

2009-6-26

白杵政治

ニッセイ基礎研究所

退職給付と老後の所得保障

1. 退職給付とは

(1) 定義「退職を理由にしてある時点以降、事業主が従業員に支払う給付」

(2) 普及の状況(平成20年版就労条件総合調査など)図表1～3

- ① 事業所ベース(従業員数30人以上)でみて、83.9%(1000人以上では95.2%、30～99人では81.7%)が退職金あり
- ② 企業年金がない(一時金のみ)企業は62.5%(1000人以上では23.2%、30～99人では69.8%)
- ③ 民間雇用者5000万人(正社員従業員3000万人)のうち、退職給付の適用者はおよそ2600万人(うち1000人以上635万人)、企業年金適用者は1400万人(うち1000人以上500万人)

(3) 一時金と年金

- ① 厚生年金(加算型)の場合＝終身年金との選択で全額一時金選択が51.2%(残りは全額あるいは一部年金)、518基金のうち403基金で加算部分平均額が2万円未満
- ② 年金のある場合の一時金選択額は、現価額合計の50%前後(両制度併用)から60～90%(年金制度のみの場合)図表4

2. 退職給付と老後保障(現在の関係)

(1) なぜ、退職給付を支払うか

- ① 人事政策上＝長期雇用のため
 - 功勞報償＝長期勤続を優遇(最終給与比例)、懲戒時の不支給
- ② 老後の保障
 - 公的年金の65歳支給開始＝つなぎ年金
 - なぜ老後の保障をするのか＝やはり長期雇用か

(2) 沿革

① 退職金の歴史

② 企業年金の歴史

- 適格退職年金(昭和37年)＝主要な動機は労務(積立)コストの平準化と福利厚生の実(年金化)

増井良啓「退職年金等積立金の課税」(1997, 日税研論集 vol.37)

- 厚生年金基金(昭和40年)＝厚生年金の充実させるのと同時に、負担抑制のために退職給付(企業年金)を調整することを認める→代行制度の始まり(当初日経連は適格年

金による適用除外を主張していた)

(3) 現在の関係(機能)

- ① 一時金が老後のための蓄えの原資になっている(図表5~7)、1千万円の一時金を25年の年金に換算すると年額50万円(予定利率2%)

(4) 課題=雇用慣行の変化とカバレッジの低下(退職一時金、年金)

① 低下の状況(図表1~3, 図表8)

- 退職給付採用企業の割合は徐々に減少している=89%から85%へ
- さらに年金(特にDB)は減っている=中堅企業以下で
- 非正規社員の増加

=企業年金は大企業正社員の特権か?

② 低下の背景

- 人事面では年功的→より業績・成果給、長期雇用適用者の減少
- 退職給付の性格の変化=財務上の負担(会計基準)

③ 退職給付の性格の変化=老後の保障?

- これまでは「年金性」のニーズは低いし、そもそも年金を作ったのは負担の平準化の意味が大きい
- もしも、老後の保障として活用するなら、どの程度の普及率で満足するか、どうやって引き上げるかが議論のポイント

3. 退職給付税制の現状と課題

(1) 退職給付税制の現状(図表9)

① 年金

- 掛金の損金算入=適年の導入時から
- 特法税=「企業の負担する掛金およびその運用益に対する所得税の課税が、年金等が現実には給付されるまで繰り延べられるため、法人税法は、不的確退職年金の場合との整合性を図るため、その間の所得税の繰延に対する利子税(利息)に相当するものとして、退職年金等積立金に対して法人税を課すこととしたのである」(金子宏「租税法」)

- 公的年金等控除=1973年に老年者年金特別控除として新設(厚生年金の5万円年金→課税所得が500万円以下の者に60万円の控除)。公的年金等が経済力の減退した老人等に支給され、本人の意思による増減ができず、担税力に乏しいから。1987年に給与所得から雑所得へ。当時は「高齢年金を受給する者について、少なくともこの標準的な年金額までは実質的に課税されないように措置すべき」としていたものの、2006年の税制改正で縮減。

② 退職一時金

- 社内引当金(掛金)の損金算入はない(2002年度以降)
- 運用益にも課税あり
- 給付は退職所得控除=根拠は一時にまとめて支給される上、退職後・老後の生活の糧であり担税力が低いこと(金子宏「租税法」など)

(2) 何が税の優遇か

① 退職一時金の場合

② 企業年金の場合

- 特別法人税の課税されている制度でも優遇されているのか
- 支給時の限界税率が拠出時と同じなら優遇されていない(図表 10)

③ 優遇の基本は EET か TEE のはず

=総合所得税主義の例外として年金についてのみ運用時非課税：宮島洋「租税論の展開と日本の税制」(1986, 日本評論社) など

(3) 退職給付税制の課題

① 制度間の相違=合理的な理由かどうか

- 一時金と年金(控除の上限)
- DBとDC(上限の有無)、
- 厚生年金基金とそれ以外(特別法人税の課税の有無)、

② 企業単位か個人単位か=所得控除は全て税率の高い人に有利

③ 優遇の目的=老後保障のためか

● 特別法人税=積立(受給権の保護、賃金の支払いの確保等に関する法律第5条)を評価するか、年金性・十分性を不可欠とするか、課税するとしても現在の金利と限界税率で設定すべき

④ 「金持ち優遇」か

- 優遇の目的、cf. 米国では民間雇用者のカバレッジ 42%(図表 11)、英国 47%、カナダ 32%(OECD *Private Pensions Outlook 2008*)
- 他の所得控除とのバランス→「負の所得税」「給付つき税額控除」まで進むか
- 2階までの所得再分配

(4) 企業単位の優遇と個人単位の優遇

① 企業単位の問題

- 制度を実施する企業とそうでない企業がある=税メリットの活用に関する不公平
- 転職先に制度がない場合にポータビリティの確保に疑問
- 事業主が倒産した場合の対応(特に積立不足の場合)

② 解決する一つの方法=個人単位の優遇税制勘定

- 実際に加入・積み立てするかどうかは別としても、個人レベルでの優遇の方が少なくとも企業による格差は避けられる
- 金持ち優遇批判=ある程度やむを得ない、独(リースター年金)は給付付き税額控除(図表 13)
- カナダ(Registered Retirement Savings Plan)、英(年金に関する統一的税制)、米(IRA 他)(図表 14,15)
- 雇用形態の多様化(転職・非正社員化)にも対応しやすい

<参考>木村陽子(1997)「企業年金・退職金と税制および受給権保護等」『日本労働研究雑誌』(通巻446)pp.55-64

「基礎年金以外の部分について、社会保険料、企業年金、個人年金等をふくめて老後所得のための控除額の総額を決め、その範囲の中でその課税繰延のための所得控除をどう適用するかを個人が決定できる制度に改める」

「老後保障の観点からは、脱退一時金にかんして老後所得として積み立てずに消費する場合には(制度上それを禁止できない場合)は、税制で大きなペナルティをもうけるべきである」

他に個人勘定の主張として、佐藤英明「退職所得・企業年金と所得税(JIRAに関する研究ノート)」『日税研論集2006年12月』

森信茂樹「米国の「オーナーシップ社会」」、日本経済新聞経済教室2005年5月31日

臼杵「退職勘定の創設目指せ」同上2005年6月1日

4. 退職給付の将来課題=公的年金の補完を念頭においた場合

(1) 3つの条件

- ① Altman(OECD,1992 Chapter 6)=Adequacy(十分性), Equity(公平性), Security(確実性)が規制の目的

Cf. 駒村先生=包括性、年金性、実質価値の確保

(2) 三つの要求をどう調和させるか

- ① 規制(包括性、年金性、実質価値の確保)は企業にリスク→コストを負わせる=新会計基準の下でコストが問題→企業レベルの包括性と他の規制はトレードオフ
- ② コストを軽減するためには税の優遇など必要=ムチとアメ
- ③ ただし、損金算入&運用時非課税(特別法人税非課税)の効果の程度は証明されていない=厚生年金基金(上乘せ型)の加入者数はピーク時で1225万人(正社員の3割)、現在の税率と金利に直せば税率はもっと低いはずなので負担は小さくなる

(3) 確実性(支払確保:約束を守らせる)

- ① 現状程度の積立基準・給付削減の禁止は必要か
- ② 問題は、社内引当金の場合(退職金)や年金の積立不足の場合の企業倒産

(4) 公平性(公平な約束)

- ① 理想は、同一労働同一賃金
- ② 当面は現状程度の差別禁止か

(5) 十分性(老後の生活に十分な約束)

- ① 水準
- ② インフレスライド
- ③ 終身年金=アニュイティパズル=加入しないのは合理的かどうか
- ④ 年金性・実質価値の確保、のコストを全て企業に追わせることは困難であり、公的なサポートが必要か=特に中小企業

(以上)