

企業年金共通の課題について

平成19年2月16日
厚生労働省年金局

目次	1
----	---

1 企業年金制度の制定の経緯

- (1) 厚生年金基金及び適格退職年金 2
- (2) 確定拠出年金及び確定給付企業年金 4

2 企業年金の性格と規制・税制

- (1) 厚生年金基金及び適格退職年金の性格と規制・税制 6
- (2) 確定拠出年金及び確定給付企業年金の性格 8
- (3) 確定拠出年金の規制・税制 9
- (4) 確定給付企業年金の規制・税制 12

3 企業年金における受給権の保護 15

4 企業年金の水準

- (1) 企業年金の水準の経緯 17
- (2) 企業年金の水準のあり方 18

5 企業年金に対する税制のあり方

- (1) 拠出時、運用時、給付時課税のあり方 20
- (2) 特別法人税の課税の基本的考え方 22
- (3) 特別法人税の税率の設定の考え方 24
- (4) 企業年金にかかる拠出時・運用時・給付時課税のあり方 25
- (5) 特別法人税の凍結 29
- (6) 給付時における課税のあり方 32

1. 企業年金制度の制定の経緯

(1) 厚生年金基金及び適格退職年金

- ① 昭和20年～30年代においては、厚生年金保険法の改正に際し、経済界から、厚生年金保険と退職金の調整を図るべきとの指摘がなされた。
- ② 他方、企業においては、賃金上昇等に伴う退職金の増加が見込まれる中で、資金の平準化の観点から、企業年金制度に対する要望が高まり、昭和37年に適格退職年金制度が創設された。
- ③ その後、昭和41年に、企業年金に厚生年金保険の一部を代行させることにより、厚生年金保険と企業年金との調整を図る厚生年金基金制度が創設された。
- ④ このような経過から、厚生年金基金は、かつて、「調整年金」とも呼ばれ、我が国独特の労使慣行たる退職一時金と密接不可分の関係にある。

(資料1) 厚生年金保険法の改正問題に対する意見(昭和34年2月日本経営団体者連盟社会保障委員会)

二 企業の退職金制度との関連について

(前略) 企業の退職金制度については、その性格や意義が社会保険と異なるとはいえ、我が国特有の本制度が使用者の負担において事実上存在し、厚生年金と競合する関係におかれていることは否定できない。したがって、厚生年金制度と退職金制度とは、それぞれが関連なく別々の方向に進めば進むほど両者の競合及至矛盾を激化することとなり、到底その負担に耐えうところではない。

したがって、両者の関係を抜本的に調整合理化することがない限り、一方的に厚生年金のみを拡充する行き方は、極めて非現実的、独善的な考え方であって賛成しがたい。

(資料2) 昭和37年度税制改正要綱案

企業がその従業員の退職年金の原資にあてるため、外部の一定の要件に該当する退職年金基金に対し、一定の要件に該当する掛金を拠出したときは、その拠出の際に企業の損金に算入するとともに、これに対する所得税の課税を年金受給のときまで繰り延べる措置を講ずる。

この措置に伴い、この運用収益の収益部分及び企業拠出分について所得税課税の延期に見合う遅延利息に相応する税率(おおむね千分の十二)による特別の法人税の課税を行う。

1 調整の方法

(1) 企業年金と厚生年金との調整というのは、一定の要件を備えた企業年金(退職年金)が設けられた場合に、厚生年金の給付のうち、その機能の類似する老齢年金の適用を当該企業について除外するか、或いは、当該企業年金に老齢年金の支給を肩代わりさせ代行を認めるか等の方法で、両者の間の機能の競合、したがって、負担の重複を避けようとするものである。

なお、厚生年金の給付のうち、定額部分は所得再分配機能を有する基本的給付であるから調整の対象とすることはできないので、結局調整の対象は「老齢年金の報酬比例部分」に限られることとなろう。

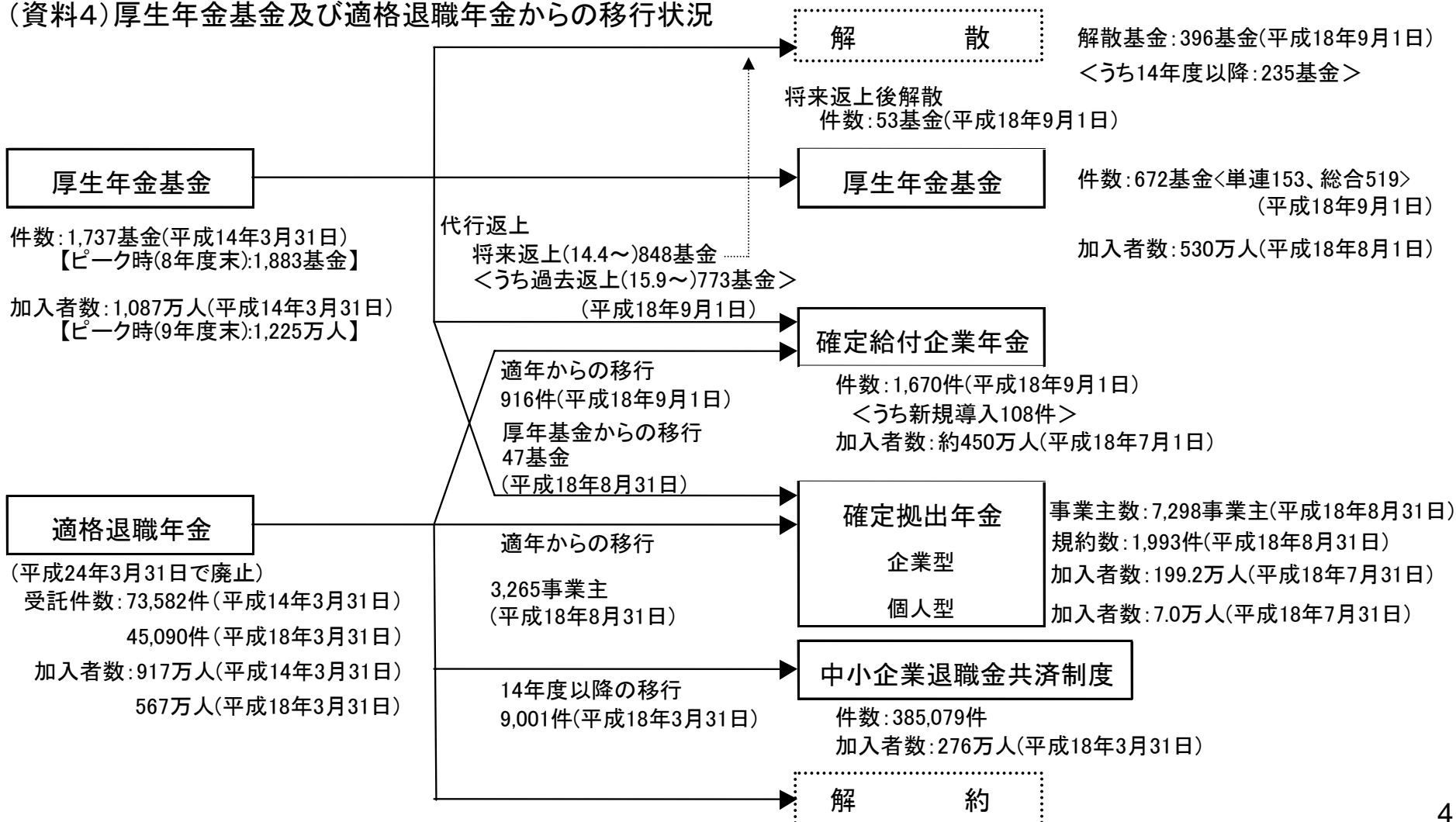
(2) 調整の方法として、企業年金に関する法律を制定し、厚生年金の給付を差引支給するような方法(相殺方式)も考えられるが、これは企業年金の額を法律で規制することとなるので、立法化は困難であり、結局調整の方法としては「適用除外方式」か「代行方式」ということになる。

(3) 調整を行うかどうかはあくまで企業の任意であって、法律で強制することができないことはいうまでもない。また調整を行うことと退職金をどのように合理化するかということはいくまで別問題で直接関連するものではない。もっとも、企業年金を作る際に退職金の合理化が行われる例が起ころうが、退職金の合理化は労使の話し合いで決めるべきものであって、これを法律で規制することはできない。結局調整というのは、民間企業において設立された企業年金が法律で定める一定の要件をそなえる場合に老齢年金の報酬比例部分の肩代わりを認めるという制度上の仕掛けを設けるにすぎないということになる。

(2) 確定拠出年金及び確定給付企業年金

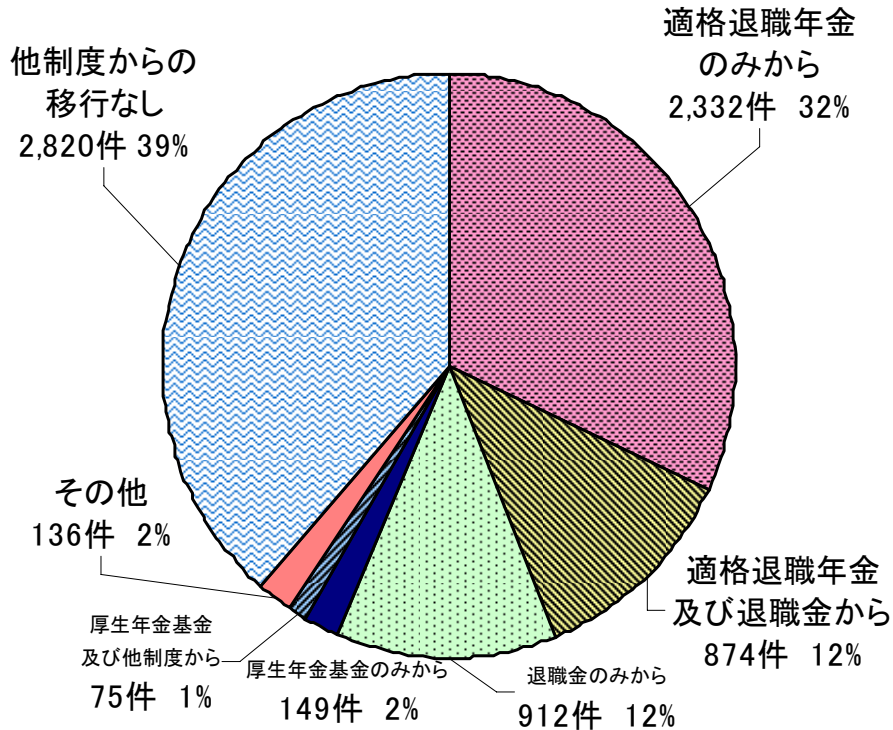
- ① 平成13年10月には、新たな確定拠出型の企業年金である確定拠出年金制度、平成14年4月には、代行部分を持たない純粋な確定給付型の企業年金である確定給付企業年金制度が創設された。
- ② 確定拠出年金、確定給付企業年金は、厚生年金基金の代行返上や適格退職年金からの移行、退職一時金からの移行等により創設されてきており、実態としては、従来の厚生年金基金、適格退職年金及び退職金と密接な関連がある。

(資料4) 厚生年金基金及び適格退職年金からの移行状況



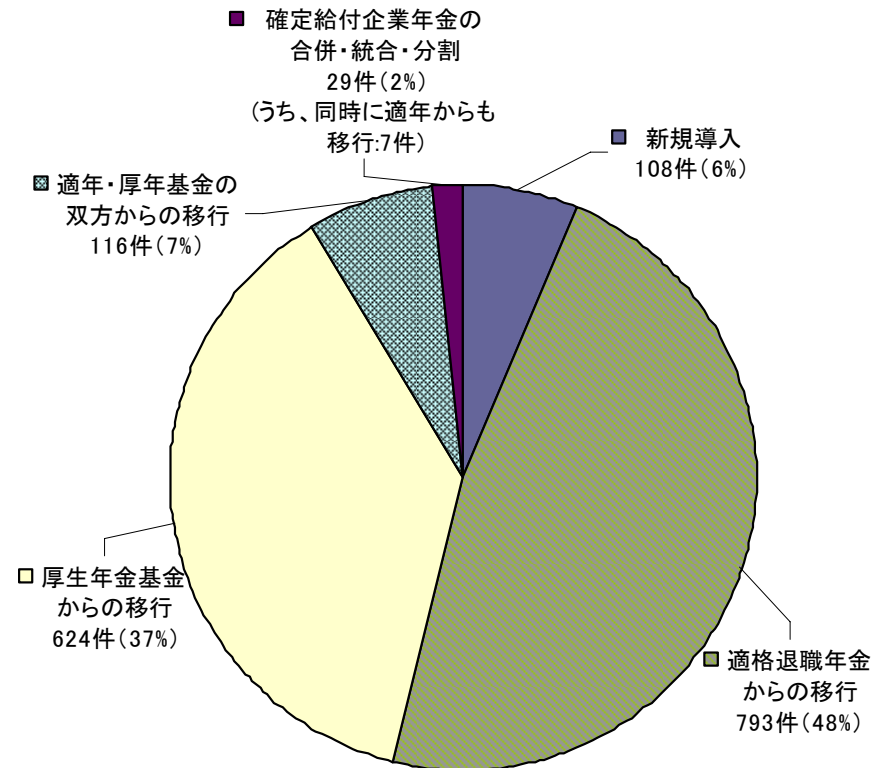
(資料5)確定拠出年金、確定給付企業年金の他制度からの移行状況

確定拠出年金



(平成18年8月末現在 厚生労働省年金局調べ)

確定給付企業年金



(平成18年9月1日現在 厚生労働省年金局調べ)

2. 企業年金の性格と規制・税制

(1) 厚生年金基金及び適格退職年金の性格と規制・税制

- ① 適格退職年金については、退職金の年金化という性格が明確であり、独自の税制上の適格要件が設定されている。
- ② 他方、厚生年金基金については、厚生年金保険と退職金との調整を図る目的で設立されており、公的年金の代替としての性格を持つことから、公的年金に準じた規制及び税制上の措置が講じられている。
- ③ さらに、平成5年には、厚生年金基金の設立が困難な中小企業を対象として、適格退職年金のうち、給付の内容が厚生年金基金に準ずるものについて、厚生年金基金の代替・補完的機能を有するものとして厚生年金基金との均衡等の観点から、厚生年金基金に準じた税制上の優遇措置を講ずる「特例適格退職年金制度」が導入された。
- ④ このように、税制上の措置については、退職年金独自の優遇措置から、公的年金の代替機能を持つ企業年金（厚生年金基金）に対する優遇措置、厚生年金基金の代替・補完的機能を有する企業年金（特例適格退職年金）に対する優遇措置へと、優遇措置の範囲が拡大されてきた。

(資料6) 給付設計、税制の比較

	厚生年金基金	適格退職年金	特例適格退職年金
給付基準	加算部分の半分以上は終身 プラスアルファ部分は代行部分の5割以上 (平成17年4月1日以前設立の場合は1割)	5年以上の有期または終身	総現価の半分以上は終身 報酬比例部分の1割以上
努力水準	望ましい水準(努力義務)	なし	望ましい水準(特法税の非課税ライン)

<税制>

基本的考え方	○一定水準までは給付時課税 ○老後の所得保障のため税制優遇	○拠出時課税原則。ただし、給付時まで所得税の課税繰延べ ○老後の所得保障のため税制優遇	○一定水準までは給付時課税 ○老後の所得保障のため税制優遇
拠出時	非課税	非課税(繰延べ)	非課税
運用時	望ましい水準まで非課税	課税(繰延べ利子相当)	望ましい水準まで非課税
給付時	【年金】 ○公的年金等控除 (最低控除額) 65歳以上: 120万円 【選択一時金】 ○退職所得控除 ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)	【年金】 ○公的年金等控除 (最低控除額) 65歳以上: 120万円 【選択一時金】 ○退職所得控除 ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)	【年金】 ○公的年金等控除 (最低控除額) 65歳以上: 120万円 【選択一時金】 ○退職所得控除 ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)

(資料7)特例適格退職年金制度の施行に伴う厚生年金基金における業務の取扱い等について
(平成5年4月16日厚生省年金局企業年金国民年金基金課・数理課長通知)

第2 特例適格退職年金制度施行に伴う業務

1 特例適格退職年金と厚生年金基金との関係

厚生年金基金は、年金政策上の観点から各般にわたる配慮が施された企業年金制度であり、企業年金の中核として今後とも普及育成することとしていること。

一方、特例適格退職年金制度は、厚生年金基金の設立が困難な中小企業に係る適格退職年金契約のうち、給付内容が厚生年金基金に準ずるものについて、厚生年金基金の代替・補完的機能を有するものとして厚生年金基金との均衡等の観点から、厚生年金基金に準じた税制上の優遇措置が講じられることとなったものであること。

(2) 確定拠出年金及び確定給付企業年金の性格

- ① 確定拠出年金及び確定給付企業年金については、いずれも国民の高齢期における所得の確保に係る自助努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的としており、自社年金や退職年金とは異なり、制度の目的からみると、老後の所得保障について、公的年金と補完関係にあることが明確である。
- ② このような確定拠出年金と確定給付企業年金の目的について、どう考えるか。退職時の所得保障、企業の福利厚生の実施を通じた従業員の福祉の増進など、公的年金と切り離れた目的とするについて、どう考えるか。公務員等を適用除外にしていることについて、どう考えるか。

(資料8) 確定拠出年金法及び確定給付企業年金法の目的規定

確定拠出年金

この法律は、少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、個人又は事業主が拠出した資金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定拠出年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、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を目的とする。

確定給付企業年金

この法律は、少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定給付企業年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、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を目的とする。

(3) 確定拠出年金の規制・税制

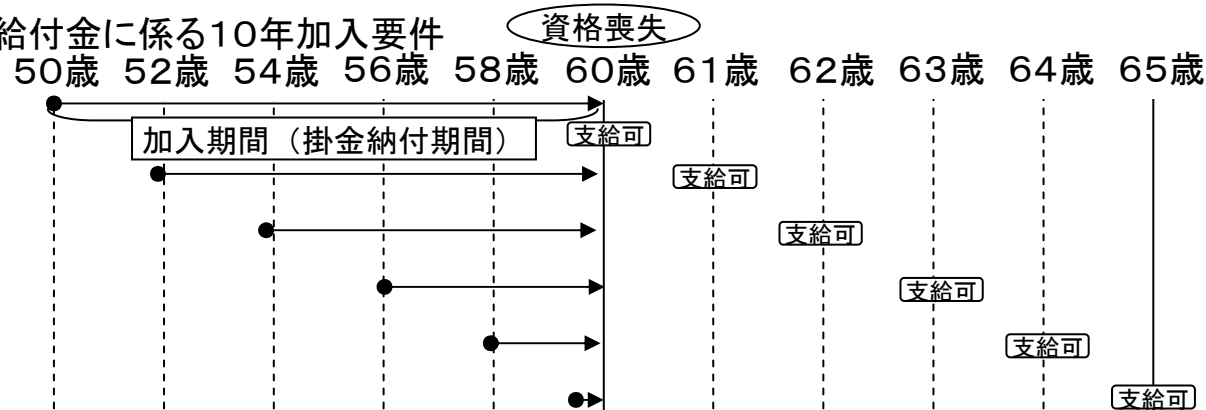
- ① 確定拠出年金については、確定拠出型の新たなタイプの年金であることから、これまでの確定給付型の年金とは異なり、原則中途引出し禁止、10年以上加入しないと60歳から受給できないなど年金性の担保を図るための要件が課されるとともに、拠出限度額を設定、加入対象者を限定するなど厳しい規制が課せられている。
- ② 拠出限度額については、企業型と個人型とで異なるが、企業型の拠出限度額については、厚生年金保険法に規定する厚生年金基金の望ましい水準（退職直前所得の6割を公的年金と併せて確保）を勘案して設定されている。
- ③ さらに、受託者責任を明確化するなど、適格退職年金にはない受給権保護のための仕組みもある。
- ④ このように、公的年金と相まって老後の所得保障を行うという目的、具体的な保障水準を確保するための拠出限度額、受給権の保護等の規制が敷かれている一方、税制上の扱いは、適格退職年金並びの措置に止まっていることをどのように考えるか。
- ⑤ また、仮に、確定拠出年金について、公的年金と切り離れた目的を設定した場合には、規制や税制上の措置はどのような考え方にに基づき、具体的にどのような内容とすることとなるか。

(資料9) 確定拠出年金に係る規制(拠出限度額、老齢給付、脱退一時金、受託者責任)

① 拠出限度額

企業型:(他の企業年金なし):4.6万円/月、(他の企業年金あり):2.3万円/月
個人型:(第1号被保険者):6.8万円/月、(第2号被保険者):1.8万円/月

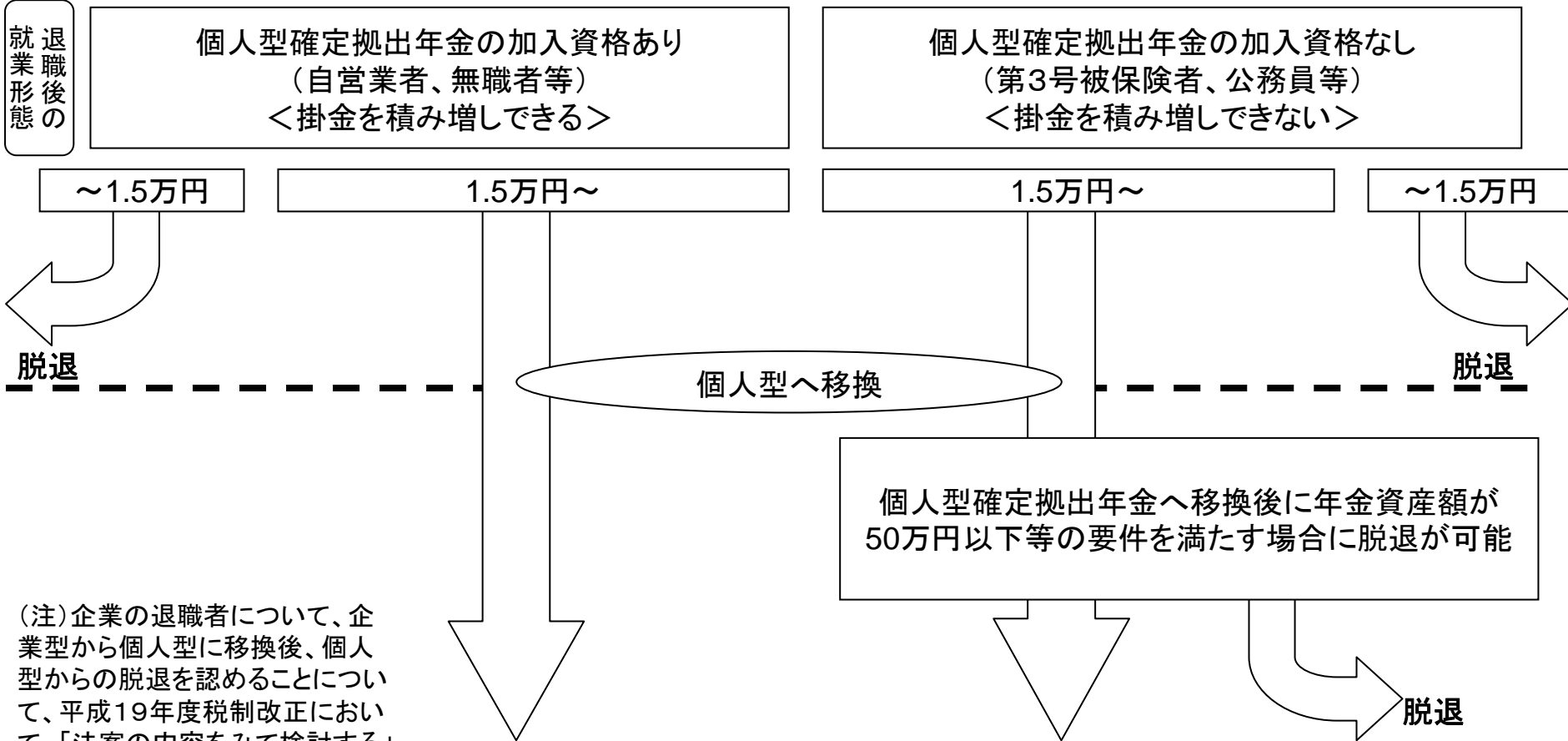
② 老齢給付金に係る10年加入要件



(注) 企業型確定拠出年金の資格喪失年齢の引上げについて、平成19年度税制改正において、「法案の内容をみて検討する」とこととされたところである。

③脱退一時金の規制

退職により企業型確定拠出年金の加入者資格を喪失



(注)企業の退職者について、企業型から個人型に移換後、個人型からの脱退を認めることについて、平成19年度税制改正において、「法案の内容をみて検討する」とこととされたところである。

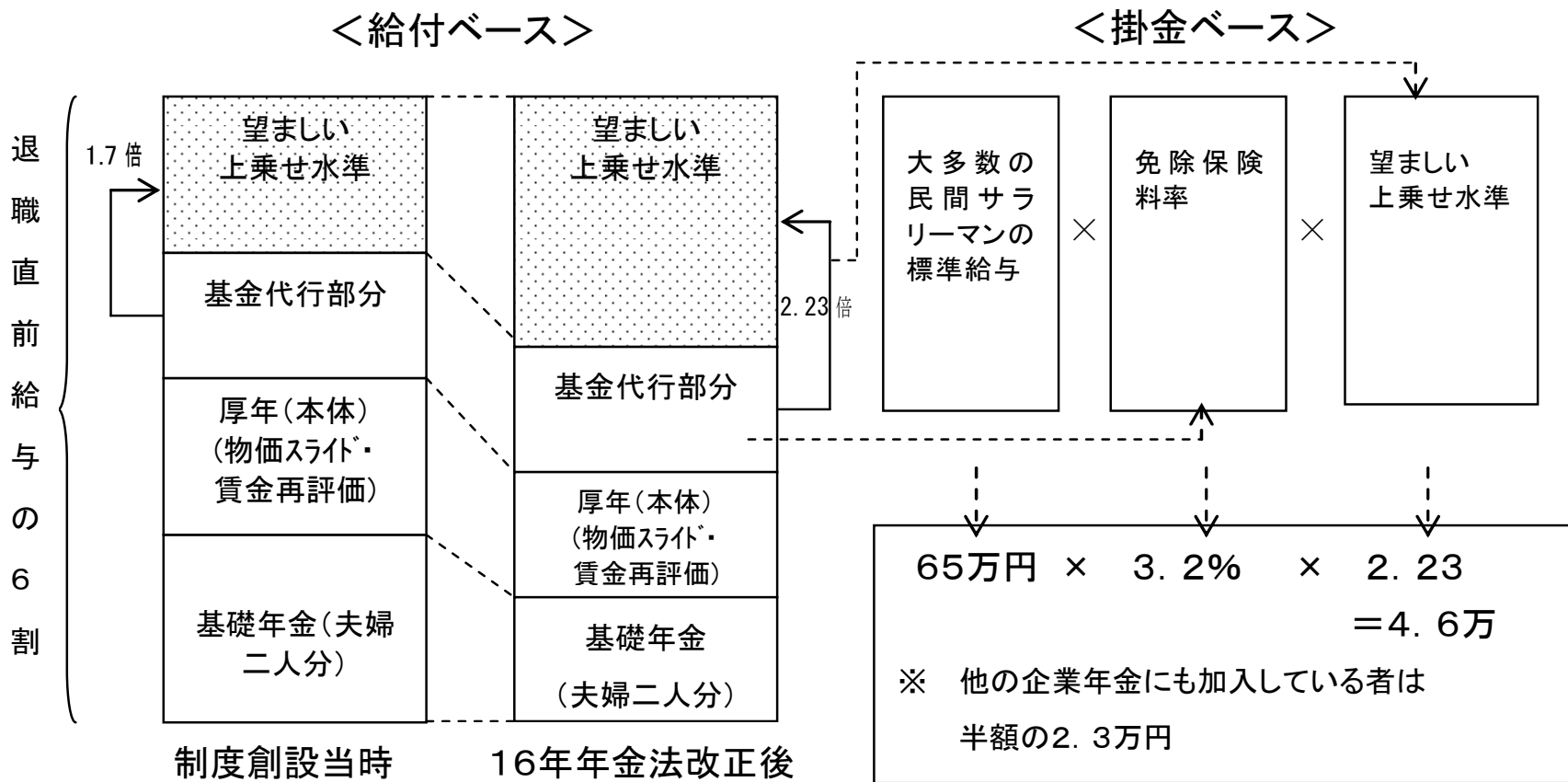
④受託者責任

- 加入者等への忠実義務
- 投資教育に係る努力義務
- 特定の運用方法の推奨の禁止

(資料10)企業型確定拠出年金の拠出限度額設定の考え方

- 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)・厚生年金と合わせて退職直前給与水準の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。

【 制度創設当時:3.6万円/月 → 現行:4.6万円/月 】



(4) 確定給付企業年金の規制・税制

- ① 確定給付企業年金については、適格退職年金と異なり、公的年金と相まって老後の所得保障を行うという公的年金の補完としての目的が明確であるとともに積立義務など受給権保護のための措置がとられているが、税制上の措置については、適格退職年金並みの措置に止まっている。
- ② 他方、特例適格退職年金が厚生年金基金の代替・補完的機能を有するものとして、厚生年金基金に準じた税制上の措置がとられているが、確定給付企業年金と特例適格退職年金の税制上の均衡について、どのように考えるか。
- ③ また、特例適格退職年金については、給付設計、特に終身年金に着目して、厚生年金基金に準じた税制上の措置がとられているが、企業年金の給付設計のあり方について、どのように考えるか。
- ④ さらに、仮に、確定給付企業年金について、公的年金と切り離れた目的を設定した場合には、規制や税制上の措置はどのような考え方にに基づき、具体的にどのような内容とすることとなるか。

(資料11) 確定給付企業年金における受給権保護の仕組み

積立基準

○継続基準の財政検証

確定給付企業年金が今後も継続していく上で必要な積立金を保有しているかどうかという観点での検証。

○非継続基準の財政検証

仮に制度が終了した場合に加入者等の受給権が確保されているかという観点での検証。

○積立上限額にかかる財政検証

毎事業年度の決算において、積立金の額が積立上限額(数理債務又は最低積立基準額のいずれか大きい額を1.5倍した額)を上回っている場合は、上回った額を基準として掛金の控除を行う。

確定給付企業年金の財政検証

継続基準

(将来の掛金収入とあわせて、将来の給付を賄うために現時点に必要な積立金を保有しているかどうかの検証)

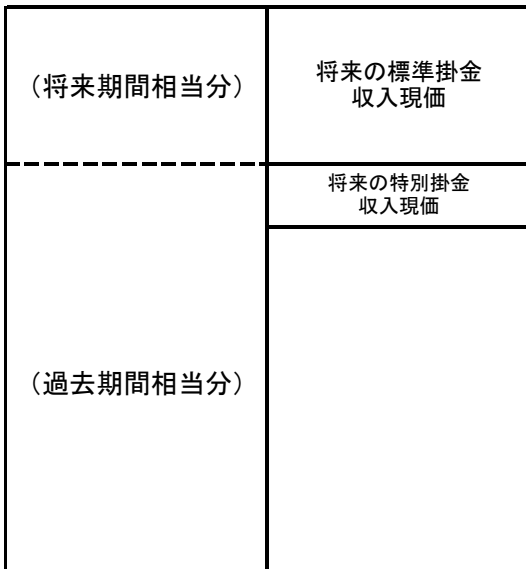
掛金の再計算を行い、不足金全額につき3年以上20年以内の償却期間で特別掛金を設定

抵触した場合

将来の給付費の現価

そのDBの運用収益予測による予定利率(通常、リスクフリーレートより大きい)で割り引き

責任準備金から積立金を引いた不足金が許容繰越不足金を上回っているかどうか検証



非継続基準

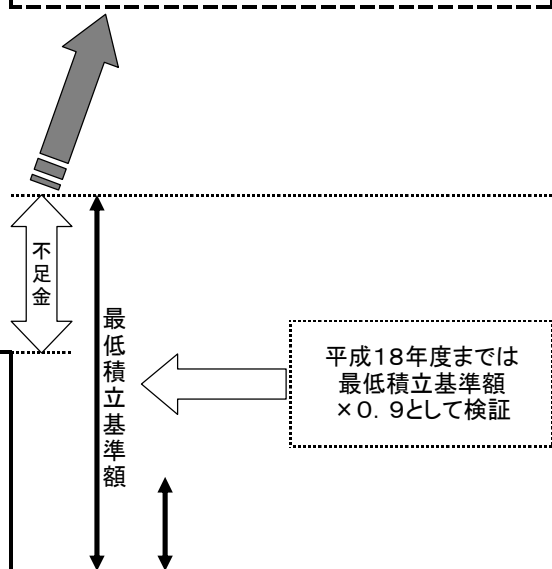
仮にDBが終了した場合に、加入者・受給者等の、過去の加入期間に応じて発生している(とみなされる)将来の給付(最低保全給付)を行うために必要な積立金を保有しているかどうかの検証

① 積立水準の回復計画(7年以内、平成18年度までは10年以内)を作成
又は、

② 積立比率に応じて必要な特例掛金を設定(15年以内)

抵触した場合

積立金が最低積立基準額(平成18年度までは×0.9)を下回っていないか検証



最低保全給付費の現価

リスクフリーレート(30年国債の直近5年平均の利回り(2.17)×0.8~1.2)で割り引き

※ 許容繰越不足金は①~③のいずれかの額で、不足金がこの額以内の場合、不足金解消のための掛金見直しは不要

- ① 標準掛金総額×20年確定年金現価率×規約で定める率(15%以下)
- ② 責任準備金×規約で定める率(15%以下。年金資産に数理的評価を導入している場合は10%以下)
- ③ ①、②のうちいずれか小さい額

(資料12) 給付設計、税制の比較

	厚生年金基金	確定給付企業年金 ・適格退職年金	特例適格退職年金
給付基準	加算部分の半分以上は終身 プラスアルファ部分は代行部分の5割以上 (平成17年4月1日以前設立の場合は1割)	5年以上の有期または終身	総現価の半分以上は終身 報酬比例部分の1割以上
努力水準	望ましい水準(努力義務)	なし	望ましい水準(特法税の非課税ライン)

<税制>

基本的考え方	○一定水準までは給付時課税 ○老後の所得保障のため税制優遇	○拠出時課税が原則。ただし、給付時まで 所得税の課税繰延べ ○老後の所得保障のため税制優遇	○一定水準までは給付時課税 ○老後の所得保障のため税制優遇
拠出時	非課税	非課税(繰延べ)	非課税
運用時	望ましい水準まで非課税	課税(繰延べ利子相当)	望ましい水準まで非課税
給付時	<p>【年金】 ○公的年金等控除 (最低控除額) 65歳以上;120万円</p> <p>【選択一時金】 ○退職所得控除 ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)</p>	<p>【年金】 ○公的年金等控除 (最低控除額) 65歳以上;120万円</p> <p>【選択一時金】 ○退職所得控除 ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)</p>	<p>【年金】 ○公的年金等控除 (最低控除額) 65歳以上;120万円</p> <p>【選択一時金】 ○退職所得控除 ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)</p>

3. 企業年金における受給権の保護

- ① 厚生年金基金及び確定給付企業年金においては、積立基準、受託者責任等により受給権の保護が図られているほか、加入者及び受給者の受給権を保護する観点から、年金額を減額する場合には一定の要件を課している。
- ② 他方、アメリカにおいては、ベスティングという仕組みにより、勤続年数等の一定の要件を満たした労働者について、100%の受給権(いわゆる過去分(既発生 of 労働の対価分)に限る)を付与するよう義務づけられている。
- ③ 年金額の減額のあり方を含め、企業年金における事業主の責任や受給権の保護のあり方について、どのように考えるか。

(資料13) 給付減額の要件

	加入者減額	受給者減額
理由要件	<ul style="list-style-type: none"> ①労働協約等が変更され、その変更に基づいて給付設計を変更する必要がある場合 ②母体企業の経営状況が悪化した場合 ③給付設計を変更しなければ掛金が大幅に上昇し、母体企業による掛け金の負担が困難になると見込まれる場合 ④他の制度と合併する場合、適格退職年金等を引き継ぐ場合 ⑤確定拠出年金に移行する場合 	<p>受給者の給付額は原則として引下げの対象とすべきでなく、仮に引き下げる場合であっても、確定給付企業年金を存続させるために真にやむを得ないと認められる場合に限り、かつ、以下のいずれかの要件を満たす必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①母体企業の経営状況が悪化した場合 ②給付設計を変更しなければ、掛金が大幅に上昇し、母体企業による掛け金の負担が困難になると見込まれる場合
手続要件	減額の対象者の2/3以上の同意を取得すること。	<ul style="list-style-type: none"> ①減額の対象者の2/3以上の同意を取得すること。 ②給付設計の変更に関する十分な説明を行うこと。 ③希望者に対し、減額前の給付額相当の一時金を支給すること。

(資料14)アメリカのベスティング

アメリカのエリサ法において、勤続年数等の一定の要件を満たす労働者について企業年金の受給権(いわゆる過去分(既発生 of 労働の対価分)に限る)を付与すること(ベスティング)が義務付けられている。

具体的には

- 加入者が5年勤務した時点で、100%の受給権を付与
- 加入者が3年勤務した時点で20%、以後1年ごとに20%ずつ上乗せして、7年勤務した時点で100%の受給権を付与

のいずれかを満たす必要があり、いったん付与された受給権は、労働者が早期退職したり、懲戒解雇された場合であっても没収されない。

(参考)確定給付企業年金制度における規制

- 脱退一時金を受けるための要件として、3年を超える加入者期間を定めてはならない。
- 加入者等が次に掲げるその責めに帰すべき重大な理由によって実施事業所に使用されなくなった場合に給付の一部又は全部を制限できる。
 - ・ 窃取、横領、傷害その他刑罰法規に触れる行為により、事業主に重大な損害を加え、その名誉若しくは信用を著しく失墜させ、又は実施事業所の規律を著しく乱したこと。
 - ・ 秘密の漏えいその他の行為により職務上の義務に著しく違反したこと。
 - ・ 正当な理由がない欠勤その他の行為により実施事業所の規律を乱したこと又は事業主との雇用契約に関し著しく信義に反する行為があったこと。

4. 企業年金の水準

(1) 企業年金の水準の経緯

- ① 企業年金については、従来は、老齢年金の代行部分を持つ厚生年金基金について、最低保障すべき給付水準が規定されているに止まっていた。
- ② ただし、特別法人税については、国家公務員共済法の長期給付の水準まで非課税となっていた。
- ③ これは、昭和60年公的年金改正前までは、国家公務員共済年金と厚生年金との間で水準に格差があったことから、税制上、官民の均衡を図るための措置であったと考えられる。
- ④ 昭和60年改正により、国家公務員共済年金と厚生年金の水準が統一され、厚生年金基金における特別法人税の非課税水準を新たに設定する必要性が生じたことから、厚生年金基金として目指すべき「望ましい水準」を法律上規定した上で、これを特別法人税の非課税水準とする扱いとされた。

(資料15) 望ましい水準の沿革

昭和60年：共済年金額の算定方式について、厚生年金のものと統一

昭和63年：厚生年金基金の特別法人税課税の標準水準として「国家公務員共済組合の長期給付の水準」が用いられていたが、当該水準が廃止されたことに伴い、厚生年金基金の積立金に係る特別法人税の非課税水準を厚生年金基金の年金給付に係る努力目標水準(2.7)に設定

(参考)

「昭和63年度自民党税制改正大綱」(抜粋)

厚生年金基金の積立金に係る特別法人税の非課税水準については、厚生年金保険法の改正を踏まえ現行水準を維持するものとし、所要の措置を講ずるものとする。

平成12年：望ましい水準を2.7から2.84に改正

平成16年：望ましい水準を2.84から3.23に改正

(2) 企業年金の水準のあり方

- ① 厚生年金基金の望ましい水準については、退職前所得の6割を公的年金と厚生年金基金とで確保するという考え方で設定されている。
- ② これは、当時の賃金、消費支出等に照らすとともに、当時の特別法人税の非課税水準とおおむね同レベルになることを考慮したものである。
- ③ 望ましい水準については、このような考え方の下、代行部分に対する一定比率として定められているが、公的年金の給付水準の見直しに伴い、徐々にその比率が引き上げられることにより、老後の所得保障に占める企業年金の比率が高まってきている。
- ④ このような望ましい水準の考え方について、どのように考えるか。また、現行制度では、望ましい水準は厚生年金基金に適用される水準であるが、他の企業年金における水準のあり方について、どのように考えるか。

(資料16) 望ましい水準設定当時の状況

【望ましい水準設定当時(昭和62年当時)の状況】

○55歳～59歳の勤続20年以上の男子の平均給与額：約46万円／月

その6割 → 約27.5万円

※ 昭和60年賃金構造基本統計調査(労働省)

○厚生年金の標準的な年金額：18.5万円

○家計を賄う主な収入の種類が年金・恩給である世帯の消費支出：約20.6万円／月

うち消費支出が25万円以上の世帯の比率：24.9%

2人世帯の消費支出

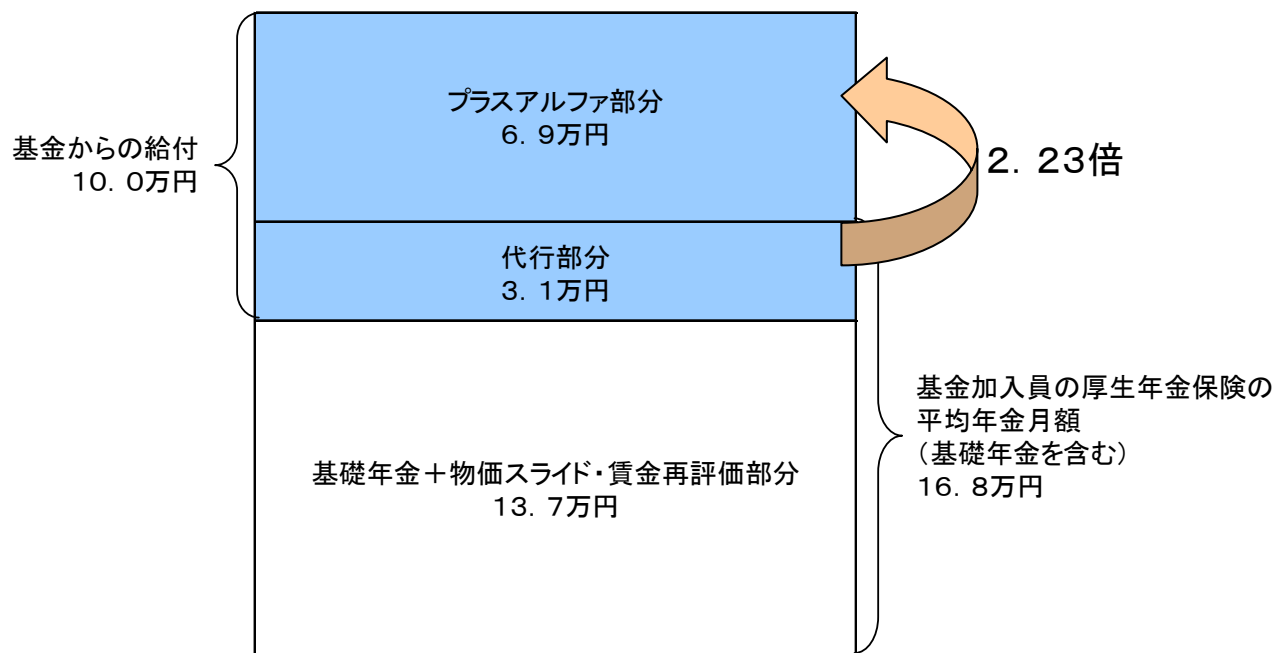
世帯主年齢	全世帯	勤労者世帯
50～59歳	約25万円	約27万円
60～69歳	約21万円	約24万円
70歳以上	約17万円	約21万円

※ 昭和59年全国消費実態調査

(資料17) 公的年金制度改正と望ましい水準の改正経緯

昭和62年改正	望ましい水準を2.7と設定
平成元年改正	厚生年金の給付水準に変更がなかったため、望ましい水準は維持
平成6年改正	
平成12年改正	望ましい水準を2.84に変更
平成16年改正	望ましい水準を3.23に変更

(資料18) 現在の望ましい水準(厚生年金基金の平成16年度実績を基に算定)



(注1) 基礎年金+物価スライド・賃金再評価部分及び代行部分は、平成16年度厚生年金基金決算に基づくもの。

(注2) プラスアルファ部分は、平成16年度厚生年金基金決算に基づく代行部分に、プラスアルファ部分の望ましい水準である

2.23を乗じて得た額。

5. 企業年金に対する税制のあり方

(1) 拠出時、運用時、給付時課税のあり方

- ① 公的年金については、拠出時は企業拠出は損金算入、本人負担は社会保険料控除を適用し非課税、運用時も非課税とし、給付時に課税(ただし、公的年金等控除を適用)する考え方となっており、厚生年金基金は公的年金に準じた取扱いとなっている。
- ② 他方、他の企業年金については、拠出時において企業の経費(損金算入)とする一方、直ちに従業員に対する給与所得として課税する方式も考えられるが、拠出時においては、従業員にとっては、年金の受給権は発生しておらず、このような状況下で課税することは適当でないとの判断の下、所得税の課税を受給が確定するまで繰り延べることとしているものである。

(資料19)厚生年金基金、確定拠出年金、確定給付企業年金、適格退職年金及び特例適格退職年金に係る税制の概要

	厚生年金基金	確定拠出年金	確定給付企業年金	適格退職年金	特例適格退職年金
基本的考え方	<p>○一定水準まで給付時課税</p> <p>○老後の所得保障のため税制優遇</p>	<p>○拠出時課税が原則。ただし、給付時まで所得税を課税繰延べ</p> <p>○老後の所得保障のため税制優遇</p>	<p>○拠出時課税が原則。ただし、給付時まで所得税を課税繰延べ</p> <p>○老後の所得保障のため税制優遇</p>	<p>○拠出時課税が原則。ただし、給付時まで所得税を課税繰延べ</p> <p>○老後の所得保障のため税制優遇</p>	<p>○一定水準まで給付時課税</p> <p>○老後の所得保障のため税制優遇</p>
拠出時	非課税	非課税(繰延べ)	非課税(繰延べ)	非課税(繰延べ)	非課税
運用時	望ましい水準まで非課税	課税(繰延べ利子相当)	課税(繰延べ利子相当)	課税(繰延べ利子相当)	望ましい水準まで非課税
給付時	<p>【年金】 ○公的年金等控除 (最低控除額) 65歳以上;120万円</p> <p>【選択一時金】 ○退職所得控除 ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)</p>	<p>【年金】 ○公的年金等控除 (最低控除額) 65歳以上;120万円</p> <p>【選択一時金】 ○退職所得控除 ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)</p>	<p>【年金】 ○公的年金等控除 (最低控除額) 65歳以上;120万円</p> <p>【選択一時金】 ○退職所得控除 ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)</p>	<p>【年金】 ○公的年金等控除 (最低控除額) 65歳以上;120万円</p> <p>【選択一時金】 ○退職所得控除 ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)</p>	<p>【年金】 ○公的年金等控除 (最低控除額) 65歳以上;120万円</p> <p>【選択一時金】 ○退職所得控除 ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)</p>

(2) 特別法人税の課税の基本的考え方

- ① (1)で述べたように、本来、拠出時に給与所得として課税すべきところ、これを繰り延べると、企業拠出部分及びその運用益部分については、非課税の「たまり」ができることとなる。
- ② この非課税となっている企業拠出部分及び運用益部分について、他の投資形態に対する課税とのバランス及び社内における退職給与引当金に係る課税とのバランス等に着目し、従業員の所得としての課税は年金受給時に行うことによる、その期間の繰り延べによる利益、すなわち、税金の納付を延期するための利益相当分を、年金積立金を運用する法人に課税するのが、導入当時の特別法人税課税の考え方である。

(資料20) 特別法人税の沿革

昭和37年: 特別法人税導入(適格退職年金制度の創設)(税率(国税)1.2%)

昭和41年: 厚生年金基金制度の創設に伴い、国家公務員共済組合の長期給付の水準を超える部分について課税

昭和43年: 税率改定(税率(国税)1%)

昭和63年: 課税水準を「国家公務員共済組合の長期給付の水準」から「望ましい水準」に変更

平成 5年: 特例適格退職年金制度の創設

平成11年: 2年間課税凍結

平成12年: 新退職給付会計基準の導入

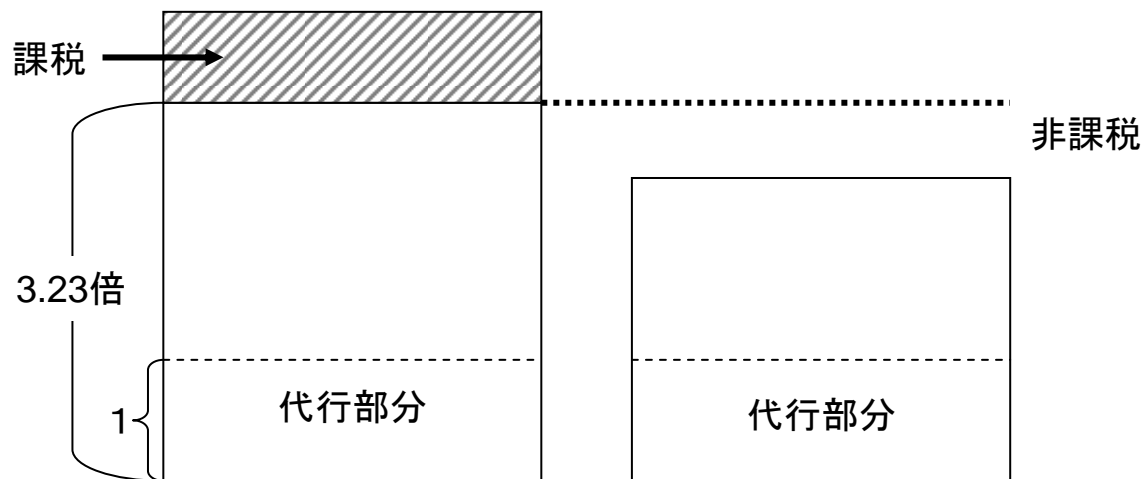
平成13年: 課税凍結の2年間延長

平成15年: 課税凍結の2年間延長

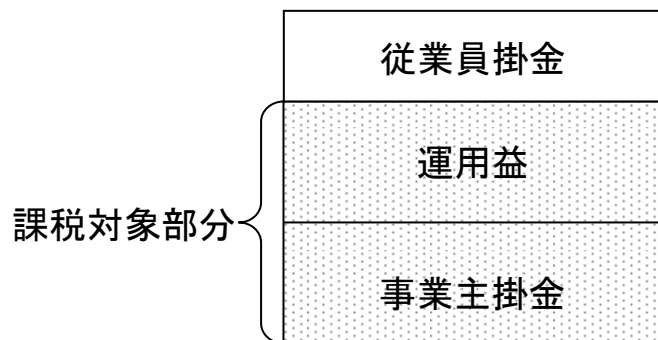
平成17年: 課税凍結の3年間延長

(資料21)特別法人税の概要

<厚生年金基金及び特例適格退職年金の場合>



<確定給付企業年金及び適格退職年金の場合>



<確定拠出年金の場合>



(3) 特別法人税の税率の設定の考え方

- ① 特別法人税の税率については、繰り延べによる利益、すなわち遅延利子に相当するものとして、従業員の給与所得に対する平均上積税率、住民税の負担率に対し、日歩2銭の利子税率を基礎とした税率が設定されている。
- ② この場合、給与所得に対する上積税率とは、年金掛金の事業主負担分を給与所得として従業員の通常の給与に上乗せして課税することとした場合の平均的な適用税率のことであり、利子税率とは税金の延納等の場合に、通常の国税に合わせて納付しなければならないものである。
- ③ このような特別法人税の税率の設定について、どのように考えるか。

(資料22) 特別法人税の税率の計算式(国税)

	給与所得者の 所得税の 平均上積税率	住民税率		日歩2銭の 利子税率		法人住民税と 法人税の割合	
【現行】	(12% + 5%)		×	7%	×	1/1.173	≒ 1.0%
【創設時】	(15.4% × 1.28)		×	7%	×	1/1.135	≒ 1.2%

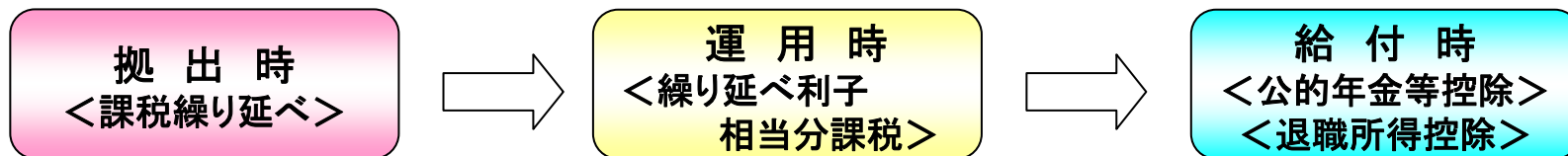
※ 利子税率については、原則7.3%であるが、平成12年1月1日以後の期間に対応する利子税率は、(公定歩合+4.0%)の特例が認められている。
 なお、平成19年の利子税率に適用される公定歩合は0.4%(平成18年11月末の公定歩合)。

(4) 企業年金にかかる拠出時・運用時・給付時課税のあり方

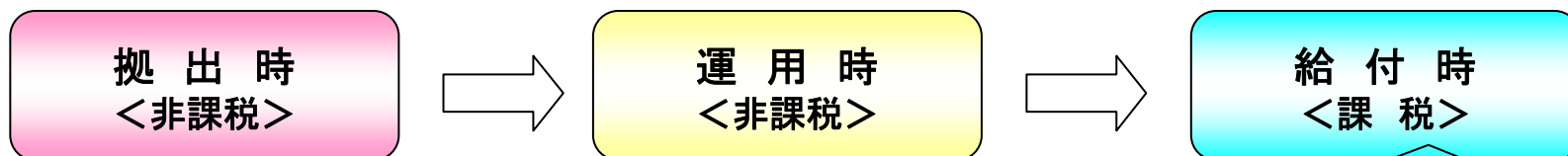
- ① 税制改正大綱においては、年金課税については、特別法人税のあり方を含め、拠出・運用・給付を通ずる負担の適正化に向けた抜本的検討を行うこととされているが、これについて、どのように考えるか。
- ② 仮に、給付時課税を原則とする場合には、現行の年金における公的年金等控除等のあり方についてどのように考えるか。
- ③ 企業年金のうち、公的年金に準じたものについて、税制について準じた扱い(給付時課税原則、公的年金等控除適用)とする考え方もあるが、これについてどう考えるか。
- ④ さらに、以上の考え方以外の考え方があるか。

<イメージ図>

○現行(拠出時課税原則)



○給付時課税原則に変更した場合



公的年金等控除(65歳以上;120万円)
退職所得控除(勤続20年以下:40万円×勤続年数
勤続20年超:800万円+70万円×(勤続年数-20年))

このあり方についてどう考えるか。

(参考)公的年金、厚生年金基金、特例適格退職年金の場合



【平成15年度税制改正大綱】

(検討事項)

年金課税については、少子・高齢化が進展する中で、老後を保障する公的年金と私的資産形成を総合的に勘案し、各種年金制度間のバランス、退職金課税や給与課税とのバランス、世代間・世代内の公平確保等に留意して、拠出・運用・給付を通じて課税のあり方を抜本的に見直す。

【平成17年度税制改正大綱】

(検討事項)

年金課税については、少子・高齢化が進展する中で、公的年金制度改革の動向等を見極めつつ、老後を保障する公的年金と私的資産形成の状況、退職金課税や給与課税とのバランス、世代間・世代内の公平確保等に留意して、特別法人税のあり方を含め、拠出・運用・給付を通ずる負担の適正化に向けた抜本的な検討を行う。

(資料24) 諸外国の退職給付(企業年金等)課税

課税形態	国名	課税の体系
給付時課税	アメリカ	拠出時・運用時：非課税 給付時：課税
	イギリス	拠出時・運用時：非課税 給付時：課税
	カナダ	拠出時・運用時：非課税 給付時：課税(給付時は定率で課税)
運用時・給付時課税	スウェーデン	拠出時：非課税 運用時・給付時：課税
拠出時課税	ドイツ	拠出時：課税(賃金として) 運用時：非課税 給付時：課税(利子部分のみ)
その他	フランス	拠出時：非課税 給付時：課税 ※賦課方式のため積立金なし

(5) 特別法人税の凍結

- ① 特別法人税については、平成11年度から、超低金利の状況、企業年金の財政状況、退職年金等に係る新しい会計基準の設定等を踏まえ凍結されているが、平成19年度末に凍結期限を迎えることとなる。
- ② 仮に、特別法人税が存続する場合、現下の金利状況、企業年金の財政状況等を踏まえ、特別法人税の凍結について、どのように考えるか。

(資料25)平成11年度、平成13年度、平成15年度、平成17年度与党税制改正大綱

【平成11年度税制改正大綱】

現在の超低金利の状況、企業年金の財政状況、退職年金等に係る新しい会計基準の設定等を踏まえ、2年間の時限措置として、退職年金等積立金に係る法人税(特別法人税)の適用を停止する。

【平成13年度税制改正大綱】

現在の超低金利の状況、企業年金の財政状況等を踏まえ、退職年金等積立金に対する法人税(特別法人税)、法人住民税の課税停止措置を2年延長する。

【平成15年度税制改正大綱】

退職年金等積立金に対する法人税(特別法人税)の課税停止措置を2年延長する。

【平成17年度税制改正大綱】

退職年金等積立金に対する法人税(特別法人税)の課税停止措置を3年延長する。

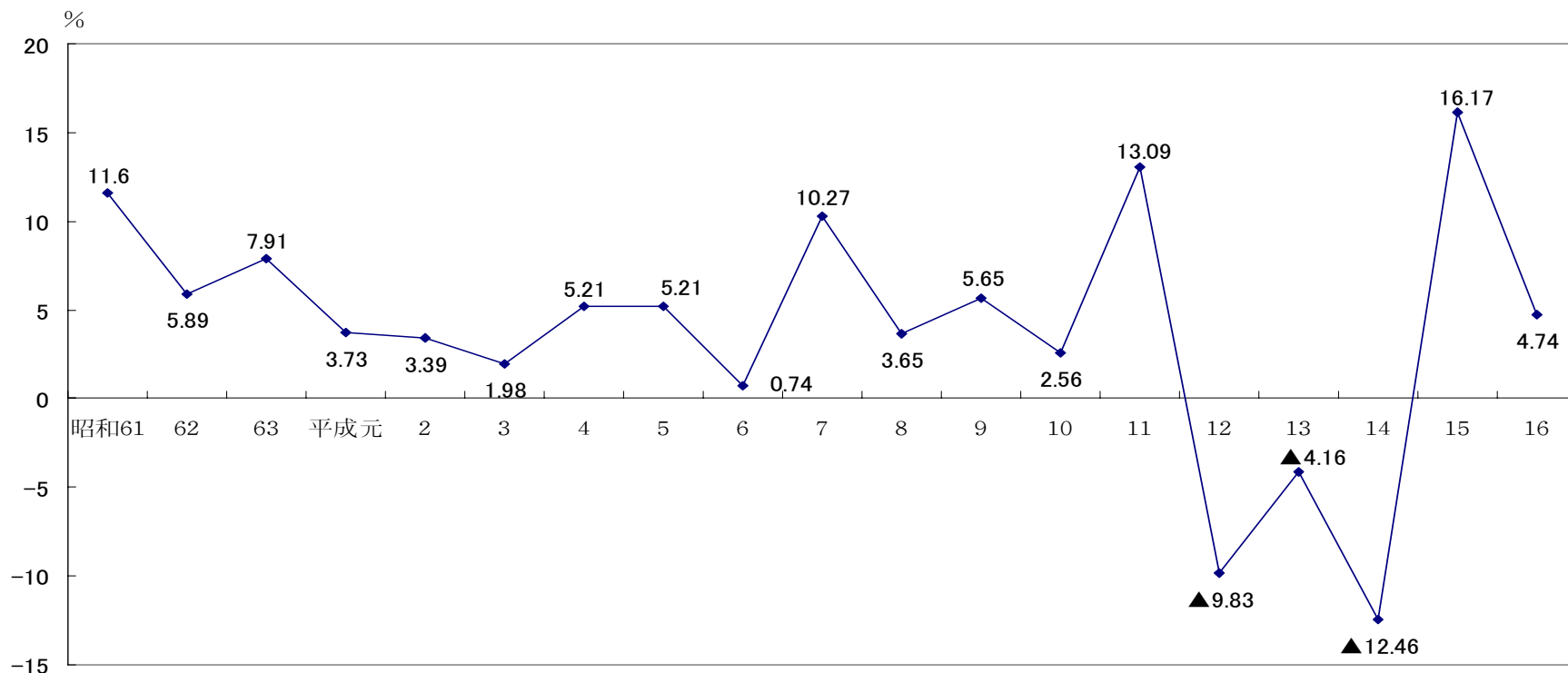
(資料26)過去の金利水準

	平成9年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年
長期国債 (10年)(%)	2.364	1.518	1.732	1.710	1.293	1.278	0.988	1.498	1.361	1.751
コール レート(%)	0.47	0.32	0.05	0.20	0.002	0.002	0.001	0.002	0.004	0.275

【長期国債：年平均、コールレート：年末時点】

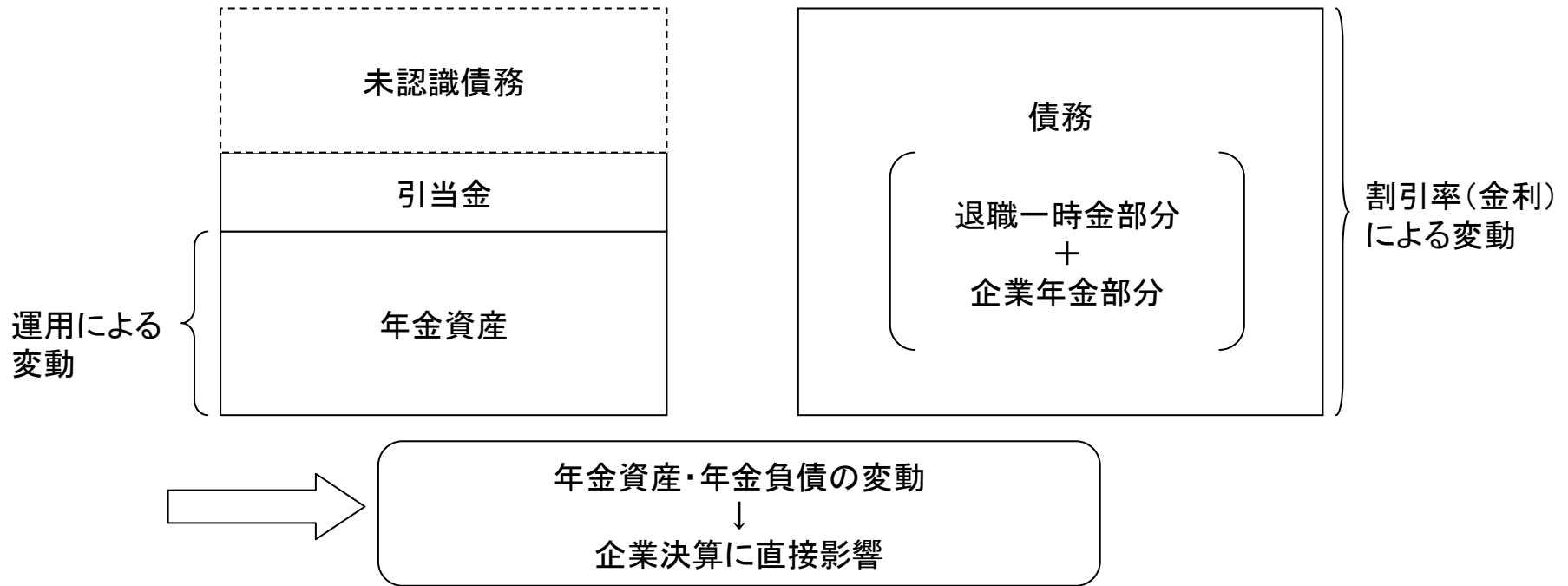
【財務省・日本銀行HPより】

(資料27)企業年金の財政状況(厚生年金基金の修正総合利回りの推移)



【企業年金連合会「資産運用実態調査」より】

(資料28)退職給付会計の概要



(注)未認識債務とは、退職給付債務のうち、年金資産や退職給付引当金による手当てがまだなされていない部分

(6) 給付時における課税のあり方

- ① 我が国の企業年金においては、選択一時金制度により、事実上、年金と退職一時金が選択的に導入されている経緯がある。
- ② 他方、税制においては、企業年金における年金給付は公的年金と同じ枠内で公的年金等控除が適用される一方、企業年金における一時金については退職所得として分離課税され、退職所得控除が適用されている。
- ③ 企業年金における年金払いと一時金払いの税制上の均衡についてどのように考えるか。
- ④ また、諸外国において、個人単位で一括して非課税の拠出枠が設定されている例について、どのように考えるか。

(資料29) 公的年金等控除の概要

○ 公的年金等控除の金額は、年金を受け取る人の年齢により定められている。

受給者の年齢	公的年金等の収入金額の合計額の範囲	控除額
65歳未満	130万円以下	70万円
	130万円超 410万円以下	収入金額 × 25% + 37万5,000円
	410万円超 770万円以下	収入金額 × 15% + 78万5,000円
	770万円超	収入金額 × 5% + 155万5,000円
65歳以上	330万円以下	120万円
	330万円超 410万円以下	収入金額 × 25% + 37万5,000円
	410万円超 770万円以下	収入金額 × 15% + 78万5,000円
	770万円超	収入金額 × 5% + 155万5,000円

(資料30) 退職所得控除の概要

○ 退職所得の金額は、「(収入金額－退職所得控除額) × 1/2」の式により計算する。

○ 退職所得控除額は、退職手当の支払金額の計算の基礎となった勤続年数を基に、次の算出式により算定する。

勤続年数	退職所得控除額
20年以下の場合	40万円 × 勤続年数
20年を超える場合	800万円 + 70万円 × (勤続年数－20年)

