年金の制度数は1万2,952、加入者数は約940万人(企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料 令和元年版」)。

*41 製造業の数値は調査産業計よりも高く、①は約3,038万円、②は約2,890万円、③は約3,317万円とある。

図表A 確定給付型と確定拠出年金の給付カーブ

給付水準



確定拠出年金の残高は掛金と資産運用収益の合計からなるが、資産運用収益がどれくらい得られるかは、事前には予想できない。そこで、一定の想定利回りをはじめに前提として置いて、目標となる残高に到達するために必要な掛金を逆算していく。このとき、高い想定利回りを設定すると掛金は小さくなり、低い想定利回りを設定すると掛金は大きくなる。企業年金連合会が、実際に企業が採用した想定利回りのデータをまとめているが、図表Cで見る通り1.5%超-2.5%以下が多く、平均値は1.96%である。

図表Bでは、想定利回りを2.0%に設定して、60歳時点で約2,800万円弱の残高に到達するような掛金を求めた。その結果、退職給付算定基礎給月額額の9.65%を掛金に設定すれば、目標金額に近づくことがわかった。

ところが、退職給付算定基礎給に9.65%を乗じていくと、給与の増加に伴い、ある年齢で掛金額が確定拠出年金の拠出限度額を超えてしまう。図表BのG列に年額66万円の拠出限度額を超過する場合の金額を掲載したが、この例では48歳で限度額超過分が発生している。なお、限度額超過部分も便宜上、想定利回りをあげる前提で計算を行っている。

図表B モデル従業員の給付額推移

(A) 年齢	(B) 勤続年数	(C) 退職給付算定 基礎給(年額)	(D) 最終給与比例方式 の勤続年数別乗率	(E) 最終給与比例 方式の給付額	(F) 確定拠出年金 年間掛金額	(G) 確定拠出年金 限度額超過部分	(H) 確定拠出年金 残高(年始)
22	0	2,598,000	0.0	0	250,707	0	0
23	1	2,726,800	0.0	0	263,136	0	253,214
24	2	2,855,600	0.0	0	275,565	0	524,046
25	3	2,984,400	0.9	223,876	287,995	0	812,848
26	4	3,163,200	1.8	474,578	305,249	0	1,119,979
27	5	3,342,000	2.7	752,105	322,503	0	1,450,680
28	6	3,520,800	3.6	1,056,458	339,757	0	1,805,422
29	7	3,699,600	4.5	1,387,636	357,011	0	2,184,685
30	8	3,878,400	5.4	1,745,640	374,266	0	2,588,960
31	9	4,057,200	6.3	2,130,469	391,520	0	3,018,748
32	10	4,236,000	7.2	2,542,124	408,774	0	3,474,558
33	11	4,414,800	8.1	2,980,605	426,028	0	3,956,911
34	12	4,593,600	9.0	3,445,911	443,282	0	4,466,337
35	13	4,772,400	9.9	3,938,042	460,537	0	5,003,379
36	14	4,941,360	10.8	4,448,141	476,841	0	5,568,589
37	15	5,110,320	12.2	5,175,266	493,146	0	6,161,570
38	16	5,279,280	13.5	5,940,415	509,451	0	6,782,879
39	17	5,448,240	14.9	6,743,588	525,755	0	7,433,082
40	18	5,617,200	16.2	7,584,784	542,060	0	8,112,756
41	19	5,812,080	17.6	8,501,920	560,866	0	8,822,491
42	20	6,006,960	19.4	9,688,221	579,672	0	9,565,416
43	21	6,201,840	21.2	10,932,998	598,478	0	10,342,192
44	22	6,396,720	23.0	12,236,250	617,283	0	11,153,499
45	23	6,591,600	24.8	13,597,979	636,089	0	12,000,025
46	24	6,711,600	26.6	14,852,478	647,669	0	12,882,476
47	25	6,831,600	28.8	16,399,222	659,249	0	13,794,271
48	26	6,951,600	31.1	17,990,975	670,829	10,829	14,735,999
49	27	7,071,600	33.3	19,627,737	682,409	22,409	15,708,256
50	28	7,191,600	35.6	21,309,509	693,989	33,989	16,711,655
51	29	7,256,400	37.8	22,862,375	700,243	40,243	17,746,817
52	30	7,321,200	39.6	24,164,943	706,496	46,496	18,808,999
53	31	7,386,000	41.2	25,348,440	712,749	52,749	19,898,739
54	32	7,450,800	42.8	26,548,950	719,002	59,002	21,016,591
55	33	7,515,600	43.7	27,343,634	725,255	65,255	22,163,115
56	34	6,978,000	44.6	25,911,168	673,377	13,377	23,338,885
57	35	6,978,000	45.5	26,434,626	673,377	13,377	24,485,773
58	36	6,978,000	46.4	26,958,084	673,377	13,377	25,655,600
59	37	6,978,000	47.3	27,481,542	673,377	13,377	26,848,822
60	38	6,978,000	48.2	28,005,000			28,065,910

想定利回りを変えれば、必要な掛金率も変わる(図表D)。1.5%という保守的な水準に設定すれば、必要な掛金率は10.5%と高くなり、限度額を超過する年齢もより早くなる。逆に、想定利回りを高くすれば、限度額を超過する年齢は遅くなる。

図表C 確定拠出年金の想定利回りの分布

想定利回り	度数	割合
0.00%	14	3.5%
0.0%超～0.5%以下	4	1.0%
0.5%超～1.0%以下	41	10.1%
1.0%超～1.5%以下	49	12.1%
1.5%超～2.0%以下	158	39.1%
2.0%超～2.5%以下	110	27.2%
2.5%超～3.0%以下	20	5.0%
3.0%超～4.0%以下	6	1.5%
4.0%超～5.0%以下	0	0.0%
5.0%超～	2	0.5%
平均値	1.96%	

(出所)企業年金連合会 [2020]「企業年金に関する基礎資料 令和元年度版」

図表D 想定利回りと必要掛金率、拠出限度額超過の年齢

シナリオ①:退職一時金のみ(会社都合)調査産業計 60歳 28,005,000円を目指す場合

想定利回り	必要な掛金率	60歳時点での残高	拠出限度額を超える年齢
1.50%	10.50%	27,984,463	44
2.00%	9.65%	28,065,910	48
2.50%	8.80%	27,990,818	55
3.00%	8.05%	28,064,487	—

シナリオ②:退職一時金のみ(自己都合)調査産業計 60歳 26,320,000円を目指す場合

想定利回り	必要な掛金率	60歳時点での残高	拠出限度額を超える年齢
1.50%	9.85%	26,252,091	46
2.00%	9.05%	26,320,879	52
2.50%	8.25%	26,241,932	—
3.00%	7.55%	26,321,351	—

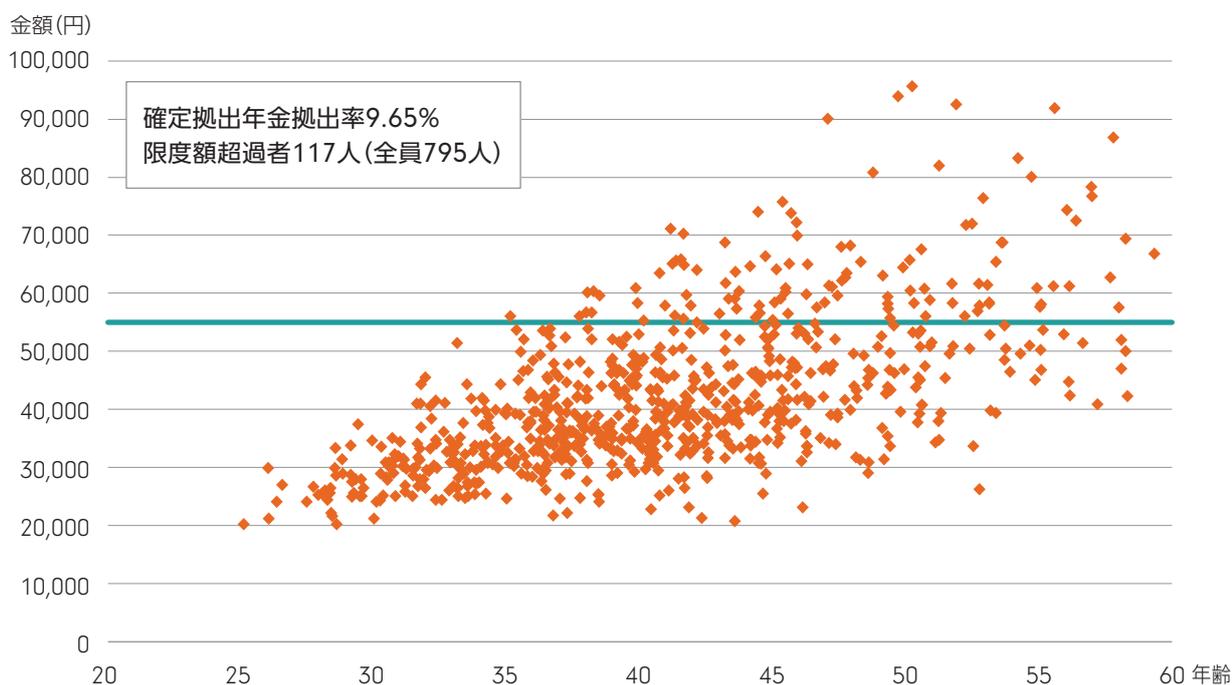
シナリオ③:退職一時金+年金(会社都合)調査産業計 60歳 30,381,000円を目指す場合

想定利回り	必要な掛金率	60歳時点での残高	拠出限度額を超える年齢
1.50%	11.40%	30,383,131	43
2.00%	10.45%	30,392,617	44
2.50%	9.55%	30,376,400	48
3.00%	8.75%	30,504,877	—

上記はあくまでも、平均的な退職給付水準を提供する企業におけるモデル従業員で検証した結果であって、実際にはこれより多くもらっている従業員もいるし、そもそも退職給付の水準がこれよりも高い企業も存在するわけだから、現行の確定拠出年金の拠出限度額は十分ではないことがわかる。

上記のモデルに近い退職給付制度を持つ実際の企業の従業員の掛金水準の分布を見たものが図表Eである。横軸が年齢、縦軸が掛金額で、ひとつ一つの点がひとり一人の従業員を表す。太いバーの上に分布するのが限度額オーバーの者である。掛金率を9.65%とした場合、795人の従業員中117人が限度額を超えている様子がわかる。

図表E 個々の従業員の掛金額と限度額の関係



(出所)ウイリス・タワーズワトソン

このように、拠出限度額が低いために、確定拠出年金だけでは従前の退職給付水準を提供することができず、多くの企業で別の制度を併存せざるを得ない状況になっている。さらにやっかいなことに、確定給付企業年金(DB)を併存したとたんに、確定拠出年金の拠出限度額は、低い方の年33万円(月2万7,500円)が適用されてしまう。他に確定給付企業年金があるという事実だけで、その給付水準とは関係なく、限度額が一律に半減されるため、確定拠出年金の設計は一層窮屈なものとなる。

(2) 諸外国の拠出限度額

拠出限度額を諸外国と比べることに意味があると思われるので、図表Fに主な国の確定拠出年金の拠出限度額を掲載した。多くの国で、事業主掛金については拠出限度額がない、あるいはあっても十分に高い。加入者掛金も当然のごとく認められており、非課税限度額があっても、税引後掛金が認められる国も多い。日本の窮屈さは明白である。

図表F 主な国の確定拠出年金の拠出限度額

	事業主掛金	加入者掛金
米国	2020年の一人あたり年間拠出限度額は、事業主掛金・加入者掛金の合計で、以下のうちどちらか小さい方。 -5万7,000ドル(約614万円) -本人の給与の100%	
	損金算入限度額は、加入資格者全員の給与合計の25%。	2020年の年間非課税限度額は19,500ドル(約210万円)、50歳以上の者は6,500ドル(約70万円)追加される。 これに加えて税引後拠出が可能
英国	ビジネス上の目的である限り損金算入可能。限度額なし。	以下のうちどちらか大きい方 -英国での稼得収入(働いて得た収入)の100% -3,600ポンド
	DBとDC共通の枠(Annual Allowance)があり、事業主・加入者分あわせて一人あたり年間4万ポンド(約530万円)。 別途、生涯ベースでの枠(Lifetime Allowance)があり、1,055,000ポンド(約1億4,032万円)。	
香港	各従業員の給与の5%までは強制拠出。 任意拠出も可能で、拠出限度額はないが、強制適用分も含めて従業員給与合計額の15%までが損金算入限度額。	給与の5%は強制拠出(非課税)。 任意拠出も可能で拠出限度額はないが、非課税の恩典はなし。
韓国	拠出限度額なし(全額損金算入可) 最低拠出率が定められており、8.33%(=1/12)	拠出限度額なし。ただし、年間700万ウォン(約61万円)までが非課税限度額

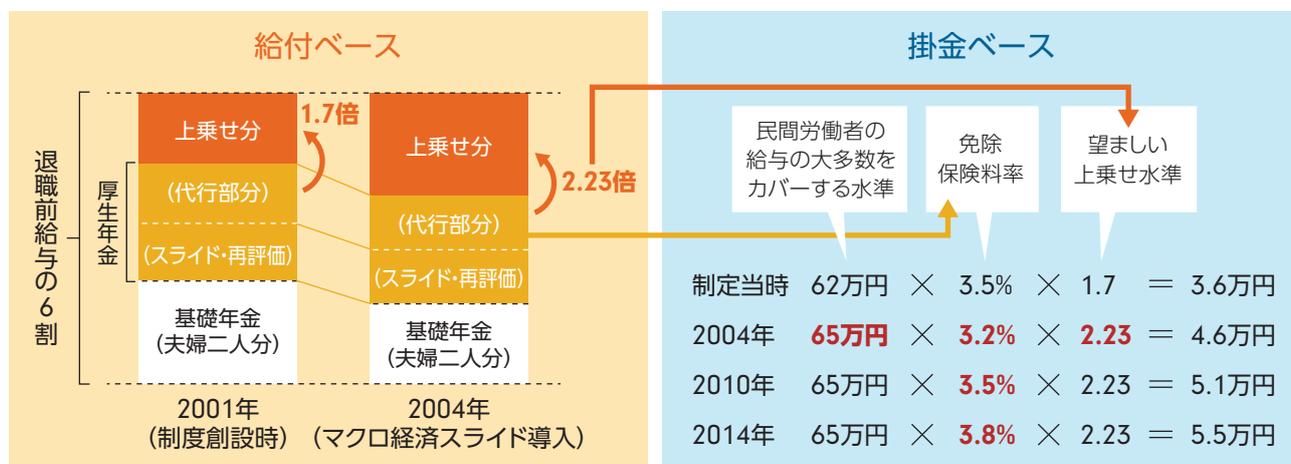
※為替レートは当時の数値を使用しております。

(3) 拠出限度額の設定根拠

厚生労働省は現行の拠出限度額設定の根拠を以下のように説明している。「厚生年金基金の上乗せ部分の望ましい給付水準(基礎年金(夫婦二人分)、厚生年金、厚生年金基金と合わせて退職前給与水準の6割程度に相当する水準)に相当するものが確保できるように、拠出限度額を設定」

わかりにくい表現だが、図表Gが理解の助けになる。はじめに厚生年金基金を実施している企業が想定されている。厚生年金基金は国の厚生年金の一部を代行するとともに、企業が独自に上乗せ給付を行う企業年金制度である。この上乗せ給付の水準は、本来、各厚生年金基金によって異なるわけだが、基礎年金、厚生年金、厚生年金基金すべての給付をあわせて、退職直前の給与の6割に到達するのが「望ましい水準」とされた。そしてその水準に到達するためには、厚生年金基金の上乗せ部分は、代行部分の1.7倍必要であるとされた。

図表G 拠出限度額の導出方法



(出所)厚生労働省

ここまでは給付水準の議論であるが、この先はその給付水準をまかなうために必要な掛金はいくらかという議論に転換されていく。まず、代行部分をまかなうための掛金(免除保険料という。代行部分の保険料は国に納めることが「免除」され、代わりに厚生年金基金に払われるので、この名がある)が設定される。本来、免除保険料は個人の標準報酬月額に、厚生年金基金に応じて異なる免除保険料率をかけあわせて決まるのだが、ここではモデルが設定される。制度創設当時は、年収800万円(民間サラリーマンの9割近くをカバーする給与水準とされた)を月額換算した62万円に対して、3.5%という免除保険料率をかけあわせた金額を免除保険料とし、これを1.7倍したものが「望ましい水準」をカバーするために必要な掛金であるという論法がとられた。計算すると月額約3万6,000円となり、これが確定拠出年金の初代の拠出限度額となった。ただし、同時に確定給付型の企業年金に加入している者については、「厚生年金基金の上乗せ部分の平均的な給付水準を掛金に置き換えた額を控除する」として、一律に半額の1万8,000円が拠出限度額とされた。

その後、04年の公的年金制度改正に伴う将来的な給付減を反映して、「望ましい水準」を達成するための乗率が1.7倍から2.23倍に引き上げられ、拠出限度額は月額4万6,000円となった。さらに2010年に月額5万1,000円、そして2014年に現在の月額5万5,000円へと拠出限度額が引き上げられるが、その際の根拠とされたのは、死亡率の低下(長寿化)に伴う免除保険料率の引き上げである。

このことからわかることは、確定拠出年金の拠出限度額は、もはやメジャーな制度とは言えない厚生年金基金^{*42}を出発点にして、あまり説得力があるとは思えない各種の前提(「望ましい水準」としての1.7倍、3.5%の免除保険料率(免除保険料率の上限は5.0%)、確定給付型の企業年金の給付水準によらず一律半額 等)を用いて設定されたということである。また、上限を設定しようという話なのに、平均や最頻度数のような数値をベースに構築しており、説得力に欠ける。

厚生年金基金は歴史的な役割を終えており、確定拠出年金の拠出限度額設定の出発点とすることにもはや合理性がない。もし、企業型確定拠出年金の事業主掛金について拠出限度額を残すというのであれば、誰もが理屈に納得できる新しいルールが必要である。

*42 2019年3月末時点で存続している厚生年金基金は8にすぎない。

重要情報

- 当資料は、信頼できる情報をもとにフィデリティ投信が作成しておりますが、正確性・完全性について当社が責任を負うものではありません。
- 当資料に記載の情報は、作成時点のものであり、市場の環境やその他の状況によって予告なく変更することがあります。また、いずれも将来の傾向、数値、運用結果等を保証もしくは示唆するものではありません。
- 当資料に記載されている個別の銘柄・企業名については、あくまでも参考として申し述べたものであり、その銘柄又は企業の株式等の売買を推奨するものではありません。
- 当資料にかかわる一切の権利は引用部分を除き当社に属し、いかなる目的であれ当資料の一部又は全部の無断での使用・複製は固くお断りいたします。
- 投資信託のお申し込みに関しては、下記の点をご理解いただき、投資の判断はお客様自身の責任においてなさいますようお願い申し上げます。なお、当社は投資信託の販売について投資家の方の契約の相手方とはなりません。
- 投資信託は、預金または保険契約でないため、預金保険および保険契約者保護機構の保護の対象にはなりません。
- 販売会社が登録金融機関の場合、証券会社と異なり、投資者保護基金に加入しておりません。
- 投資信託は、金融機関の預貯金と異なり、元本および利息の保証はありません。
- 投資信託は、国内外の株式や公社債等の値動きのある証券を投資対象とし投資元本が保証されていないため、当該資産の市場における取引価格の変動や為替の変動等により投資一単位当たりの価値が変動します。従ってお客様のご投資された金額を下回ることもあります。又、投資信託は、個別の投資信託毎に投資対象資産の種類や投資制限、取引市場、投資対象国等が異なることから、リスクの内容や性質が異なりますので、ご投資に当たっては目論見書や契約締結前交付書面を良くご覧下さい。
- 投資信託説明書(目論見書)については、販売会社またはフィデリティ投信までお問い合わせください。なお、販売会社につきましては以下のホームページ(<https://www.fidelity.co.jp/>)をご参照ください。
- ご投資頂くお客様には以下の費用をご負担いただきます。
- 申込時に直接ご負担いただく費用:
 - 申込手数料 上限 4.40%(消費税等相当額抜き4.0%)
 - 換金時に直接ご負担いただく費用: 信託財産留保金 上限 0.3%
 - 投資信託の保有期間中に間接的にご負担いただく費用: 信託報酬 上限 年率2.123%(消費税等相当額抜き1.93%)
 - その他費用: 上記以外に保有期間等に応じてご負担頂く費用があります。目論見書、契約締結前交付書面等でご確認ください。

※当該手数料・費用等の上限額および合計額については、お申込み金額や保有期間等に応じて異なりますので、表示することができません。ファンドに係る費用・税金の詳細については、各ファンドの投資信託説明書(目論見書)をご覧ください。

ご注意) 上記に記載しているリスクや費用項目につきましては、一般的な投資信託を想定しております。費用の料率につきましては、フィデリティ投信が運用するすべての公募投資信託のうち、徴収する夫々の費用における最高の料率を記載しておりますが、当資料作成以降において変更となる場合があります。投資信託に係るリスクや費用は、夫々の投資信託により異なりますので、ご投資をされる際には、事前に良く目論見書や契約締結前交付書面をご覧下さい。

フィデリティDCプラザのご紹介

フィデリティ投信では、確定拠出年金(DC)を中心とする企業年金・退職準備に関する情報コンテンツを提供する場として、フィデリティDCプラザを開設しました。

ショート・コラム、法令の改正情報、米国401(k)プランなど海外情報等の発信や、わが国のDC制度改善提案を行っていますので、ぜひご覧ください(QRコードをご利用ください)。



フィデリティ投信株式会社 金融商品取引業者

登録番号：関東財務局長(金商)第388号

加入協会：一般社団法人 投資信託協会、一般社団法人 日本投資顧問業協会 DC200604-1 MKI200604-1