

フラッシュアップシリーズ 2

「企業年金 (DB・DC) ・個人年金 (DC)」

企業年金税制の課題 ～DC拠出限度額と 特別法人税の在り方～

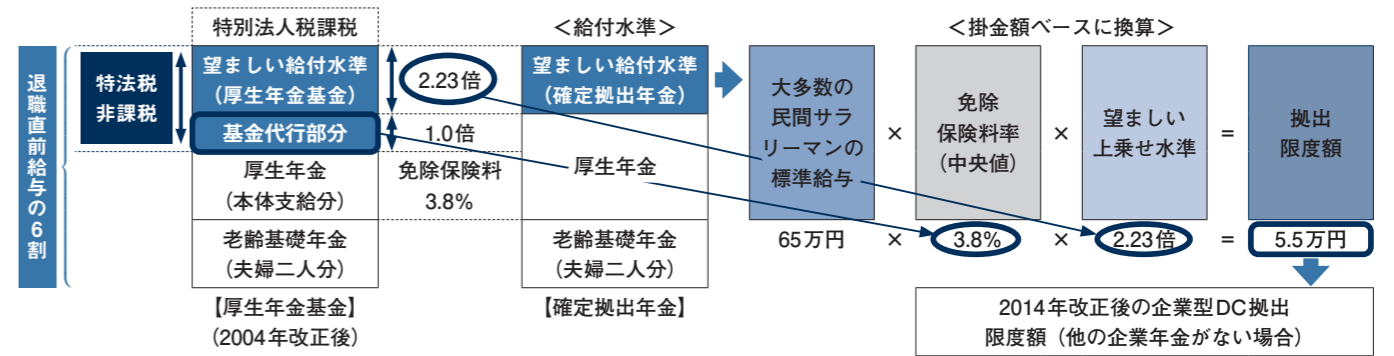
三菱UFJ信託銀行株式会社 年金コンサルティング部 上席研究員
1級DCプランナー／2級FP技能士 (FP技能士センター正会員) / 日本年金学会会員 / 日本FP学会会員 / MUFG資産形成研究所主任研究員

菅谷 和宏 (すがや かずひろ)



プロフィール
1985年三菱信託銀行株式会社 (現三菱UFJ信託銀行株式会社) 入社、2002年日本レコード・キーピング・ネットワーク株式会社 (事務部担当部長)、2009年公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構 (研究部主任研究員) を経て2016年4月より現職。

(図表 1) 確定拠出年金の拠出限度額 (目標給付水準) の算定方法



出所：厚生労働省「第11回企業年金・個人年金部会」参考資料2、p38より筆者作成

1. はじめに

2020年の年金制度改革法成立を受けて、DC拠出限度額の見直し (DB仮想掛金額の導入) が施行される予定です。今回の改正は、あくまで現行のDC拠出限度額 (5.5万円) の枠内で、企業型DC・iDeCoの拠出限度額の見直しを行うものです。

DCの拠出限度額は、「厚生年金基金の望ましい給付水準」を勘案して設定されていますが、厚生年金基金が縮小する中、企業年金の望ましい給付水準の基本的考え方を踏まえ、DC拠出限度額と特別法人税の在り方について考えます。

2. 厚生年金基金の目標給付水準

厚生年金基金は、厚生年金保険の一部を代行する仕組みを有し、法律で定める一定の要件を備える場合に税制上の優遇措置が講じられる制度として1965年に創設されました。

1985年改正 (基礎年金の導入等) により、国家公務員共済と厚生年金保険の給付水準が統一された際、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「望ましい給付水準」を厚生年金保険法で規定した上で、これを特別法人税の非課税水準とする扱いとされました^{注1}。この望ましい給付水準は、国家

公務員並みの給付を行うために必要とされる目標給付水準 (いわゆる国公水準) であり、当初は厚生年金基金の代行部分の2.7倍とされ、この水準までの年金資産に対する特別法人税は非課税とされました (2004年改正で3.23倍に引き上げ)。

この目標給付水準は、「公的年金と企業年金を合わせて退職直前給与の6割を確保する^{注2}」という考えに基づき、当時の賃金と消費支出などに照らして、特別法人税の非課税水準と概ね同レベルになることを考慮したものです。

3. DCの拠出限度額

DC拠出限度額は、この厚生年金基金の望ましい給付水準を掛金ベースに換算して設定されています。他の企業年金を実施していない場合のDC拠出限度額は、2014年改正後には、「民間事業所の大部分をカバーする給与水準65万円」に「厚生年金基金の免除保険料率の中央値3.8%」を乗じ、厚生年金基金の望ましい給付水準である「代行部分の2.23倍」 (前述の代行部分を含む3.23倍と同義) を乗じた金額として、掛金額ベースで月額5.5万円とされています (図表1)。なお、このDC拠出限度額は創設当時は月額3.6万円でしたが、その後の公的年金の給付水準適正化と長期的な運用利回り低迷などを踏まえ、公的年金と合わせて退職直前給与の6割を確保できるよう、

2004年改正で4.6万円、2010年改正で5.1万円と、段階的に見直しが行われてきました。

4. 特別法人税の意義

日本の企業年金税制は、拠出時非課税・運用時課税 (積立資産に特別法人税課税、運用益は非課税) ・給付時課税を原則としています。企業が掛金を拠出した段階で従業員への給与と同様に企業から経済的利益を受けたことになるため、本来であれば拠出段階で従業員への給与所得課税が行われるべきところ、確定給付型の企業年金では拠出時点で従業員の受給権が確定できないため、従業員に対する給与所得課税は行わず、企業年金から給付を受けた時点で課税されます。言い換えれば、企業が掛金を拠出した時点から、従業員が給付を受ける時点まで、課税を繰り延べていることになります。これは課税の繰り延べという一種の税制優遇措置であり、公的年金を補完すべき企業年金の推進を促しているものともいえます。しかし、他の投資形態に対する課税とのバランスを考慮すると、従業員の所得としての課税を給付時まで繰り延べる代わりに、年金資産に対して課税を行うことにより課税時期の公平性を保つ必要があります。この年金資産に対する課税が「特別法人税」であり、拠出時の課税を繰り延べた結果、税金の納付を延期する利益に相当

するもの、すなわち、特別法人税は課税の繰り延べに対する遅延利息ということになります。

なお、特別法人税は、1962年の税制適格退職年金の開始時に創設され (法人税法第8条に規定)、税率は、「個人所得税+個人住民税」に遅延利息相当分として遅延利子税率を掛けた1.173% (国税1%、地方税0.173%) ですが、経済環境と運用環境の低迷により、1999年4月1日以降課税が停止されています (2023年3月末まで課税停止)。

5. 企業年金の望ましい給付水準と特別法人税の在り方

企業年金の望ましい給付水準は、今まで厚生年金基金の目標給付水準が目安とされてきました。2002年、2003年に厚生年金基金の将来分、過去分の代行返上が認可され、2013年には「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」 (2014.4.1施行) が成立すると、厚生年金基金の数はピーク時1,883基金 (1996年) から5基金まで縮小しました。

2019年の公的年金財政検証結果では、公的年金の所得代替率^{注3} (公的年金には物価・賃金スライドあり) が、2040年代半ばには約50%程度にまで低下する見通しが示されました。公的年金と企業年金を合わせて退職直前所得の6割を確保するという考えに基づき、この低下分を企業年金で補うのであれば、所得代替率 (ここではあえて企業年金を含めて使用) として10

～15%程度^{注4}が企業年金の目標給付水準と考えられます。厚生年金基金に代わるDB・DCにおいて、この所得代替率10～15%程度を企業年金の望ましい給付水準として、この水準までは、特別法人税を非課税とすることが考えられるのではないのでしょうか。

また、これまで「望ましい給付水準」とは特別法人税の非課税限度額であり、拠出限度額ではなかったことを再認識する必要があります。日本の企業年金が退職金を原資にするものであるならば、厚生年金基金と同様、それを超える給付水準を実現する拠出であっても拠出自体を制限すべきではないと考えます。厚生年金基金は代行部分を保持し、公的な役割を担ってきましたが、DB・DCについてもそれぞれの法第一条に規程される「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」の考え方に沿って厚生年金基金に代わるものとして位置付け、企業年金の普及・推進という政策的観点から、望ましい給付水準までは特別法人税を非課税とし、それを超える拠出も可能とするような税制上の優遇措置を講じることも考えられます。

厚生労働省企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」 (2007年7月) p15では、「厚生年金基金のように、公的年金との関係に着目して、公的年金と合わせて企業の従業員の老後の所得の確保を図る一定の基準を満

たした企業年金については、特別法人税を非課税とする方法もとりうる」と述べています。

企業年金の在り方は、その国の企業年金の性格のみならず、社会保障制度の考え方や公的年金との関係性 (給付水準、支給開始年齢など)、労働政策上の観点 (引退年齢など)、さらには従業員に対する企業理念や企業経営なども影響します。日本の企業年金は退職金を原資とし、労使合意に基づく任意の制度として実施されています。公的年金と企業年金と合わせて所得代替率6割を確保するという考え方の下、日本の社会保障制度に相応しい企業年金を推進していくための税制の在り方を考えていくことが求められています。

本稿における意見などについては筆者の個人的見解であり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

注1：厚生労働省「第5回企業年金研究会」『企業年金共通課題について』 (2007年2月16日) p18

注2：厚生労働省「第5回企業年金研究会」『企業年金共通課題について』 (2007年2月16日) p19

注3：公的年金の給付水準を示す指標で、現役男子の平均手取り収入額に対する年金額の比率で表される

注4：厚生労働省「2019年公的年金財政検証結果」によると、所得代替率はケースIで51.9% (2046年度)、ケースVで44.5% (2058年度) まで低下見込み

<主な参考文献>

- 菅谷和宏 (2020) 『私的年金制度を取り巻く環境の変化と課題』 『人生100年時代の年金制度』 日本年金学会編 (法律文化社)