

老後の資産形成等に関する専門家会合（第1回）議事録

日 時：令和元年6月10日（月）14時00分～15時23分

場 所：財務省第4会議室（本庁舎4階）

## ○委員

それでは、定刻ですので、ただいまから老後の資産形成等に関する専門家会合の第一回目の会合を開会します。

どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、大変お忙しいところ、万障繰り合わせて委員の皆様方には御参集くださいましたことに深く感謝を申し上げます。

はじめに、この会合が開かれた経緯と申しますか、この会合の趣旨及びミッションを共有しておきたいと思います。

私どもの税制調査会では、個人所得課税については平成27年にとりまとめた論点整理などを受けて、働き方の多様化といった経済社会の変化を踏まえた諸控除の見直しなどの改革議論を進めてきたわけです。その上で、この老後の生活に備える資産形成を支援する公平な税制のあり方が残る課題となっておりましたことから、昨年の秋から私ども政府の税制調査会としても検討に着手をしていたところです。

課題の内実に踏み込むと、我が国では老後資産形成について、これまで企業年金、個人型確定拠出年金（iDeCo）などの様々な仕組みが段階的に整備されてきたわけですが、働き方の多様化が進む中で、働き方の違いによって税制の支援が異なるなどの課題が生じてきました。こうした中で、個人の働き方やライフコースに影響されない公平な税制の構築などを念頭に、諸外国なども参考にしつつ検討していくこととしました。

そこで、今後の議論を進めるにあたって、調査すべき内容が極めて広範に及ぶことなどから、まずは少人数の専門家会合を開催して総会での議論の材料、素材を整理するために、総会での委員の皆様方の御了承を得て、本日、専門家会合の第1回を開催する運びになっております。少し長くなりましたが、共有をしていただければと思います。

運営体制ですが、繰り返すようですが、座長は私がお引き受けすることとさせていただきます。委員の皆様方、さらには事務局の皆様方の御指導をお願いする次第です。

座長代理は、佐藤主光委員にお願いをすることとして、私がやむを得ず欠席する場合等々、佐藤委員に議事の代行をお願いすることなど、専門家会合の運営につきまして様々なお助けをいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

さらに、専門家会合につきまして、外部有識者として、老後の資産形成の専門家でいらっしゃる慶應義塾大学大学院法務研究科の佐藤英明教授、それから、森戸英幸教授、お二人の教授に御参加を頂戴することになっております。

メンバー等々につきましては、資料、形1-1を御覧いただければと思います。

それでは、次に、冒頭、この会合の公開体制についてお諮りをしたいと思います。

本会合の議事は他の税調の専門家会合と同様に、原則としてマスコミの方々には傍聴していただくことをお認めして開催をしたい、公開をすることにしたいと思っておりますので、こちらについてはよろしいでしょうか。では、そのようにさせていただきます。

ただし、会合の趣旨等々を踏まえて、会合を非公開とすることが適当だと判断する場合には、もちろん、皆様方の御了解、お諮りをした上でもって、その都度、非公開とさせていただきますので、この点も御了承いただければと思います。よろしいでしょうか。

それから、インターネットの中継ですが、この会合は最終的な方針を決定する総会と性格を異にして、その前段階と位置づけられる会合ですので、より自由で闊達な議論を保障するためにも、インターネットの中継は行わないこととさせていただきますが、この点も御異議がなければ、そのようにさせていただきます。よろしいでしょうか。もちろん、会合の終了後には事務方から記者ブリーフを行いたいと考えております。

なお、本日の会合につきまして説明をしながら本日の公開体制についてもお諮りしたいと思いますが、本日の会合に関しては、この4月から5月にかけて海外調査をしていただいたわけですが、まず出張に行っていた委員の方々から一言ずつ御発言を頂戴したいと考えております。その後、調査報告会という形にこの会合を切りかえて、調査の概要について説明をいただきます。この部分は正式な報告書を作成する準備作業というように位置づけられます。今後、本日いただいた委員の皆様方の御意見や御質問を踏まえながら正式な調査報告書を作成していただくという手順になりますので、事実関係の精査を含めて作業を進めていくということになります。

そこで、マスコミの方々に申しわけありませんが御退席をお願いしたいと考えておりますので、これも御了承していただけますでしょうか。よろしいですか。

それでは、そのようにさせていただきますが、ただし、終了後には記者ブリーフを行い、概略を事務方からお伝えすることにさせていただきます。さらにまた、後日、委員の皆様方の発言者名を伏せた上で議事概要も公表することにしたいと考えておりますので、これも御承知おきいただければと存じます。

それでは、大変恐縮ですが、メディア、マスコミの方々に関しては、これにて御退室をいただければと思います。

(報道関係者退室)

## ○委員

それでは、再開したいと思いますが、総会と同様に、本日もペーパーレスで会議をさせていただきますので、これも皆様の御了解と御協力を頂戴できればと思います。

それでは、先ほども申したように、まず出張に行かれた委員の皆様方から一言ずつ

頂戴をしたいと思います。

最初に、アメリカ・カナダに行かれた委員の方々をお願いします。

#### ○委員

総会でお決めいただきまして、北米班という形で、今年の4月28日から5月5日まで、アメリカとカナダに出張してまいりました。両国とも財務省、労働省などの当局に加え、大学教授、シンクタンク、民間銀行と幅広く訪問してまいりました。

出発前の総会でも申し上げましたように、働き方の多様化が進む中で、加入できる年金制度や老後の生活等に備える資産形成への支援にどのような工夫を行っているかというところを主軸として、各国の制度や取組みについて調査をしてまいりました。後ほどその詳細を御報告させていただきたいと思います。

#### ○委員

ありがとうございます。

それでは、引き続きまして、イギリス・ドイツ・フランスにつきましてお願いいたします。

#### ○委員

欧州班につきましては、5月1日から11日までの間、イギリス・フランス・ドイツに出張いたしました。

欧州につきましても、当局に加えて会計事務所やOECD、非営利団体、シンクタンクなどを訪問しております。また、北米班と同様に、働き方の多様化に対応した工夫を各国がどのように行っているかや、各国の雇用慣行や労使の関係等について議論、調査してまいりました。後ほど、その詳細について皆様に御報告します。

#### ○委員

ありがとうございます。

それでは、これより報告会を行いたいと思います。

海外調査につきまして、調査の概要を出張していただいた委員の方々から御報告いただいた上で皆様方から御意見を頂戴したいと考えております。皆様から頂戴する御意見、御質問につきましては、各班の御報告の後に一括して行いたいと思いますので、そのように御了承していただければと思います。

それでは、アメリカとカナダにつきまして調査報告をお願いできればと思います。

#### ○委員

北米班の報告について、私から御報告させていただきたいと思います。

今回の調査出張は、北米班、欧州班ともに、働き方の多様化が進む中で働き方の違い等によって税制支援に大きな違いが生じないように、各国でどのような工夫を行っているかという点を主眼としております。したがって、各国の報告でもそのような点を中心に今日は資料をとりまとめております。

北米班はアメリカとカナダに行つてまいりました。報告はそれぞれの国の私的年金

の枠組みについて紹介した後、横断的な観点からいくつか報告をさせていただきたいと思えます。

資料は形1-2をご覧いただきたいと思えます。

2ページですが、こちらは昨年10月の政府税制調査会における事務局資料、総19-3の説明資料、27ページと28ページを基にしております。本報告における私的年金とは、個人退職勘定等を含め、拠出時に所得控除の対象になるなど、税制適格の仕組みを指しております。具体的には企業型確定給付年金、企業型確定拠出年金、個人型確定拠出年金、個人退職勘定などが含まれます。

また、働き方等の違いによって税制支援がどうなっているかということを見るために、企業従業員と個人事業主やフリーランスに分けて制度がどうなっているかということもこちらの図で示しております。

アメリカでは、DB型企业年金、DC型企业年金、個人退職勘定があつて、それぞれに上限があり、さらに企業年金と個人退職勘定の間で拠出上限の調整がある仕組みになっております。

カナダは、横断的に非課税拠出に共通の枠を設けた仕組みとなっております。

また、両国とも、これらは給付時に課税されるEET型となっております。

2ページには、併せて拠出時に課税されるTEE型の仕組みについても載せております。それぞれの制度については追って御説明します。

3ページには、アメリカの私的年金の枠組みを紹介しております。

最初の青い枠ですが、アメリカの私的年金はEET型の企業年金と個人退職勘定が柱となっております。

企業年金には、政府職員などに多く見られる確定給付型と401(k)などの確定拠出型があり、被用者がこれらに加入しています。401(k)はアメリカで最も広範に使われる確定拠出型企业年金です。個人退職勘定は働き方によらず誰でも加入できるため、自営業者等の資産形成を担っています。それとともに、転職する際に企業年金の資産を個人退職勘定に移換できる仕組みにもなっております。また、平均勤続年数が短いなどの雇用慣行の違いもあつて、アメリカには高額な退職金が原則存在しません。

二つ目の青枠ですが、拠出の枠組みについて記しております。

アメリカでは企業年金による従業員への支援を重視していますが、働き方や所得によって差が大きくなるような工夫として、自営業者も401(k)の立上げが可能になっており、また、企業年金に加入している人は所得に応じて個人退職勘定への非課税拠出上限が減らされるという緩やかな調整がございます。

また、TEE型の仕組みとして、提案者のRoth連邦上院議員の名前にちなんだRoth 401(k)とRoth IRAという仕組みがあり、若年層や低所得層の利用があるということですが、資産規模はEET型の者に比べて小さいということでもあります。TEE型のRothに対して、EET型の仕組みを伝統的、トラディショナルと呼んだりもします。

三つ目の青い枠に給付時の考え方を書いております。

アメリカでは70.5歳までに私的年金の引出しを行うこととされており、70.5歳からは毎年、最低引出し額を引き出さない場合にペナルティーが課される仕組みになっております。また、年金払いであっても一時金払いであっても、他の所得と合算して総合課税され、累進税率が適用されます。そのため、高い税率になりやすい一時金で受け取る人は少ないということでもあります。個人退職勘定の場合は、7割の人が最低引出し額の引き出しを毎年行っているということでもあります。また、企業年金の中途引出しには一定程度制限があり、引出した場合も、総合課税に加え10%のペナルティーがある状況です。

4 ページをご覧ください。これまで登場した各制度について上限額などの詳細を示しております。議論の際に御参照いただければと思います。

5 ページに移りまして、カナダの私的年金の枠組みを載せております。

カナダにも確定給付、確定拠出の企業年金とアメリカの個人退職勘定に当たるRRSPという登録退職貯蓄プランが私的年金の柱となっております。企業年金には被用者が加入し、退職貯蓄プランが自営業者の資産形成を担っている点や企業年金の資産を退職貯蓄プランに移換できる点もアメリカと同じ構造です。また、日本と雇用慣行が違うという背景から、高額な退職金が原則存在しておりません。

二つ目の青い枠ですが、カナダは私的年金等に横断的に適用される共通の非課税拠出枠がございます。

追って詳細は御説明しますが、この共通枠によって働き方や加入できる年金によらず、同様の拠出が可能となっております。これは1990年に、働き方に中立な拠出となるよう創設されたものです。また、TEEの仕組みとして、TFSAという非課税貯蓄口座があり、開設率も7割を超えているようです。ただ、これは老後の資産形成に限ったものではなく、一般的な貯蓄を目的としているということです。

三つ目の青い枠ですが、給付時の考え方を書いております。

カナダは遅くとも72歳までに私的年金の引出しを開始する必要があり、それ以降は、毎年決められた最低引出し額を引き出さない場合、金融機関が本人に口座振り込み等で該当額を払い込むなどの仕組みとなっております。また、年金払いであっても一時金払いであっても、他の所得にそのまま合算して総合課税されます。また、州によっては老後の生活保障の観点から、一時金による引出しを制限する仕組みがあるとのことでした。また、企業年金の中途引出しについては、一定程度制限があり、退職貯蓄プランは原則引出しに制限がないという状況です。

6 ページをご覧ください。6 ページはこれまで登場した各制度の詳細を記載しておりまして、またこれも適宜御参照ください。

7 ページですが、両国を横断的に見た場合に何が分かるかについてポイントを書いております。

まずアメリカもカナダも私的年金の規模は大きいということです。とりわけカナダについては、アメリカよりも対GDP比が大きくなっております。

また、両国とも雇用環境が日本と違っており、退職時の高額な退職金といった仕組みは原則ありません。例えばアメリカでは25歳から64歳までの平均勤続年数が5年であるなど、勤続期間が短く、雇用の流動性が高いということが特徴的です。

8 ページに移ります。私的年金の柱はどちらもEET型の企業年金と個人退職勘定等の二つであります。企業年金にはDB型とDC型があり、被用者が加入しています。個人退職勘定などは働き方によらず加入できるため、自営業やフリーランスの人の資産形成を担っています。このように北米の両国は非常にシンプルな仕組みになっているのが特徴的であります。

また、EETの仕組みについて、その税制適格要件が内国歳入法や所得税法に記載され、その審査は両国とも課税庁が行っております。加えて、税制の規定とは別に労働者保護の観点から、アメリカのエリサ法のように別途の包括的な規定も存在しております。

TEE型の仕組みについては両国とも存在しており、アメリカの場合はRoth型が401 (k)にも個人退職勘定にも存在し、将来、収入が増えて所得税率が今よりも高くなると見込んでいる若年層や低所得者層の利用が相対的に多いとのことでした。ただ、Roth IRAは資産規模で見るとEET型である伝統的IRAの10分の1程度であります。また、カナダについてはTFSAというTEE型の非課税貯蓄口座が存在します。この口座は7割程度の人が開設するなど幅広く活用されていますが、一般的に様々な目的のための貯蓄に使われているというのが当局の説明でした。また、企業年金を老後に引出した後の受け皿として、この口座を使う人もいます。このように、TEE型については、仕組みは存在しますが、いずれの国も老後の資産形成の柱としては位置づけていないということでした。

9 ページです。拠出時におけるポイントを紹介しております。とりわけ特徴的なものはカナダであります。カナダでは、働き方や加入している私的年金等によって、非課税拠出に差が生じるのは不公平だという議論を経て、1990年に非課税拠出の共通枠を設けています。この共通枠がコントリビューション・ルームと呼ばれております。一定の計算式を用いることで企業年金のDB型、DC型、そして、退職貯蓄プランのいずれに加入していても同様の拠出が可能となっております。

なお、共通の上限に関する考え方については、10ページ、11ページに記しております。かなり複雑な仕組みですので、じっくりとご覧いただけたらとは思いますが、概要だけお話ししますので10ページをご覧ください。

カナダのコントリビューション・ルームは、35年間、上限満額まで拠出を行った場合に引退後、平均寿命までの間、引退前所得の70%の水準の私的年金給付が受けられるような計算に基づいて設定されております。仮想的なDB型年金をベースにしておりますが、この仮想的DBにおいて、毎年所得の2%の給付までが認められております。

これに35年間拠出したとする場合、最終的な給付が35年間掛ける2%で、先ほど申し上げた70%となるという根拠となっており、そのような説明を当局から受けました。

また、DC型については拠出が所得の18%まで認められています。これは9の係数によって現在と将来をつないで計算していることによります。すなわち、現在の9ドルの拠出は将来の年1ドルの給付に当たるという経済前提、考え方のもとに、仮想DBにおいて2%の給付が現在の18%の拠出に相当するという計算になっております。この9の係数は非課税共通枠を設けた1990年に賃金や成長率、利率などを勘案して設定された旨、当局から説明を受けました。

また、11ページには共通枠の図示をしております。これは当局の説明に用いられている図でして、ワイングラスを使った説明となっており、このワイングラスに各人が持つ共通枠を表しているということです。企業年金の拠出がある人は、その拠出分を差し引いて残った部分が退職貯蓄プランの拠出可能分になるというわけです。したがって、企業年金に入っている人も入っていない人も枠自体は同じということになります。

9ページにお戻りいただきたいと思います。9ページのアメリカに関する部分ですが、アメリカは企業年金の方が事業主拠出があるなど、資産形成がしやすいと考えられており、企業による支援を奨励する観点から、企業年金の非課税拠出上限の方が個人退職勘定よりも大きくなっております。他方で、働き方や所得によって大きな差が生じないように、自営業者による401(k)の立上げも認められており、加えて、企業年金に加入している者は所得に応じて個人退職勘定の非課税拠出上限が減らされる仕組みになっております。このように両者の間で緩やかに調整が行われているのがアメリカの仕組みです。

また、アメリカの限度額調整やカナダの共通枠管理は、しっかりとした情報連携によって成り立っております。両国とも必要な申告情報や拠出の情報が一カ所に集められる仕組みになっており、これにより、枠の管理が可能となっております。また、限度額以上の拠出についてはペナルティー課税が課され、カナダについては企業年金の適格性が取り消されるというようなこともあります。ただし、非課税拠出上限を超えて拠出する者はいないというのが当局の認識であります。

12ページにお移りいただきまして、まず運用について簡単に触れたいと思います。

アメリカ・カナダとも、運用時非課税となっております。また、運用先は両国とも、投資信託が中心で、その中で国内株式ファンドが主となっております。

例えばアメリカの401(k)の運用先を見ますと、64%が投資信託で運用されており、そのうち4割以上が国内株式ファンドであるということでした。

次に給付についてですが、アメリカは原則70.5歳までに企業年金も個人退職勘定も最低引き出し額の引出しが開始されます。70.5歳を過ぎて最低引き出し額を引き出さない場合は、実際に引出した額と最低引き出し額の差額についてペナルティーが課されます。これにより、非課税の繰延べが継続されないように防いでいるわけです。

カナダも同じ仕組みになっていますが、年齢は72歳以降と設定されております。

また、給付時は両国とも課税で、年金払い、一時金払い、どちらの場合でも、その他の所得とそのまま合算した上で総合課税されて累進税率が適用されます。そのため、一時金で引き出すと最高税率に直面することも多く、一時金よりは、最低引き出し額を毎年引き出すというケースが多いようです。

中途引出しについては、カナダ・アメリカとも企業年金は一定程度の制限があります。個人退職勘定等については、アメリカでは原則ペナルティー課税が課され、カナダでは原則自由ですが、老後の資産形成の観点から、引出しを認めない州もカナダでは存在します。その詳細については参考資料の最後のページにも載せておりますので御参照ください。

13ページに移ります。13ページは現地で聞いてまいりました私的年金における、その他の課題について触れております。アメリカは労働者のうち55%、カナダは労働者のうち34%が企業年金に加入しているということですが、当局はこのカバレッジを広げることが課題であると認識しております。特に小規模の企業や自営業者のカバレッジが低いということで、これを広げることが重要だということでした。

このため、アメリカでは複数事業者プラン、カナダではプール型登録年金プランという、いずれも企業や自営業者が複数集まって一つのDCプランが立ち上げられる仕組みを導入しております。これにより、資産規模が大きくなって手数料も下がり、事業主等が加入しやすくなるメリットがあるようです。

また、アメリカでは老後の生活を支えていくという観点から、401(k)においても一時金や有期年金ではなく、終身の年金払いを促すことが重要であると当局は認識しておられるようであります。

これに関連して、現在、SECURE法案という法案が連邦議会で議論されており、上院の可決も見込まれております。この法案では、複数事業者で作るプランの要件緩和、401(k)においても終身の年金払いを提供しやすくするように訴訟リスクの軽減などを図る改正が盛り込まれているようです。

最後になりましたが、私から今回、税制がかかわる私的年金制度について焦点を当てて御説明させていただきました。

私からは以上です。

## ○委員

どうもありがとうございました。

それでは、引き続き、イギリス・ドイツ・フランスについての調査報告をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

## ○委員

欧州班から報告をさせていただきます。

欧州班は、イギリス・フランス・ドイツに調査をしてまいりました。欧州班におい

ても、働き方の多様化が進む中で加入できる年金制度の違い、各国の雇用慣行や労使の関係等を主眼として調査をしてまいりました。

冒頭、まず申し上げたいのですが、北米班がきれいな形でまとまっていたのと異なりまして、これら三国は三国三様でございますこと、また、制度の詳細について可能な限り調べておりますが、数字等を含めヒアリング等に基づいて記載したものが多く、資料の多くに未定稿をつけさせていただいている点をお許してください。

それでは、2ページ目の私的年金税制等についてですが、昨年の政府税調で見ただけでした私的年金制度等の概観が総19-3の27ページ、28ページになるかと思えますが、こちらにつきまして欧州班もアップデートをする形で報告をさせていただきます。

最初に、イギリスについてですが、既に委員の皆様方御承知のとおり、拠出時においてDB型企业年金、DC型企业年金、個人年金、全てを含んだ共通の非課税拠出限度額がございます。これを共通型と称させていただきます。

また、年金ではありませんが、TEE型の投資・貯蓄を促進するものとして、個人貯蓄口座（ISA）が存在します。その中には、投資・貯蓄推進を目的とするISAのほかにライフタイムISAという老後に向けて活用される個人貯蓄口座が存在しています。

次に、フランスについてですが、働き方にかかわらず非課税拠出の上限に大きな差が生じないように、個人貯蓄年金制度、PERPという制度の拠出枠からDC型企业年金、個人年金型などの各年金の拠出分を控除する調整が行われています。これを調整型と称させていただきます。

最後に、ドイツについてですが、それぞれの制度で上限額があるものの、イギリスやフランスと異なり、私的年金同士では拠出の枠を共通にしたり、調整したりということはありません。

それでは、3ページにまいります。イギリスから順を追って御説明します。

一つ目の青い枠、私的年金の概観について、まず御説明申し上げます。

それでは、3ページにまいります。イギリスから順を追って説明します。

一つ目の青い枠、私的年金の概観について、まず説明します。

イギリスの私的年金の給付規模は大きく、企業年金について自動加入制度が導入されております。これは2012年に導入されたもので、一定の被用者については事業者が選んだ年金に自動的に加入し、拠出金が源泉徴収されるという制度です。もっとも、被用者にはオプトアウトする権利があります。被用者のうち、1万ポンド以上の給与をもらっている人は加入し、事業者は最低拠出割合が3%、被用者は4%、そして、政府が1%の拠出をするということになります。大企業に限らず、中小企業等でも対象となります。この自動加入の仕組みによって、以前は4割程しか企業年金に加入していなかった状態から、現在は対象者の約8割が加入していると報告を受けております。

一方、自営業者等については、このような自動加入制度はありません。そうした中、企業年金の自動加入制度の成功体験を基に、自営業者へも自動的にあらかじめ拠出金を徴収するような制度の検討を行っているというお話を、ヒアリング先にて聴取することができました。

また、別のヒアリング先では、イギリス人は雇用の流動性が高く、生涯を通して、平均で8種類ぐらいの年金に加入しているといったお話もあり、そうした中、自分がどのような年金に加入しているかを把握・管理することができる年金ダッシュボードというプラットフォーム、これはウェブ上のものだと思いますが、こういうものを開発中であるというお話もありました。

さらに、イギリス雇用年金省の支援を受け、密に連携をとっている非営利団体により、個人が私的年金等に関して相談できる窓口が設けられていました。実際に訪れたマネー相談所は、そのような非営利団体の一つであり、そこでは実際の電話相談の様子などを聞かせてもらいました。

低所得者の貯蓄を支援するという観点から、イギリス政府においてはマッチング拠出などに重点を置いていることも特筆すべき点です。マッチング拠出は、当局によれば、政府から支援を受けていることの実感がしやすい制度であるとのことでした。

ほかに、老後を支える制度として、冒頭、少し申し上げました低所得者、若年者層を念頭に、引出し制限付きのTEE型のライフタイムISAというものを2017年から導入しているということでした。

次の二つ目の青い枠、私的年金の拠出の枠組みに移りたいと思います。

イギリスでは、働き方にかかわらず、等しく適用される非課税拠出枠を2006年に導入しました。これは、複雑な年金制度を簡素化する観点から見直し、勤務先や所得水準によらず公平な制度となるように共通枠を設けたというものです。ただし、年間所得が一定以上の者は所得に応じて拠出限度額が逡減する仕組みとなっておりますほか、生涯累計拠出の限度額があるという特徴もございます。詳細は、次のスライドと参考スライドの13ページに示しております。

仮に毎年の拠出限度額が使用できなかった場合は、その未使用枠は三年間繰越しができることになっております。これは当局によれば、過去に拠出限度額を減額した際にセットで導入したということでした。

次の三つ目の青い枠、私的年金の給付時の考え方について説明します。

イギリスにおいて給付時は原則課税ということですが、日本のような長期雇用を念頭に置いた（高額な）退職一時金は雇用慣行も異なるため存在せず、累進課税の緩和を目的に一定限度額まで非課税で一時金として引き出すことを可能とする制度となっております。また、途中引出しは原則できませんので、引き出した場合には55%のペナルティー課税がかかるということです。

次のスライド、4ページについては、今、申し上げた年金の概要ですので、割愛を

させていただきます。

次に5ページ、フランスについて説明させていただきます。

一つ目の青い枠、私的年金の枠組みの概観について説明します。

フランスでは、現在、職域に応じて42種類の公的年金があるなど、制度が複雑であるため、年金制度全般の改革が進行中であり、私的年金についても法改正などを実行中であるということです。例えば企業年金と個人年金のポータビリティを可能にするといった法改正を行っていくというように聞いてまいりました。

また、フランスにおいては、一時金として引き出すことができ、引き出す際に一定の税制優遇措置が認められている中期保有の貯蓄商品であるAssurance Vieというものがありまして、こちらがフランス人によく好まれているということでした。それゆえに私的年金の活用が少なく、現在の私的年金加入を促す施策を検討中ということです。フランス人は引退後、まだ元気なうちに海外旅行などのバカンスに行きたいと考える人が多いということで、そのためにまとまった金額を引出したいと考えるため、一時払いが可能な商品を好んでいるという説明を受けてまいりました。

二つ目の青い枠、私的年金の拠出の枠組みに移りたいと思います。

具体的な拠出限度額や計算方法については次のページのスライドや参考資料の14ページに掲載しておりますので、そちらをご覧くださいだけと思っておりますが、例えば被用者について、DC型企业年金、事業者が被用者の拠出に応じて拠出する集団的年金貯蓄制度（PERCO）などに加入することが可能となっております。対して、自営業者は自営業者用の年金、マデラン年金があります。それぞれの年金には拠出時に所得控除できる上限額が各々定まっていますが、個人年金貯蓄制度（PERP）においては、その個人年金の所得控除可能な上限額から実際に拠出した他の年金拠出分を控除することになっており、個人年金貯蓄制度（PERP）の拠出時に受けられる税制優遇の限りにおいては働き方に等しい制度になっていると言えるかと思えます。

フランスにはDB型の企業年金がありますが、ヒアリングしたところ、一部の経営者を対象とした特殊なものであり、通常の被用者や管理職等は開設していないということで、日本の確定給付型企业年金とは大分性格を異にするものと理解されます。また、イギリスやドイツでも以前はDB型企业年金が主流であったということだそうですが、今ではほとんどのDB型企业年金は存在しなくなっているということです。

そんな中、フランスのDB型企业年金は事業主が拠出するものであり、被用者は拠出を予定しておらず、また、拠出時点では事業主の損金算入ができる額に上限が設けられておりません。この上限がないこと理由は、拠出時点では、被用者において、受給権が確定しておらず、未実現の利益となるため、課税や所得控除（の限度額）の対象とはならないからだ、との説明を受けました。これに対して、例えば集団企業貯蓄制度の事業主拠出分は拠出時に損金算入できる額に上限が存在しており、かつ、被用者側では、個人年金貯蓄制度の拠出額の調整対象となり得ます。個人年金貯蓄制度

の拠出枠の未使用枠は三年間繰越しが可能になっています。

三つ目の青い枠、私的年金の給付時の考え方について御説明します。

給付時において、原則課税となっておりますが、フランスでは様々な概算控除が認められている場合が多く、年金に関しては給与所得と同じ給付時10%の控除が認められています。また、先ほど申し上げたとおり、一時金としての引出しは原則できません。

最後に、雇用環境の違いを背景に、高額な退職一時金は、一部の役員等を除きほとんど存在しませんが、これについては、特別な控除等はなく、通常の給与と同じように課税されることになっています。

6 ページについて、制度の詳細をまとめたものとなっておりますので、先ほどのイギリスと同様に割愛をさせていただきます。

次に7 ページ、ドイツについて説明します。

一つ目の青い枠、私的年金の枠組みの概観について、まず説明します。

働き方に中立な制度について議論した際には、ドイツの場合は、マイスター制度（職業能力認定制度）などがあり、職業を変更することがあまり見られないということでした。他方で、働き方が今後多様化する中で、私的年金のあり方について考えていかなければならないという問題意識を当局は持っていると同様にまいりました。

企業年金には、5種類あります。企業年金は企業の人事管理のための制度であり、公的年金や個人年金とは異なる位置づけであったようですが、ヒアリングの際に聞いた話では、労使で能動的に老後を支えていくものへと制度が変容し、人々の意識も変わってきているとのことでした。

例えば従業員同士の働き方の中立性という意味で申し上げますと、ドイツにおいては産業全体に拘束力を持たせる労使協約において、企業年金の内容を取り決めていくことが可能となっているとの説明が、連邦労働社会省でのヒアリング時にありました。

また、ドイツでは、個人年金には二種類のものがあります。一つ目がリースター年金です。二つ目に、主に自営業者等のために創設されたものですが、リユーリップ年金というものがあります。なお、ヒアリングによればドイツにおいては、TEE型の制度は見受けられなかったということになります。

次に、二つ目の青い枠、私的年金の拠出の枠組みに移ります。

ここでも繰り返しになりますが、ドイツでは各年金、それぞれに拠出時に非課税の限度額がありますが、各私的年金間の調整はないという状態です。リユーリップ年金の拠出時における所得控除の上限額については、拠出額の88%が非課税となっており、この額は毎年2%ずつ引き上げられて、2025年には100%となる予定です。ドイツでは公的年金の強制加入対象者に自営業者等までは含めないという方針のもと、自営業者等にも等しい税制上の恩典が受けられるものとして個人年金、リユーリップ年金を設計した結果、公的年金と同じ非課税拠出限度額を使用しているということです。

リースター年金は少額、2,100ユーロですが、この所得控除もしくは補助金のどちらか有利な方が適用されることになっております。しかし、これらの規定はあくまで公的年金対象者のみに適用されることになっております。

補足として申し上げますが、リユーリップ年金もリースター年金も個人年金であるため、誰でも加入することは可能です。しかしながら、税制上の恩恵に関して申し上げますと、公的年金対象者の場合、リユーリップ年金に加入しても拠出時に受けられる所得控除はないということになります。

次に、三つ目の青い枠、私的年金の給付時の考え方について説明します。

リユーリップ年金は給付時には、原則課税となっておりますが、ドイツでは申し上げたとおり、拠出時に段階的に所得控除を拠出額の100%まで認めていくことにしておりますので、こちらに対応して、給付時には給付の78%が現時点では課税となっておりますが、段階的に課税される割合を引き上げており、2040年までに100%課税ということになっております。二重課税を回避しながら段階的に制度を移行しているのだという説明が当局からありました。

一時金については、企業年金及びリースター年金は可能な場合もあるようですが、いずれにしても、通常の課税ということになっております。また、リユーリップ年金は一時金として引き出すことが認められておりません。なお、退職一時金については、ドイツでは解雇金のような性格として一時にまとまった額をもらうことがあるようですが、中低所得者を念頭に、一時的な所得の増加に対して累進課税を緩めるという特別措置があるということでした。

8ページについては先ほどと同様に省略をさせていただきます。

以上、欧州班の報告とさせていただきます。

## ○委員

どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの二つの御報告について、委員の皆様方から御質問、御意見があれば頂戴したいと思います。いかがでございましょうか。

## ○委員

御報告ありがとうございました。

カナダとかイギリスもそうだと思うのですが、あとアメリカも若干そうですね。企業年金と個人年金の間で何らかの上限調整をするときに、この情報はどこで集約しているのか。事業主、雇用主が従業員の個人年金に関する情報を持っていて合わせて行うのか、あるいは金融機関で行うのか、あるいは個人が申告するのか。どのレベルで、調整とは言いますが、個人年金と企業年金の間の情報を集約化させるのかということについてと、あと以前に私もカナダに行ったときに言われたのが、TFSAの話で複数持てるのかというのが第一の質問で、つまり、口座として、この銀行、あの銀行と複数持てるのか、一つかということと、上限を超えてしまう人がいるらしくて、その後が

厄介という話を聞いたことがあったものですから、意図してか意図せずかはともかくとして、上限を超えた後の調整はどうするのか。面倒くさいという話をカナダでTFSA絡みなのですが、聞いたことがあるということです。その辺り、補足説明があればと思います。

#### ○委員

では、まず北米班から二つありますので、お願いします。

#### ○委員

基本的には課税庁が一元的に情報を持っている。例えば資料1-2の21ページを御覧いただくと、アメリカでの非課税拠出の情報把握について図解も含めて載せております。まずアメリカもカナダも税制適格要件を見るのは課税庁である。だから、課税庁がそのプランが税制適格要件を満たしているかどうかを見ているので、当然、そのような要件を満たしている拠出ということで情報が課税庁に入ってくるという対応関係になっているかと思います。

TFSAは、実は今日、発表に備えて、以前の海外出張報告をもう一度読み返したときにも書いてあったと私は記憶していますが、確かに拠出上限を超えているというおそれはあるのだけれど、だから、調べるということはできるのだけれど、それは稀だというようにそのときにも書いてあったし、我々もそのように承ったので先ほど申し上げたという次第であります。

#### ○委員

少ない人数だとかこういうことができるのです。日本で考えたときに、例えばアメリカとかカナダの共通点は確定申告なので、これで控除してくださいということは最終的に個人が確定申告して、これは控除を認めますよ、これはだめですよ、適格ではありませんという判断がその段階でできるのだと思うのですが、仮に日本でやろうと思ったら、年末調整の話になってきますね。そうすると、結局は課税庁に情報を集約させたとしても、それを雇用主の方に伝える形になるのか、あるいはほかの国はどのように行っているのかと思ったものですから。あるいは申告になってしまうのか、その辺りはどうなのですか。

#### ○委員

今日はそこまでの話をする段階にないかとも思いますが、基礎的なことで言うと、私は今回行ってためになったと思うのは、カナダもアメリカもいわゆる財務省と歳入庁、労働省の人に会ったのですが、まずカナダのRegistered Pension Plan、RegisteredということはTax Registeredという意味で、つまり、税制適格。そして、アメリカの401(k)は歳入法典か何かの条項で、したがって、いわゆる私的年金で税が関与するところは所得税法はきちんとそれを定義する。そして、その枠管理については歳入庁がやる。

カナダでカナディアンレベニューオーソリティー、立派な人がいっぱい出てきてく

れて、最初は何で私たちがこれをやるのかということもあった感じで言っていました  
が、今はすっかり定着して、このために100人単位の人を張りつけて行っている。

言いたいのは、この質問に対して詳細は今、そこまで行わない方がいいのではない  
かということはあるんですが、しっかり分かりやすいというのか、老後の私的年金で税  
が関与するものは適格年金という登録をして、そして、その枠は歳入庁が管理する。  
ただ、年金自身のソルベンシーなどはアメリカだったらエリサ法が管轄したり、カナ  
ダの場合は労働省が見たりするという縦割りで、だから、国民から見ると制度が非常  
に分かりやすいというところはあると思います。

ただ、むしろ、EETとTEEは、今日どこまで触れていいか分からないのですが、今回  
行って一つの見方というのはTax Free Saving Account、カナダですが、要するにEET  
で年金を流動化した時点で税金を払いますから、そこでTEEの勘定に入れれば、それか  
ら後は税金がかからない。そういう意味で、IRAもそうなのです。だから、税金を払っ  
てしまった後に使い勝手が良い。それも多少ありました。だけれども、我々が今、議  
論する大きな課題の中では、財務省というか、所得税法で適格性を規定して、そして、  
歳入庁が枠を管理する。それが事態を分かりやすくしているのかなというのは私の理  
解です。

#### ○委員

ありがとうございます。

次、イギリスの調整問題についてお願いします。

#### ○委員

イギリスは本日の資料の13ページを見ていただくとあると思うのですが、基本的  
には歳入関税庁、HMRCが管理をしている、それから、申告義務がある。その意味では自  
分で管理をなささいということになると思います。

#### ○委員

ありがとうございます。

ほかに、どうぞ。

#### ○委員

大変勉強になりました。ありがとうございます。

カナダは引退所得の7割という数字が出てきましたが、上限を決めるときに、こうい  
う給付が幾らあればいいかという従前所得代替的な給付アプローチをとっている国が  
ほかにあるのかどうか。お調べになった中でカナダ以外にそういう発想で上限額が議  
論されているところがあるのかというのが一つです。

二つ目は、公的年金等控除を使っているのは日本だけということですが、ほかの五  
カ国には、公的年金給付時に公的年金の控除はないのか、教えてください。

#### ○委員

前半の御質問、最初の御質問は、アメリカは全くカナダのようなシステムチックな

拠出枠の計算にはなっていません。ただ、先ほど申し上げたように企業年金の方が入りやすいということだから、そちらを若干優遇しているという、どの程度なのかというのは客観的な数字に基づいてというよりは、そのときの法律でという形になっていると思います。

#### ○委員

どうぞ。

#### ○委員

これは財務省に行って聞いてきましたが、9対1の計算、10ページなのですが、今の質問は枠管理に至る前に老後の所得代替率のイメージがどうなっているのか。それが分かれば逆算して枠が出ます。そうすると、カナダは70というのは大体ほかの人も言っている。私が聞いたのは、アバウトに言って、退職したら退職前所得の7割ぐらいが年金でリプレースされる。

そうすると、あとは9対1の話なのですが、35年、保険料を払いますね。そして、退職した後に1年、リプレースメントというのが2%達成できる。だから、毎年お金を出して退職した後に2%分のリプレースができれば35年で70%リプレースされますという発想で、では、毎年退職後の2%のリプレースメントを達成するにはどうするかというと、年金1ドルもらうためには現在、9ドル、払わなければいけない。つまり、やめた後に退職前の所得のリプレースメント2%を毎年リプレースしていくためには、その9倍の拠出まで許すべきだということで18で、お尻で1年の拠出でリタイアした後にリプレースメントが2%達成できるように逆算すると18です。

だけれども、実際、DBでやっているわけではなくて、18%がざくっと言って彼らの枠です。現実的にはその枠をDC型の企業年金で使っているという感じなのです。海外のフォーミュラによると、つけ足しですが、DBも9対1で枠管理できるというようなことを一生懸命説明してくれました。9対1、9対1といっぱい言っていたが、いずれにしても、アバウトな頭の中にあるのです。70ぐらいをリプレースする。カナダの人が70ぐらいを実現できるようにしてあげようというイメージで聞いていました。

あと、もう一つのこと。

#### ○委員

これは事務局の方で、今時点で押さえているようなことがあれば。

#### ○事務局

まず公的年金等控除、日本のようなものが諸外国にあるのかということと、それが私的年金に該当するのかということですが、公的年金等控除のようなものをせずに基本的に課税しているという国がイギリス・カナダ・ドイツ・フランスで、アメリカは日本のような公的年金等控除というのはかなり違いますが、控除制度がございます。私的年金はその対象にしていないと認識しています。

#### ○委員

ほか、どうぞ。

#### ○委員

御説明ありがとうございます。大変勉強になりました。

全体として感じを教えてくださいたいのですが、働き方に公平になるように調整型とか共通型を設けて、ドイツがばらばらな印象を受けたのですが、そういう方向にある一方で、企業年金加入者とか個人年金加入者も増やそうとしているということで、それぞれ例えばアメリカとカナダについては話がありましたし、イギリスも企業年金について多くの企業が入るようになったという話があったのですが、今、力点として、企業年金と個人年金と全体としてどちらかの方に力点が入っているのか。企業年金のカバレッジも増やしつつ、個人年金も充実させる。そして、ドイツ以外の国々では調整や共通という形で働き方に公平になるように工夫しているという理解でいいのかということが一つ。

あと、もう一つは、関連するのですが、確定給付型と確定拠出型の今までの流れは、各国でどうなっているか。私はアメリカを以前調べたときは随分前に確定拠出型が上回っていたと思うのですが、そういった企業年金の今、ウェートというのですか。DBとDC、どのような感じで各国がなっていて、それについて当局がどう見ているのか。日本はおそらくDBではもたないという形でだんだんDCになってきていると思うのですが、その辺りについて、何かヒアリングなどでお分かりになったことがあったら教えてくださいたいと思います。

#### ○委員

では、これは二つの班でお願いできますか。まず、どうぞ。

#### ○委員

最後の点から申し上げますと、アメリカもカナダも基本的にはDCの方に向かっていくということだと思います。

働き方に関連するところは、企業年金の体制は制度的には定着しているという感じなので漏れが出る人をどうするかということについては、若干温度差はあるのですが、アメリカもカナダも気にはしている。だけれども、ヒアリングの相手方によって、それぞれのお立場があるので、それぞれそんなところはあまり興味がないという人と、いやいや大事な問題だというのがあって、例えば我々は先ほども冒頭申し上げたように働き方に中立ということが調査の目的と頭にあるものですから、フリーランスや自営業者などどうしているのかなどというところを聞くと、どうだろうというように答える人もいれば、そこは重要なポイントだとおっしゃる方もいて、一応カナダでも仕組みは作ってはいるし、アメリカも最近の連邦議会の動きということで最後報告させていただきましたが、あのような形でどちらかという議院が中心です。

運用する側の金融機関側は、そういうお客さんもいるかもしれないが、もっと大口のお客さんがいますからという感じはあったかなという感じですが、フリーランスな

どもちゃんとそういう手段を提供する必要があるのではないかという問題意識は、残念ながら連邦議会の方々には直接はヒアリングができなかったのですが、そういう動きがあるということからすると、議会ではそれなりに関心があったということだと思います。

#### ○委員

どうぞ。

#### ○委員

指摘された点は、今の問題というか、私の理解で13ページ、アメリカ・カナダですが、ベリーホットというか、いろいろ質問してきて、アメリカで聞いたのですが、この分野の課題は何かというところで指摘されたのがここに書かれた点で、さらにその下は2019年5月ですから、今、その手のことで法改正が進んでいるということで、一つはここに書いているように基本的に私の聞いている限り、企業年金、税制適格年金、貯金に関して制度のフレームワークをどうするかなど、その辺の話は彼らもひととおり終わった。そこで議論、論争しているわけではない。Roth IRAまで様々なものを作りましたけれども。

ただ、今やっているのは、重要だと思ったのは13ページで、要するに小規模企業に働いている人や自営業、今日のテーマですね。自営業者にどうやって加入を進めていくのかということで、そして、Multi-Employer Planとかカナダのプール型というのはこれだと。今日は時間がないしあれですが、だから、中小企業者が連合して企業年金。例えば日本の協会けんぽの年金版みたいなイメージなのかどうか知りませんが、この工夫は非常に重要だと思いました。企業年金の裾野を広げる、それから、様々な働き方に対応するにはどうしたらいいか。自営業まで含めて。

ここが大切な点だというのは彼らも認識していて、もう少し質問されないことを言うと、有期年金ではなくて終身年金、annuityを加入者に買わせるにはどうしたらいいか。ほとんど答えはないというか、やはり手数料を取られるし、これは非常に問題だということを彼らは言っていました。

ただ、働き方改革に関して中小企業者に私的年金のウイングをどう広げていくかというのは、私の意見は、日本の場合、当初からしっかり考えてシンプルに、どの制度がいけないとかそういうことは今日は言いませんが、制度を分かりやすく国民に示すというのは、特に中小企業の人たちも、俺たちも私たちも企業年金に入れるのだなと思ってもらおうというのはアイデアとしては重要なのではないですか。

#### ○委員

欧州班、お願いします。

#### ○委員

働き方に横断的にということについて、こちらの参考資料の方にまとめてあるのですが、11、12ページといった辺りです。ここにあること以上、どちらがどうという

ころの判断は非常に難しいだろう、客観的に何か資料、証拠があるかと言われると難しいので、ここに書いていただいたことになるだろうと思います。

DB、DCですが、イギリスで聞いてきた話では、DBをDCに転換させるようなインセンティブがあり、しかし、被用者側がそれに応じるかどうかという観点があるとのことでした。

あと、DBでないものをDCだと日本では呼んでいるのだろうと思いますが、リスクのとり方についてはいろいろあり得て、例えば被用者、雇われている人が集団的にリスクを負担する、特にannuityの場合にはどれだけ長生きするかということがリスクですから、それをみんなで負担する制度があると聞きました。雇用者側、雇っている人はこのリスクには参加せず、被用者側でどう負担するかになります。DA (Defined Ambition) と呼んでいましたが、そのようなものもあるということを知りました。

#### ○委員

関連して何かあればどうぞ。

#### ○委員

先ほど北米班がおっしゃった資料の13ページ、よく分からなかったのは、自営業者などに企業年金を提供しやすくするという、この複数事業主プランというものですか。具体的にこれはどういうことなのだろう。つまり、団体、団体保険みたいな商工会か何かは保険を作るみたいなイメージなのか。これは具体的な話と、もう一つ、大きな話として運用のところで、私、カナダに行ったときに自分の友達が実際に私的年金で信託をやっていたので、カナダやアメリカはおそらく何となくこういう株式を含めて信託をやりそうだなと思うのですが、ヨーロッパなどを考えたときに、年金において運用のところでどれくらい株式などの方に回るのか。

まさに今、御指摘のとおり、ある程度リスクをとるというか。でないと、みんな預金されて国債を買われても困るはずなので、ヨーロッパの方ではどのような運用形態を促しているのかということについて、もし知見があればお願いします。

#### ○委員

いいですか。お願いします。

#### ○委員

一定の規制が入っているということは確かです。その中身ははっきりしませんでした。例えばフランスの年金プランナーの方から聞いた話では、その範囲をなるべく増やすことによって、顧客により良い利回りを得るようにしたいなど、そういうことはおっしゃっていました。

#### ○委員

よろしいですか。どうぞ。

#### ○委員

アメリカでは、「老後の生活を支えていくという観点から、一時金や有期年金ではなく終身の年金払いを企業が提供しやすいように制度改正を進めている」ということですが、年金原資は退職時点で確定させ、それを保険数理にのっって終身払いにするということですか。

**○委員**

一時金払いでもらわないでannuityでもらってくれということです。

**○委員**

その下の囲みの中のSECURE法案についての説明のなかに、「企業が年金給付を提供した場合の訴訟リスクを軽減」とありますが、これは、終身にした直後に死亡して総額が減った場合などの訴訟ですか。

**○事務局**

年金払いの場合、企業が支払いをする生命保険会社などを選出しなければいけないのですが、それを加入者がまだ現役のときに行う。そうすると、老後になったときに、生命保険等の管理会社が倒産したりしていた場合に必ず企業に対して訴訟が起きます。アメリカは訴訟大国ですので、かなり訴訟を受けます。なので、企業は嫌がって長い期間支払いをする生命保険会社などを選出したがらないので、政府が指定したいくつかの会社が選んでいる場合は訴訟を起こされないように企業にリスクを転嫁しないような改正を行っています。

**○委員**

分かりました。ありがとうございます。

**○委員**

どうぞ。

**○委員**

一言だけよろしいですか。同じ北米班の20ページに、もともと401(k)というのは、要はエリサ法の適用を受けているので、結局、この中でも第四章という年金プランの保証をもともとエリサ法で担保しているのです。なので、その延長で要は年金プランが途中で破綻しないようにということは401(k)の仕組みを形作る上で重要な要素になっているということですか。

**○委員**

ありがとうございます。

ほか、いかがでございますか。御質問をどうぞ。

**○委員**

イギリスで、ISAでライフタイムISAがあると書いてあるのですが、これはまだISAの中では規模は小さいのでしょうか。

**○委員**

まだ小さいと思います。

○委員

最近になって始めたのですか。

○委員

そうですね。

○委員

よろしいですか。

ほか、いかがでございますか。

○委員

短い質問で、MyRAはやめたという理解でいいのでしたか。

○委員

はい。

○委員

どうぞ。

○委員

イギリスの企業年金で政府のマッチング拠出があるという記述があると思うのですが、それは私が知っている話と同じかどうかということですが、日本だとiDeCoは拠出時非課税だから拠出した分だけ控除が受けられて、その分だけ所得税が返ってくるということなのですが、その分は還付される。だけれども、イギリスのDCだと拠出に織り込んで還付分がカウントされると言っている、そういう仕組みがあると聞いたのですが、それをもって政府のマッチング拠出と言っているのですか。

○委員

おそらく、それとは別に、所得税を払わない人、払う必要がない人であってもマッチング拠出はしてもらえるとこのものだと思います。

○委員

よろしいですか。

どうもありがとうございました。様々な極めて生産的な御意見を頂戴したこと、深く感謝を申し上げます。次第です。

今後の調査報告の進め方ですが、冒頭にも申し上げましたが、本日お配りした資料は海外調査報告の概要資料案ですので、正式な報告書としては、これまでの海外調査と同様に、これを詳しくした文書形式にまとめたものとして作成することにしております。

したがって、12日に予定されております税制調査会の総会、ここには本専門家会合の設置と第一回の開催について紹介するというにとどめて、正式な報告書につきましては、本日、様々な御意見を頂戴いたしましたので、それを含めて参酌しながら、出張された委員を中心に取りまとめをして、総会に御報告したいと考えております。そのような運び方で御承知おきいただければと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、そのようにさせていただきます。どうもありがとうございました。極めて熱心に生産的に御議論を頂戴したことを深く感謝申し上げて、この辺りで本日の議事を終了させていただきたいと思っております。

会議の内容につきましては、先ほど申し上げましたように、この後、事務方から記者ブリーフで御紹介をいたしたいと考えております。

では、これにて終了させていただきます。どうもありがとうございました。

[閉会]