

### 3. 企業年金・個人年金等に 係る税制について

## 私的年金制度の沿革

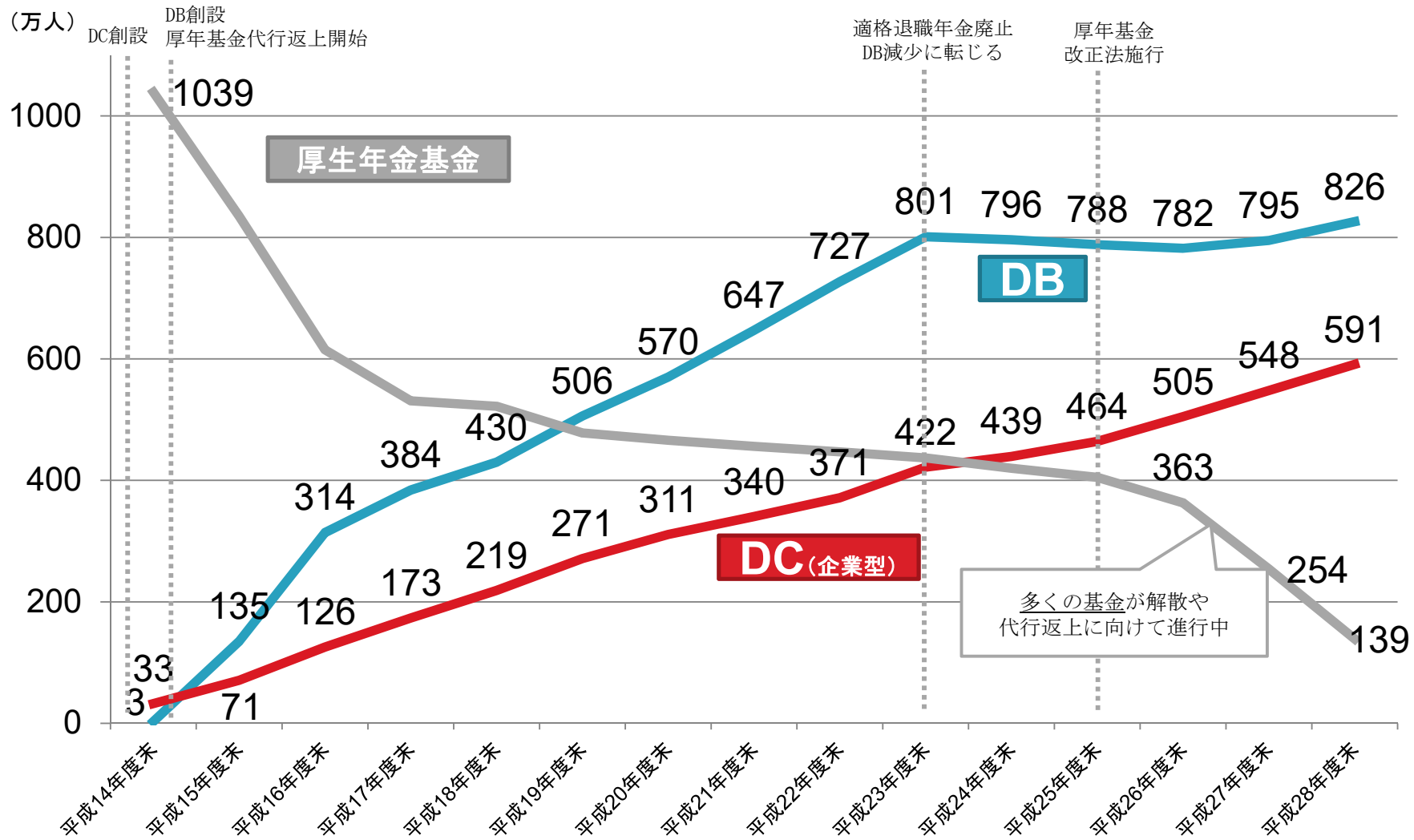
	適格退職年金・厚生年金基金	確定給付企業年金(DB)	確定拠出年金(DC)	その他の動き
昭和37	・適格退職年金創設			
41	・厚生年金基金制度創設			
平成3				・バブル崩壊
9				・規制緩和推進計画を閣議決定 (確定拠出年金の導入を検討)
10				・金融ビッグバン
12				・退職給付新会計基準導入 (企業年金の積立不足を債務計上)
13	・適格退職年金の10年後廃止決定		・確定拠出年金法施行	
14	・代行返上(将来期間分)開始	・確定給付企業年金法施行		
15	・代行返上(過去期間分)開始		・拠出限度額引上げ ・中途脱退要件の緩和	
16		・ポータビリティの拡充		
17		・給付設計の弾力化	・拠出限度額引上げ	
21				
22			・年金確保支援法成立 -マッチング拠出導入 -中途脱退要件の緩和	
23				
24	・適格退職年金の廃止			
25			・拠出限度額引上げ	・退職給付新会計基準改正 (退職給付債務の計上を厳格化)
26	・厚生年金保険法等改正法施行 -厚生年金基金の新設不可			
28	-5年間の特例解散制度の創設 -上乗せ部分の他制度移管促進		・改正確定拠出年金法施行 -iDeCoの加入者範囲の拡大等 -掛金の拠出単位の年単位化 -中小企業施策の充実(簡易型DC、 小規模事業主掛金制度の導入等) -運用の改善(指定運用方法、運用 商品提供数の上限の設定等)	
29		・リスク分担型企業年金の導入 リスク対応掛金の導入		
30		・ガバナンスの改善		

## 確定給付企業年金（DB）と確定拠出年金（DC）の制度比較

- 確定給付企業年金(DB)は、退職金の年金化を進めてきた適格退職年金・厚生年金基金を継承する制度として創設。このため、企業や従業員のニーズに柔軟に対応できる仕組みとされており、例えば、50歳以降の退職時も支給開始可能であるほか、支給開始年齢到達前の中途引出しも広範に認められている。
- 他方、確定拠出年金(DC)は、支給開始年齢が60歳以上であるほか、支給開始年齢到達前の中途引出しが原則不可であるなど、「年金は老後の所得である」との制度趣旨を明確に反映した制度設計となっている。
- ただし、DB、DCともに、給付形態は年金か一時金か選択可能。

		確定給付企業年金（DB）	確定拠出年金（DC）		
拠出の仕組み		原則、事業主拠出 （加入者も事業主負担を超えない範囲で拠出可能）  ※拠出限度額なし（ただし、加入者負担の非課税枠（控除限度額）は年間4万円まで（生命保険料控除））	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;">                             【企業型】                              原則、事業主負担                              （加入者も事業主負担を超えない範囲で拠出可能）                               ※拠出限度額（＝非課税枠）あり                         </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;">                             【個人型（iDeCo）】                              原則、加入者負担                              （中小企業については、事業主も拠出可能）                               ※拠出限度額（＝非課税枠）あり                         </td> </tr> </table>	【企業型】 原則、事業主負担 （加入者も事業主負担を超えない範囲で拠出可能）  ※拠出限度額（＝非課税枠）あり	【個人型（iDeCo）】 原則、加入者負担 （中小企業については、事業主も拠出可能）  ※拠出限度額（＝非課税枠）あり
【企業型】 原則、事業主負担 （加入者も事業主負担を超えない範囲で拠出可能）  ※拠出限度額（＝非課税枠）あり	【個人型（iDeCo）】 原則、加入者負担 （中小企業については、事業主も拠出可能）  ※拠出限度額（＝非課税枠）あり				
給付の仕組み	加入可能年齢	70歳まで	60歳まで（企業型DCの場合は65歳まで加入可能）		
	支給開始年齢	<u>60歳以上65歳以下の規約で定める年齢</u> 又は <u>50歳以上の退職時</u>	<u>60歳以上70歳以下の請求時</u> （加入期間によって異なる）		
	支給開始年齢到達前の中途引出し	制限なし	原則不可（一部、国民年金の保険料免除者等の要件を満たした者のみ可能）		
	給付形態	年金か一時金かを受給者が選択可能 （年金の場合の支給期間等は労使が選択）	年金か一時金かを受給者が選択可能 （年金の場合の支給期間等は受給者が選択）		

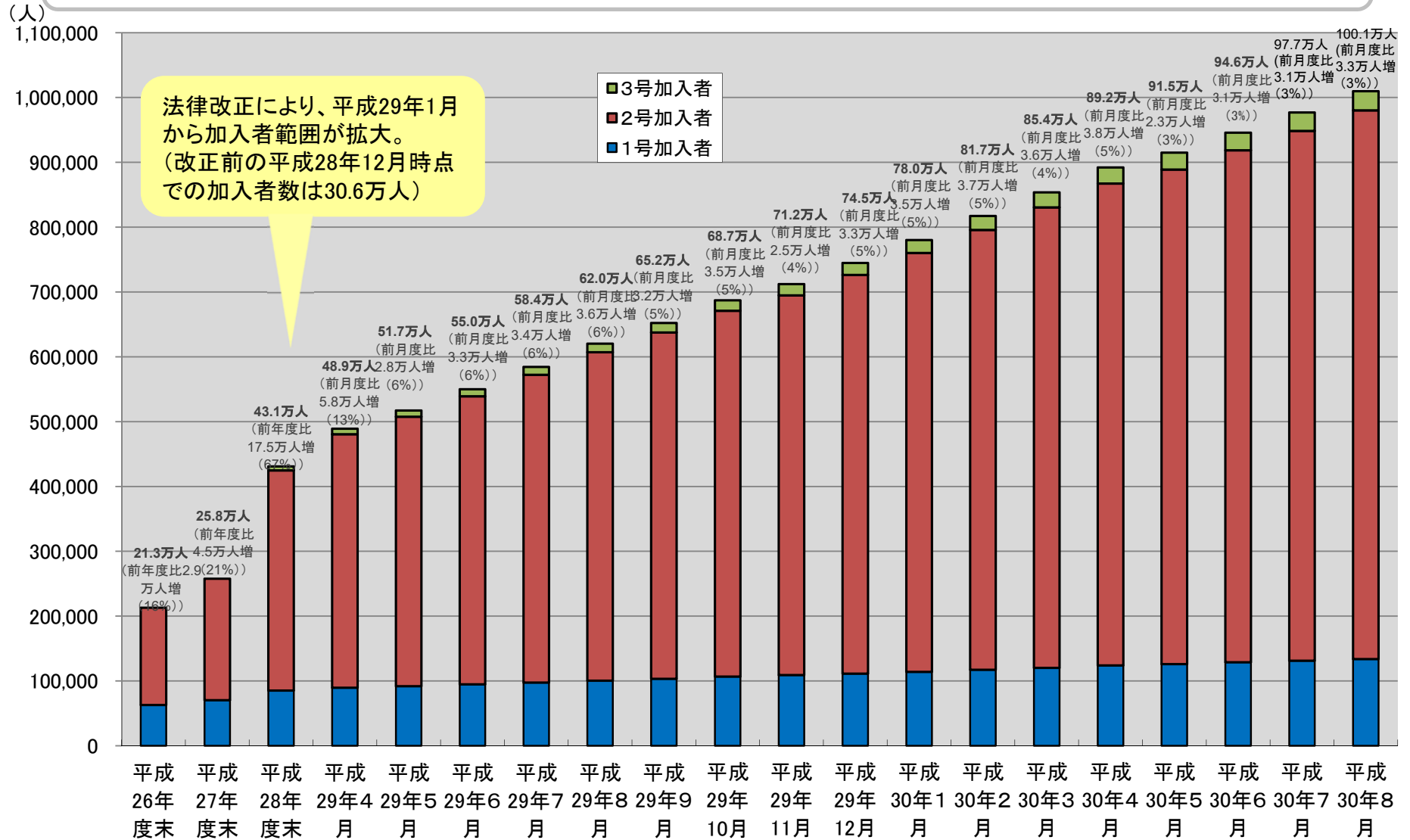
# 企業年金加入者数の推移



(出所) 厚生年金基金・DB：生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、DC：厚生労働省調べ

## 個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入者数の推移

□ 個人型確定拠出年金については、平成28年9月に「iDeCo」という愛称を設定。  
 また、平成29年1月の加入者範囲拡大後、新規加入者数が急増している。（平成30年8月末時点の累計加入者数約101万人）

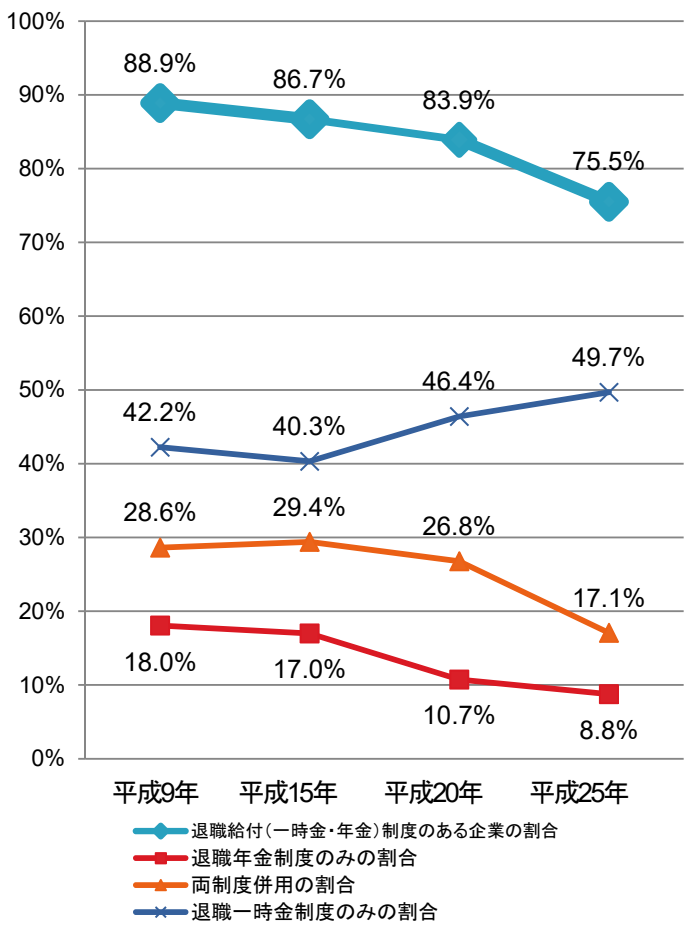


(出所)国民年金基金連合会HP

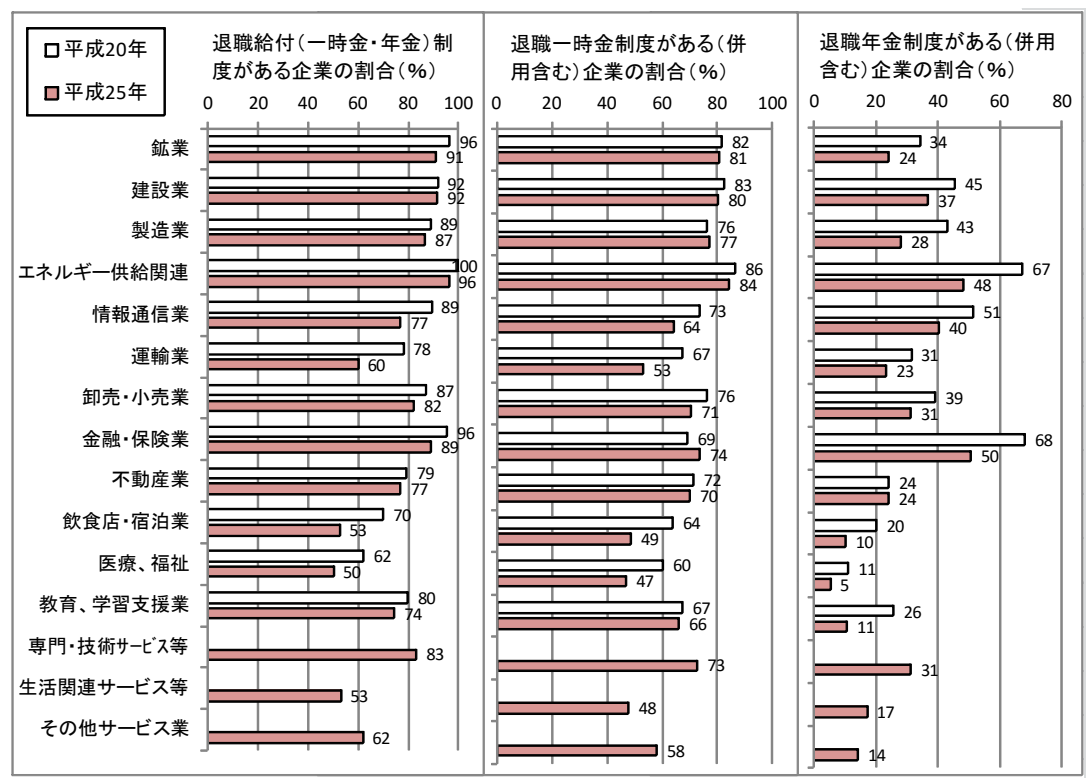
# 企業年金を巡る近年の状況

○近年、退職給付の導入企業数の割合は全体として減少傾向。特に年金は減少傾向。

＜退職給付導入企業割合の推移＞



＜業種別にみた退職給付の有無の状況＞



(注) 1. エネルギー供給関連とは電気・ガス・熱供給・水道業を、専門・技術サービス等とは学術研究、専門・技術サービス業を、生活関連サービス等とは生活関連サービス業、娯楽業をそれぞれ指す。  
 2. 平成25年の専門・技術サービス等、生活関連サービス等並びにその他サービス業は平成20年には調査されていない。

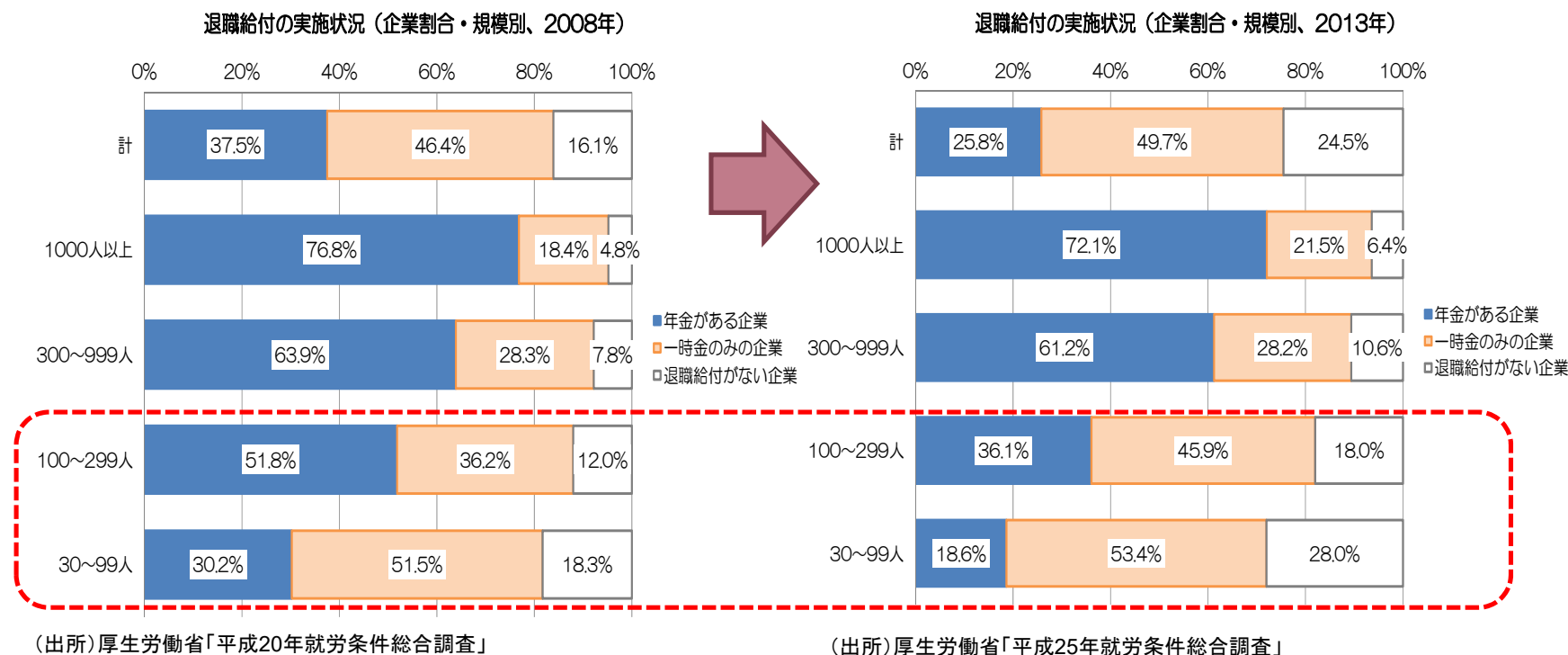
(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」

## 企業年金を巡る近年の状況

○近年、企業年金を実施する企業の割合は低下。

※ 年金がある企業(2008年→2013年):37.5%→25.8%(△11.7%ポイント)、一時金のみ企業46.4%→49.7%(+3.3%ポイント)

○従業員規模別にみると、300人以上の企業においては数%ポイント程度の低下にとどまるが、299人以下の中小企業においては10%ポイントを超える低下となっており、中小企業における減少が大きい。



## 年金・一時金の選択状況

- DB・DCは年金制度であるものの、自由に受給権者が選択できる仕組みとなっていることもあり、直近の実態としては相当数が一時金受給を選択している。
- 特にDCでは、一時金受給選択割合が9割を超えており、この傾向が顕著。

<新規受給者数ベースでみた老齢給付金における年金・一時金の選択状況>

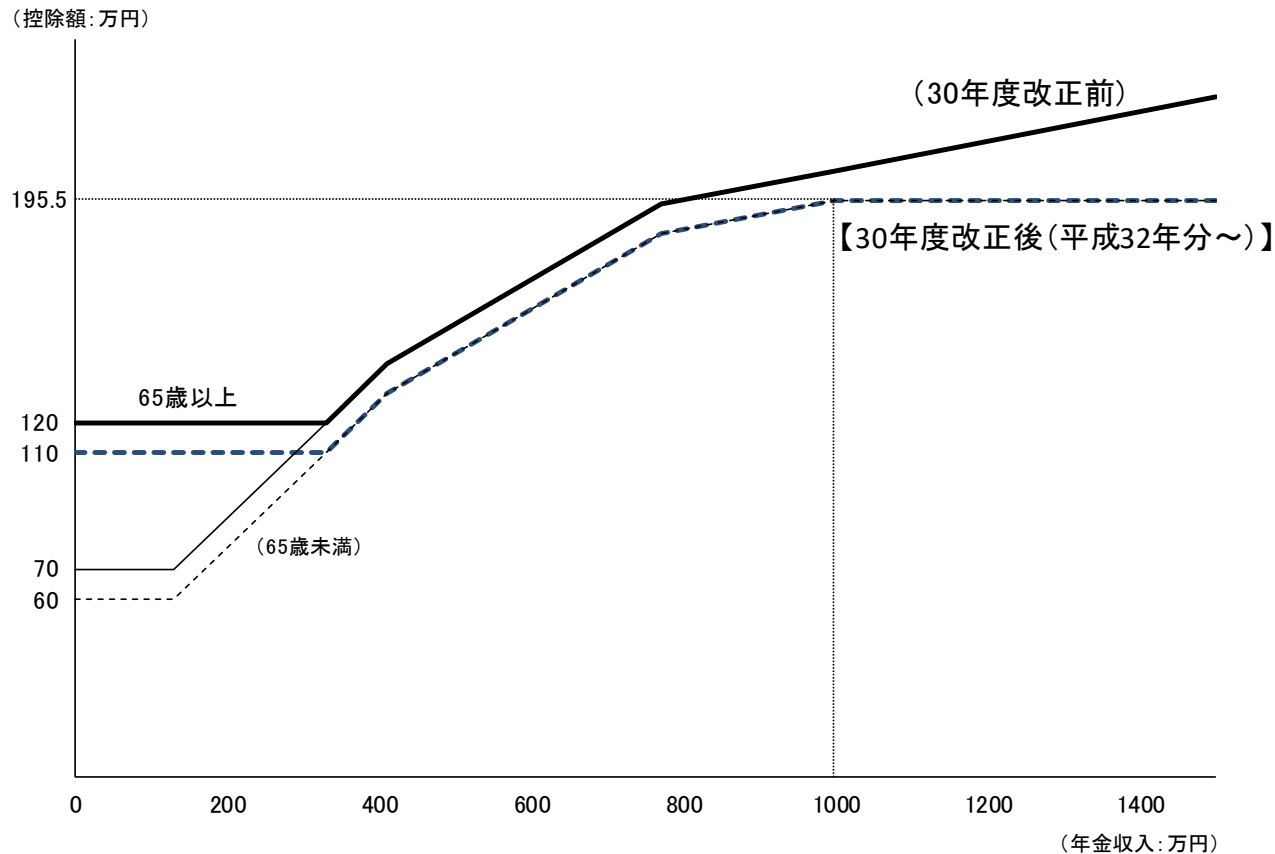
	確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金 (DC)
年金	18%	6%
年金と一時金	10%	
一時金	<b>72%</b>	<b>94%</b>

- ※ DB制度は、厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」の特別集計により作成。  
〔企業年金制度のうち、DB制度のみを実施する事業所における退職者の「年金現価額」に占める「年金現価額のうち退職労働者の選択により支給された一時金額」の割合を集計することにより作成。〕
- ※ DC制度は、企業型が対象。記録関連運営管理機関による調査（平成24年度）に基づき年金局で作成。  
〔年金と一時金双方を受給している者は、年金受給者と一時金受給者のいずれか一方に計上して集計されている。〕



## 公的年金等控除制度の概要

- 対象とされる公的年金等の範囲（次の制度に基づく年金）
  - ・ 国民年金
  - ・ 厚生年金
  - ・ 厚生年金基金、国民年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金 等



### 公的年金等控除額

(30年度改正前)

【①+②】又は③の大きい額

①定額控除	50万円
②定率控除	(定額控除後の年金収入)
	360万円までの部分 25%
	720万円までの部分 15%
	720万円を超える部分 5%
③最低保障額	
	65歳以上の者 120万円
	65歳未満の者 70万円

【30年度改正後(平成32年分～)】

【①+②】又は③の大きい額

①定額控除	<b>40万円</b>
②定率控除	( <b>50万円</b> 控除後の年金収入)
	360万円までの部分 25%
	720万円までの部分 15%
	<b>950万円までの部分</b> 5%
③最低保障額	
	65歳以上の者 <b>110万円</b>
	65歳未満の者 <b>60万円</b>

(注)年金以外の所得が1,000万円超の者は10万円、2,000万円超の者は20万円、控除額を引き下げる。

【改正後】基礎控除を10万円引き上げる(給与所得控除・公的年金等控除から基礎控除への振替。)

# 退職所得の課税方式

○他の所得と区分して次により分離課税

・  $(\text{収入金額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2 \text{ (注)} = \text{退職所得の金額}$

勤続年数20年まで	1年につき40万円
勤続年数20年超	1年につき70万円

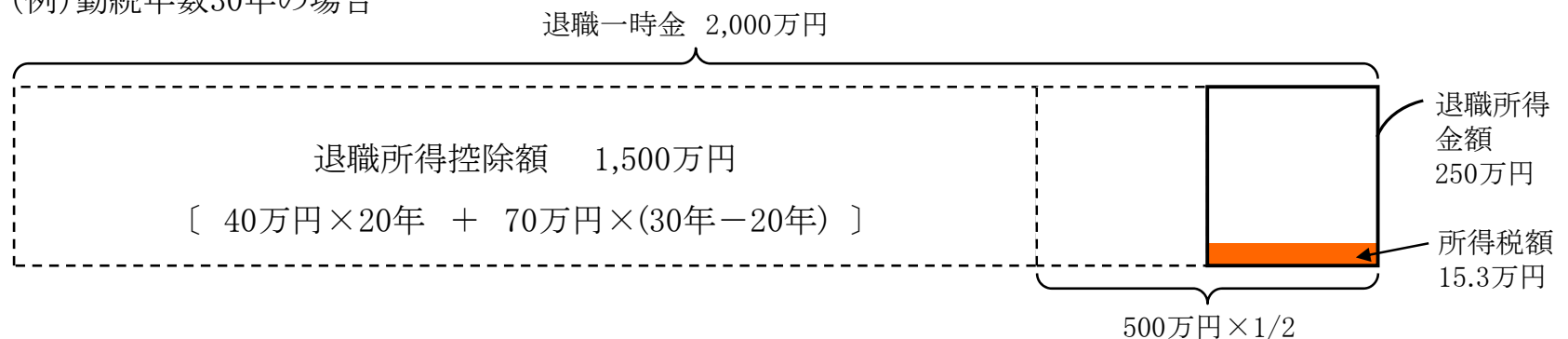
(注) 勤続年数5年以下の法人役員等の退職金については、2分の1課税を適用しない。(平成24年度税制改正)

・  $\text{退職所得の金額} \times \text{税率} = \text{所得税額}$

課税所得金額	税率
195万円以下	5%
330万円以下	10%
695万円以下	20%
900万円以下	23%
1,800万円以下	33%
4,000万円以下	40%
4,000万円超	45%

(例) 勤続年数30年の場合

(備考) このほか、個人住民税が一律10%課される。



(注) 確定給付企業年金制度、確定拠出年金制度等に基づき支払われる退職一時金等は、退職手当等とみなし、退職所得として課税することとされている。

## 政府税制調査会の答申（退職所得課税関連記述）

### 政府税制調査会答申「わが国税制の現状と課題」（平成12年7月）

退職金は、一般に、**長期間にわたる勤務の対価の後払い**としての性格とともに、**退職後の生活の原資**に充てられる性格を有しています。

このような退職金の性格を踏まえて、退職所得に対する課税については、**一時に相当額を受給するため、他の所得に比べて累進緩和の配慮が必要**と考えられることから、退職金の収入金額から退職所得控除額を控除した残額の2分の1を所得金額として、他の所得と分離して累進税率により課税されます。

（中略）

**現行の退職所得課税の仕組みは、勤務年数が長いほど厚く支給される退職金支給形態を反映したものとなっている**ことから、退職金の支給形態の変化などを踏まえると、今後も長期勤続の場合を特に優遇していくことが適当かどうか検討する必要があると考えられます。

他方、**現行の退職所得課税を前提とした税引後収入が老後の生活設計に織り込まれているという実態や、企業における給与体系の変更には時間を要することを考慮する必要**があるとの意見がありました。

### 政府税制調査会答申「抜本的な税制改革に向けた基本的考え方」（平成19年11月）

近年、就業構造や雇用形態が変化する中、退職金の支給に代えて在勤中の給与の引上げや退職年金の支給を行うなど、退職金等の支給形態が多様化している。また、給与の受取りを繰り延べて高額な退職金を受け取ることで、税負担を回避するといった事例もある。

このような状況を踏まえれば、**退職金課税については、現行の勤続20年を境に1年当たりの控除額が急増する仕組みや勤務年数が短期間でも退職金に係る所得の2分の1にしか課税されないという仕組みを見直し、全体として多様な就労選択に中立的な制度とすることが求められている。**

なお、多年にわたって支給されるべきものが一時に集中して支給されるという退職金の性格に照らせば、引き続き何らかの平準化措置を講じる必要がある。また、重要な人生設計上の期待にも関わる問題となることから、所要の経過措置も含めた適切な工夫が必要である。

# 主要国における私的年金に係る税制(拠出・給付の仕組み等)

未定稿

(2018年1月現在)

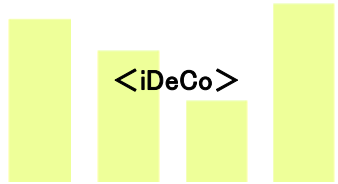
	日本	アメリカ	イギリス	カナダ	ドイツ	フランス
<b>拠出</b>						
<b>企業型DB (原則、事業主拠出)</b>	拠出上限額なし	拠出上限額あり	非課税拠出に共通の枠あり「 <b>ペンション・ポット</b> 」	非課税拠出に共通の枠あり「 <b>コントリビューション・ルーム</b> 」	原則 拠出上限額あり	拠出上限額なし
<b>企業型DC (原則、事業主・本人拠出)</b>	拠出上限額あり	拠出上限額あり	企業年金・個人年金、事業者拠出・本人拠出を共通の枠(ペンションポット、コントリビューションルーム)で管理する仕組み		拠出上限額あり	個人型DCの非課税拠出枠から企業型DCへの拠出分を減算する仕組み
<b>個人型DC (原則、本人拠出)</b>	<b>&lt;iDeCo&gt;</b> 拠出上限額あり	<b>&lt;個人退職勘定(IRA)&gt;</b> 拠出上限額あり	※未使用の非課税枠は3年間繰越可能	※未使用の非課税枠は無期限に繰越可能	<b>&lt;リースター個人年金&gt;</b> 拠出上限額あり	
	企業年金の加入状況等によってiDeCoの限度額が異なる	企業年金に加入している場合、所得額に応じてIRAの限度額が逡減・消失				※企業型DCにも拠出上限額あり
<b>給付</b>	<b>一部課税</b> (公的年金等控除)	<b>課税</b>	<b>課税</b> (一時金引出しは一定範囲で非課税)	<b>課税</b> (一定の税額控除あり)	<b>課税</b>	<b>課税</b> (一定の概算控除あり)

※企業に勤める者が加入できる標準的な私的年金について記載。各国、自営業者等が別途加入する私的年金も存在する点に留意。  
拠出上限額に関するそれぞれの囲みは、上限額の金額の大きさを表すものではない。また、「拠出上限額」は本資料では「非課税の拠出上限」を指す。

# 主要国の私的年金制度における拠出額管理の状況(就労形態別)

未定稿

(2018年1月現在)

	日本		アメリカ		イギリス		カナダ	
	企業従業員	個人事業主・フリーランス	企業従業員	個人事業主・フリーランス	企業従業員	個人事業主・フリーランス	企業従業員	個人事業主・フリーランス
企業型DB**	<p>拠出上限額なし</p> <p>× (原則対象外)</p> <p>※中小企業の実施率は低い</p>		<p>拠出上限額あり</p> <p>※中小企業の実施率は低い</p>		<p>就労形態によらず 同じ非課税拠出限度額 (企業年金・個人年金を 共通の枠内で管理)</p> <p>「ペンション・ポット」</p> <p>※未使用の非課税枠 は3年間繰越可能</p>		<p>就労形態によらず 同じ非課税拠出限度額 (企業年金・個人年金を 共通の枠内で管理)</p> <p>「コントリビューション・ ルーム」</p> <p>※未使用の非課税枠 は無期限に繰越可能</p>	
企業型DC	<p>拠出上限額あり</p> <p>× (原則対象外)</p>		<p>&lt;401K&gt;</p> <p>※個人事業主・フリーランス も401Kに加入可能。非課 税拠出の限度額は企業従 業員と同じ</p>					
個人型DC	 <p>&lt;iDeCo&gt;</p> <p>企業従業員は企業年金と 重複加入可能 (ただし、企業年金の加入状況等 によって限度額が異なる)</p>		<p>&lt;個人退職勘定(IRA)&gt;</p> <p>※401Kに加入している場 合、所得額に応じてIRAの 非課税拠出の限度額が通 減・消失</p>					
(参考) 公的年金	厚生年金 (基礎+ 報酬比例)	基礎年金	連邦社会保障年金制度 (OASDI) (報酬比例)		国民保険料として 年金・失業保険等を 一括で徴収		カナダ年金プラン (CPP) (報酬比例) ※老齢保障プログラム(OAS)は 一般財源(保険料拠出なし)	

※拠出上限額に関するそれぞれの囲みは、上限額の金額の大きさを表すものではない。また、「拠出上限額」は本資料では「非課税の拠出上限」を指す。

※※アメリカは個人で加入・拠出できるDBも含む。