

活力ある長寿社会に向けたライフコースに中立な税制に関する専門家会合（第1回） 議事録

日 時：令和6年11月15日（金）10時00分

場 所：WEB会議（財務省第4会議室を含む）

○佐藤座長

時間となりましたので、「活力ある長寿社会に向けたライフコースに中立な税制に関する専門家会合」の第1回を開会いたします。

このたび、本会合の座長を務めることになりました慶應義塾大学の佐藤英明です。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、委員の皆様方の御理解、御協力をいただき、オンラインを利用した会議とさせていただきます。

本日の出席者は、お手元にお配りさせていただいております配席図を御確認ください。また、オンラインで御出席の方につきましても接続が確認されております。

さて、6月4日に開催された第3回政府税制調査会の総会におきまして、活力ある長寿社会に向けたライフコースに中立な税制の構築を目指す観点からの関連制度等について事務局から御説明があり、その後、委員の皆様の間で活発な御議論をいただきました。

そうした議論を踏まえ、翁会長から、退職金や年金に係る課税については、公的年金の財政検証を受けて速やかな検討が必要であることや、退職所得課税や公的・私的年金制度など高い専門性が求められることから、総会での議論のための素材を整理いただくために、専門家会合を設置してはどうかとのお話があり、委員の皆様方の御了承をいただき、本日、第1回の会合を開催する運びとなりました。

本専門家会合の設置趣旨やメンバー等の詳細につきましては、配付しております資料（活1－1）を御確認いただければと存じます。

それでは、冒頭、本会合の運営についてお諮りさせていただきたいと存じます。

本会合の議事は、原則としてマスコミの方に傍聴を認め、公開することとしてはいかがかと考えます。

ただし、中立性・公平性等の観点から、会合を非公開とすることが適当と判断する場合には、皆様にお諮りした上で、その都度、非公開とすることを決定したいと存じます。

また、総会では、インターネットによる中継を行っていますが、この会合は、先ほど申し上げましたように、総会における議論の素材を整理するために開催するとの位置づけですので、インターネット中継は行わないこととしてはどうかと考えております。

そして、会合の終了後には、事務方による記者ブリーフを行っていただきたいと考

えております。

本会合につきまして、以上のような運営方針でよろしいでしょうか。

（「異議なし」と声あり）

○佐藤座長

ありがとうございます。それでは、今申し上げたような形で進めさせていただきたいと存じます。

引き続きまして、本専門家会合のメンバーを紹介させていただきます。

税制調査会委員から、奥平寛子委員です。

権丈善一委員です。

矢田俊彦委員です。

足立泰美委員です。

刀祢館久雄委員です。

特別委員から、岡村忠生特別委員です。

櫻井彩乃特別委員です。

諸富徹特別委員です。

武田洋子特別委員です。

また、本日は御欠席ですが、熊谷亮丸委員、寺井公子特別委員、土居丈朗特別委員にも今後御出席いただく予定です。

この専門家会合は、冒頭申し上げた設置趣旨を踏まえ、活力ある長寿社会に向けたライフコースに中立な税制について、特に年金課税と退職所得課税について御議論いただきます。

本日はキックオフですので、委員の皆様からまずは広く御知見、御見識などを賜るセッションとして開催させていただきたいと思っておりますのでよろしくお願いします。

それでは、申し訳ありませんが、ここで、カメラの皆様は御退室をお願いしたいと存じます。

（報道関係者退室）

○佐藤座長

それでは、議題に入りたいと思います。

本日の議題は、お手元の次第にありますとおり、「活力ある長寿社会に向けたライフコースに中立な税制について」です。

まずは事務局から資料に沿って御説明いただきます。

それでは、資料（活1－2）について、財務省主税局税制第一課吉田企画官、よろしくお願いいたします。

○吉田主税局税制第一課企画官

それでは、資料（活１－２）に基づき御説明を進めていきたいと思ひます。

「活力ある長寿社会に向けたライフコースに中立な税制の構築」ということで、まず前提として、年金課税と退職所得課税の状況について御説明いたします。

資料３ページ、年金課税の概要ですが、年金収入は、公的年金収入、それから私的年金収入、厚生年金基金や、いわゆるDC、DBといったものを合わせたものを年金収入と認識します。公的年金等控除を適用した後のものが年金所得で、これを他の所得と合わせて総所得として税額を計算していくことになります。税額はいわゆる超過累進税率ということで、所得が多ければ多いほど税率が高くなるという仕組みの中で課税がされていきます。

下ですが、公的年金等控除の額がどれぐらいになるかということですが、おおむね収入の増加に沿って控除額が増えていくという形になっている。ただし、65歳以上の方であれば110万円、65歳未満の方であれば60万円で最低保障額があり、この額までは控除を保障しています。

４ページの資料、退職所得の課税方式になります。

いわゆる総合課税とは異なり、他の所得と区分して分離課税をするということで、収入金額から年数に応じた退職所得控除を引き、それに対して2分の1を掛けて、所得の金額を算定することになります。この退職所得控除は、勤続年数20年までは1年間につき40万円、20年を超えると1年間につき70万円ずつ控除額が積み上がることになります。下のほうに例がございすが、例えば退職一時金を2,000万円もらったという方で、この方が勤続年数30年を勤め上げて退職するというときに、まず30年分の控除が1,500万円になり、その残余の中でさらに2分の1にして、そこに税額を掛けることになります。右下のオレンジ色の部分が実際の所得税額になるということです。

５ページです。

こういった中で、今、働く高齢者が増加していることについてなぞっていききたいと思ひます。６ページです。高齢者の就業率は御存知のようにどんどん増加しており、例えば赤いバー、60～64歳の方でいいますと74%の方が就業されている。黄色の75歳以上の方でも、漸増という形ではありますが、徐々に増えている現状にあります。

７ページです。

労働力人口の推移です。高齢社会の中で労働力人口全体に占める55歳以上の方の比率は上昇していて、特に団塊の世代の皆さんが高齢者世代に入ってくる2010年代以降、労働力人口に占める65歳以上の方の比率が上がっている。マスでも増えているという状況にございすが。

高齢者になっても就業している方が増えているということで、８ページですが、高齢者世帯のうち公的年金・恩給のみで生活している世帯は近年減少しています。右側の円グラフですが、年金が高齢者世帯の収入の約6割を占めている。10年前に比べ稼働所得のところが増えておりますので、年金の収入が比率としてはやや下がっている

という状況にあります。

働く高齢者が増えたという前提の中で、どういう税制を構築していくかということです。まず10ページを御覧いただきたいと思います。先ほど御説明した公的年金等控除はどのような経緯でできてきたかということですが、一番左側、昭和62年までは年金についても給与所得の中で処理をしており、その中で、老年者年金特別控除というものが存在していたということでした。別途、下に老年者控除ということで25万円という人的控除があったということです。これが昭和63年以降は、いわゆる公的年金等控除が新設をされ、給与所得控除の中からは除外されていったということです。さらに言えば、老年者年金特別控除もなくなったということになっております。

その後、改正はありますが、基本的にはここで大きな転換があったということであり、11ページに昭和61年の政府税制調査会における答申で、この見直しの考え方が示されております。非常に長いので割愛をしながら御説明しますが、まずイの部分、下線の部分ですが、老年者に対する控除の水準を基本的には現行程度の水準を維持することが適当としております。

他方で、次の下線部ですが、公的年金であるがゆえに多額の控除を設けることは問題なしとしない、問題ありであるということで、まず老年者年金特別控除を廃止して、老年者控除のほうに振り替えるということの一つ提言されているものと理解しております。

それから、ロですが、給与所得控除について、下線部にありますが、給与所得と経費を概算的に控除するといったこと、給与所得と他の所得との負担の調整を図る趣旨から設けられたということであり、公的年金について給与所得控除を適用することは合理的ではないのではないか。

しかしながら、高齢者ということですので、他の所得との間で何らかの負担調整措置が必要である。高齢者であるというか、公的年金は経済的稼働力が減退する局面にある方の生計手段ということですので、そういったことを考慮した中で何らかの負担調整措置が必要なのではないか。これが給与所得控除ではなく、公的年金等控除を適用するといったことの一つ提言としていた部分だと。

総合して、以上のような諸点を踏まえ、基本的には現行程度の控除水準を維持しながら、ただ、給与所得控除及び老年者年金特別控除に代えて、他の所得との負担調整のための新たな控除を設けるとともに、老年者控除を引き上げることが適当といった御提言がされたということです。

12ページになります。

同じようなことを昨年の政府税制調査会のいわゆる中期答申の中でもまとめていただいており、一番最後の部分、公的年金等控除は、給与所得を得ている者にも適用されるため、給与所得控除と公的年金等控除の重複適用により、同じ収入でも給与収入のみの者と、給与収入と公的年金等を有する者で税負担が異なることとなるという近

年の状況に応じた一つの問題提起がされています。

13ページです。実際、給与所得控除と公的年金等控除を比べてみますと、おおむね収入の増加に沿って控除額が増えていき、その中で頭打ちがあるということになります。一つの大きな違いは、先ほどの最低保障額が、公的年金等控除で65歳以上の方を見ますと、110万円となっているということです。給与所得のほうは、最低保障額と同じような考え方ですが、55万円になっており、こういった2つのこと、おおむね似ている中で多少の違いがありますが、これを重複で適用されるという一つの論点が出てきているということだと思います。

14ページになります。

ただ、給与と年金をもらっている収入階級別の構造は異なっており、給与収入のほうは収入階級300～500万円とか500万円以上の方がそれなりのボリュームになっておりますが、年金収入は収入階級200～300万円、基礎年金と厚生年金、プラス3階部分を含めたそれぐらいの層とか、収入階級110万円以下といった方もそれなりにいらっしゃるということで、カーブは同じですが、適用される方については異なってくると思っております。

15ページです。

年金をもらいながら就労している方について、両方の控除が適用されるということで、これは一つのシミュレーションというか計算になりますが、同じ収入を得ているときに、給与のみで収入を得ている場合と給与と年金を得ている場合、どれぐらい控除に差があるのかをプロットしたのがこの図です。例えば700万円の場合、給与のみで700万円を得ている方ですと180万円の控除がされる。他方で、給与と年金両方から合わせて700万円をもらっている方については264万円の控除がされるということで、ここに一つ、就業のみをしている、特に現役世代の方との差異、論点が生じていると思っております。

16ページです。

これは厚生労働省の年金制度のほうの議論ですが、いわゆる在職老齢年金制度というものがありまして、一定の収入、賃金を得ている方については、その年金について支給停止額を漸増させていって、最終的に停止する。厚生年金の部分ですが、そういった仕組みがあります。これを厚生労働省のほうで検討している状況にあると思います。

17ページになります。

こういった制度がある中で、いわゆる年金のほうの支給停止がかかり始める点線の部分のちょっと手前に一つの山が見えているようにも見える。そういった形で就労調整をされているのではないか、就業を阻害しているのではないかといった論点があることは承知しております。

18ページです。

令和元年の全世代型社会保障検討会議の中間報告になりますが、高齢期の就労と年金をめぐる調整については、年金制度だけで考えるのではなく、税制の給与課税等とのバランス等に留意した年金課税での対応も含めて、今後とも検討していくべき課題であるとまとめられています。

次は資産形成に向けた支援制度ということで、総論から御説明をいたします。20ページになります。

今、資産運用立国という文脈の中で、新しいNISAとiDeCoがよく挙げられるところですが、iDeCo、個人型確定拠出年金につきましては、本年の閣議決定の中で、上限額の引上げについて、今年中に結論を得るということが書かれています。

21ページです。

NISA、iDeCoが資産運用という観点からすると並び立ちますが、iDeCoはいわゆる私的年金の一類型ということで、企業がもともとやっていた確定給付や確定拠出年金を個人が拠出するという形になっております。

税制の面では大きく変わっておりまして、iDeCoは拠出時は非課税になりまして、給付時にいわゆる年金課税や退職所得課税という形で一部課税がされる。他方で、NISAは収入というところで、通常の所得税がかかった上で、そこに課税がされ、最後、運用した後のところで非課税になるといった課税の部分での違いがあります。

22ページです。

日本の年金制度ということで、御存知の方が多いかと思いますが、いわゆる3階建てとなっております。1階、国民年金（基礎年金）、それから会社員、公務員等に適用される厚生年金保険、さらにその上に今申し上げた確定拠出年金や確定給付年金など様々な3階部分があります。

iDeCoはこの上になっているように見えますが、例えば企業が確定拠出年金といったものを用意していない方についても3階部分を手厚くしよう。それから、第1号被保険者、自営業者などの方にとっても、国民年金基金はありましたが、自分で指図をしながら運用していくということで、将来の高齢期の生活の糧を厚くしようといったことでやっている制度になっております。

23ページになります。

iDeCoですが、もともと企業が用意するいわゆる3階部分の年金というものが、制度の変更がありますが、左のほうでいうと赤い斜線の部分まで、右側のほうに移っていきますと青いところまでということで、一時期減少して、足元ちょっと増えてきてはいますが、全体としては減ってきている中で、iDeCoということで、紫色の部分ですが、令和5年3月で290万人と、ここの部分はかなり増えてきているという状況です。

24ページです。

直近、290万人からさらに2023年度末、328万人まで増えておりまして、1号、2

号というのは国民年金の何号かという話ですが、自営業者の方、それから被用者、会社員、公務員の方がかなり増えている状況でございます。

こういった私的年金制度、企業年金制度の中で、次のページ以降、拠出時の税制の在り方について御説明をしたいと思います。

26ページです。

税制が老後の生活や資産形成を左右しない仕組みとしていくことが令和6年度の自公、与党の税制改正大綱の中でまとめられています。まず27ページ、制度の概況です。1階部分に国民年金、その上に厚生年金保険ということで2階があり、上の3階の姿について記載をしておりますが、企業が用意するような様々な確定拠出型とか、確定給付型とかがある一方で、その中でiDeCoという仕組みが新たに入っております、合計で5万5000円とか、iDeCoだけですと2万円とか、そういった形で上限額が設定されています。

なお、例えば個人事業主とか小規模企業の役員の方については、小規模企業共済という一番上に緑色の箱がありますが、経産省の制度としてありまして、こちらのほうで月額7万円まで拠出できる。

それから、中小企業の従業員の方については、中小企業退職金共済というものがありまして、こちらで月額3万円まで拠出ができるといった形で、様々な制度が組み立てられておりますが、限度額が設定されているということです。

28ページは、企業型DCの場合の企業が拠出する掛金になりますが、左側、企業型DCのみ実施している場合ということで、拠出限度額は月額5.5万円になりますが、各企業が1人につきどれくらい払っているかについてはかなりばらつきがある。上限額、赤いところは7%ということで、そんなに多くはないということです。

右側の企業型DCとDBを実施している場合も、同様の様相を呈しているということです。

29ページに今度はiDeCoのほうの掛金額別の加入者割合になりまして、まず自営業者の方のiDeCoですが、月額6.8万円が上限ということで、6.8万円フルで掛けている方も14%程度いらっしゃいますが、それぞれの状況に応じて、40%の方が1万円以下ということで、そういった中で掛けているということです。

他方で、右側の第3号被保険者、併せて30ページに行きますが、iDeCoの中心的な2号の方になりますと、拠出限度額が2.3万円や2万円、1.2万円ということになりますので、こちらのほうは上限額まで使っている方、掛金を掛けている方が多いという状況になります。

上限額が高ければ、それだけ負担をするということについて全ての方が上限額までは行かない。他方で、それなりに低い額ですと上限額を使っている方が多いということになっていくということだと思います。

31ページです。

我々のほうの小規模企業共済等掛金控除という、iDeCoやDCのマッチング拠出、それから小規模企業共済の掛金の部分の控除が引く部分を実際に見てみたということをして、まず左側、適用率ということで、小規模企業共済等掛金控除を使っているかどうかですが、収入階級別に多い方ほどこの控除を使っている方が多くなるという状況になっております。

右側で、適用者一人当たりの月額ですが、おおむね1万5000円程度ですが、1,500万円以下とか2,000万円以下という高収入の方に関しては、控除の額が大きくなるという状況になっているということです。

次に、給付時の税制について御説明をさせていただきます。33ページになります。

給付が一時金払いか年金払いかによって税制上の取扱いが異なるということで、給付のあり方に中立的ではないといった指摘があるということが昨年の与党大綱でまとめられております。34ページ、概況になります。先ほど一番最初のほうで御説明したように、退職所得課税と年金課税がありますが、企業年金・個人年金につきましては、一時金受取、年金受取、どちらかを選択することができるというのが大宗ですが、一時金で受け取る場合は退職所得課税にみなして課税する。それから、年金で受け取る場合は年金課税で処理するという形になっております。

35ページになります。

実際には、ほとんどの場合において3階部分は一時金で受け取っている。もちろんまだ確定拠出年金は積み上がっている額が少ないといった事情もあるとは思いますが、いずれにしても一時金払いで受け取っている場合が9割ということで、この傾向は顕著であるということが見てとれます。

36ページになります。

一つのシミュレーションになっておりまして、確定拠出年金制度がまだそんなに年数がたっておりませんので、もし確定拠出年金を職業人生の中でフルに払い続けたらどうなるかという一つのシミュレーションになっております。一定の仮定を置きながら計算したのですが、例えば運用利回り1.5%ないし2%程度の利回りで計算しても、生涯で積み立てた額は2,400~2,600万円ぐらいになっておりますので、かなりの額が積み上がっているような状況になっているということが分かります。

ここまでが年金の状況でありました。

最後に、退職所得課税ということで、退職金の状況と併せて見ていきたいと思えます。

38ページ、退職所得課税については、勤続年数が20年を超えると1年当たりの控除額が増加する仕組みが転職などの増加に対応していない、といった指摘がなされているということです。39ページ、退職所得課税の趣旨で、金子先生の『租税法』に記載があるのですが、退職所得は、一時にまとめて支給されること、退職後の生活の糧であって、担税力が低いと考えられることなどによって、別の所得類型とされている

ということです。

昨年の政府税調の答申の中でも、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て、一時に相当額を受給するため、累進緩和の配慮がされているといった旨が述べられております。

40ページです。

いわゆる退職一時金制度と退職年金制度の両方を総合して退職給付と言うことができますと思いますが、退職給付全体については、退職給付制度、何がしかがある企業は年々減少している傾向にあります。中でも退職年金制度が顕著に減少しているのが最近の状況です。足元ちょっと増えているようにも見えますが、先のトレンドはよく分からないですが、全体としてはそういった状況にあります。

業種別には、飲食業や宿泊業、生活関連サービス、いわゆるサービス業でそういった制度の準備が少ない。就業年数との関連もあると思いますが、そういった傾向が出ているということです。

41ページです。

退職給付というのは大企業のほうがそういった制度を設けている傾向にあることが見てとれるかと思えます。

左側はそのものですが、右側でその中身を分解してみましても、大企業ほど両制度、退職一時金と年金と両方を持っているような企業が多くなっている状況にあるということかと思っております。

42ページです。

退職年齢別の退職手当支給額のモデルケースです。注2にあります。労働者1,000人以上ということで、いわゆる大企業のもので見ておりますので、中小企業はどうなるかとかいった論点はあると思いますが、一般的には就業年数が長いほど積み上がっている額が増えるということで、いわゆるS字カーブになっているということです。経年で見えていきますとS字カーブは若干弱まっている部分があると思えます。

43ページですが、今までの20年までは40万円、それ以降は70万円ということで控除額を決めているというのは、いわゆるS字カーブに沿った形での設計というような形でこれまでは置いてきているというところが今までの考え方と思っております。

最後、44ページになります。

退職金収入と税負担の実態でありまして、今の退職金に関する税額をプロットしてみたものです。3つほどこの中で見てとれるものがあると思えます。

まず、一番左側の高いカーブを描いているところは、勤続5年以下の法人役員等については2分の1課税を適用しないという形になっておりますので、そういった方々が最大45%に向かってそういうカーブを描いていくということになっています。それから、ちょっとなだらかなほうのカーブになりますが、低いほうですと、租税負担率でいうとかなり幅があります。例えば1億円のラインでいいますと17~18%位から

10%位までかなり幅があるということで、税負担率にかなり差が出ている。勤続年数による控除が年数によって変わってくるために、ここに幅が生じているということと
思っております。

最後、一番右のほうになりますと、22.5%というラインを引いておりますが、こちらのほうに向かっていくということで、2分の1課税ということになりますので、非常に高額な退職金をもらっている場合においては、45%という税の半分、2分の1の22.5%が適用されるところに収れんをしていくといった形になっているということです。

大変駆け足になって恐縮でしたが、制度の現状や今の世の中の現状を御説明いたしました。委員の皆様方からいろいろと御意見をいただければと思っております。

○佐藤座長

吉田企画官、ありがとうございました。

それでは、質疑応答、意見交換に移りたいと存じます。

御質問等がある場合には、会場にいらっしゃる方を含めて、Teamsの挙手ボタンを押してください。発言順につきましては、私から指名させていただきますので、指名された方は、会場で御出席の方は卓上マイクをオンにいただき、オンラインで御出席の方はミュートボタンを解除して御発言ください。

また、本日御欠席の寺井公子特別委員及び土居丈朗特別委員から意見書の提出がございます。お手元にもお配りしておりますので、併せて御覧いただければと存じます。

それでは、準備が整われた方から挙手をお願いいたします。

矢田委員、お願いいたします。

○矢田委員

退職所得課税について質問なのですが、20年までだと40万円の控除、20年を超えると70万円の控除。どういう年数・金額なのかを考えていく必要はあると思う。そもそも今、世の中で控除の額が現状正しいのかということがやや問題になっていると思うのですが、40万円、70万円を決めたのはいつ頃で、どういう思想でこれを決めたのかを教えてくださいませんか。

○佐藤座長

事務局にいただいた御質問は最後にまとめて答えていただこうと思います。

矢田委員、どうぞお続けください。

○矢田委員

すみません。その前提がないと考えられないということを言いたかったのです。意見というよりは、それを踏まえて考えていかないと、大前提がすぐ40万円か70万円かという話になってしまいがちであって、そもそもそのベースから考え直す必要はないのかというのが私の意見です。

○佐藤座長

ありがとうございます。

次に武田特別委員、お願いします。

○武田特別委員

先般、総理より、全世代型社会保障制度を構築するとともに、意欲ある高齢者、女性などの就労を促進し、誰もが年齢にかかわらず、能力や個性を最大限生かせる社会を目指すことや働き方に対する中立性を確保すること等について御発言がございました。

こうした御発言を踏まえ、働き方に中立な税・社会保障制度を全体としてどう実現していくか議論が急がれると思います。背景として3点申し上げます。

1点目は、高齢化、人口減がございします。心理的な壁によるものと、制度的に未だ壁になっているものがありますが、一つ一つ急に変更できないからこそ、方向性を早期に体系的に示し、予見可能性ある制度改革を進めていく必要があると考えます。

2点目は、経済環境の変化です。日本では長らくデフレもしくはインフレではない状況が続きましたが、その状況に変化が見られております。今後は供給力の引上げ、潜在成長率自体をどう引上げるかが重要な局面になります。その点でも働くことについて希望を持っている方や能力を持っている方が、十分活躍できる環境、少なくとも制度や税が阻害しない環境は重要と思います。

3点目は、多様なライフコースの選択です。既に若い方の中では転職が当たり前の時代になってきています。経済を考えても、成長市場に円滑に労働移動が起きることは潜在成長率の引上げに資すると考えます。円滑な労働移動に影響を与えている退職金税制は実態にそぐわなくなっております。

税制度全体として、本来あるべき働き方に中立な制度にしていくことを大前提に、一つ一つ丁寧な議論が必要だと思います。早期に政策の方向性を示し、国民にとっての予見可能性を高めて、制度変更時に大きな混乱が起きないようにすること。また、方向性は働き方や多様なライフコースに中立にしていくこと。それらの点が非常に重要なポイントだと思います。

長年できてこなかったこともありますが、社会や経済の変化を踏まえ、あるいは未来を見据え、建設的な議論が進むことを希望いたします。

○佐藤座長

ありがとうございました。

岡村特別委員、よろしくお願いします。

○岡村特別委員

私のほうからは、大きく2点、細かく言うと3点、お話しさせていただければと思います。

まず最初、言葉の使い方に関することなのですが、今日の資料12ページの辺りで、給与所得控除と公的年金等控除の重複適用という言葉が出てきております。この重複

という言葉、確かに2つを一緒に同じ人が同じ年にという意味では重複なのですが、それ以上のメッセージ性があるのかどうかということです。つまり、本来1つであるべきものを二重に与えているという意味があるとする、そのところは先ほど控除の性質論について矢田委員からお話がありましたが、この中身を精査しておく必要があって、本当に重複している、つまり、本来1つしか与えてはいけないものを2つ与えているといったことがどこまであるのかということを考えてほうが良いと思います。

例えば大学の先生が、原稿料も稼得しているので給与所得控除が大学の俸給からに適用され、そして原稿料からは必要経費の控除がなされている。そうすると必要経費控除と給与所得控除の重複適用ということなのですが、そういう議論をするかという、それはしないだろうと思います。

歴史的な御説明にあったように、かつてはみなし給与所得、給与の後払いということで、ある種きれいな説明をしていたと思うのですが、その後、公的年金は独立した一つの所得源泉であるとし、そこには何らかの経費性のあるものが存在し、あるいは担税力に対する配慮が必要であるから、公的年金等控除を設けたということだと思えます。ある種、井ぶり勘定であったのかもしれませんが、結果として現在の金額になっていると思われます。今後、高齢者が活躍する社会を考えると、給与所得控除を引き続き獲得する人もいれば、事業所得や雑所得を獲得していく人たちもいることは確かなのです。そうすると、どの範囲で調整を考えるのか、必要経費控除と公的年金等控除を重複と言うのか。といったことはよく考えていく必要があると思います。最高裁のサラリーマン税金訴訟では、給与所得控除は必要経費の概算控除だと言っていますし、その後の税制改正では、半分ぐらいが必要経費で半分ぐらいは担税力に対する配慮であるというようなこともあり、完全に二重にかぶっているという議論では恐らくないと思うので、控除の中身を丁寧に見て、適切な調整というか、落としどころというか、そういうところを探っていくことが必要ではないかと考えております。これが第1点です。

第2点は、これも以前の税制調査会から繰り返し申し上げていることですが、佐藤座長にも以前の税制調査会に来ていただいてお話を伺ったIRA（Individual Retirement Accounts）というアメリカの制度ですが、このような発想が今後の税制度にどの程度入ってくるかということになるかと思えます。

これまで所得課税は、原則は、いわゆる包括的所得概念に基づいて、所得が稼得されたとき、あるいは発生したときに課税をするのが理想であると考えられてきたのですが、IRAの考え方はそこを転換して、所得というものが実際に使われるときにこそ課税をするのがいいのではないかと、したがって、所得が稼得されても、それが引き続き投資されている、貯蓄されている状況においては、まだ課税をするのには早いのではないかとという考え方が基本的にあるわけです。

以前からも私は申し上げておりますし、ほかの委員からも意見が出ていたかと思い

ますが、この方向への発想の転換によって、今後の長寿社会におけるより公平な、あるいは適切な課税が実現できるのではないかと考えております。

この観点から考えるときは、拠出時の枠はある程度大きくしたほうがいいだろうと思います。本当は枠という制限をなくしたほうがいいかもしれませんが。それから、EETと言われている、拠出時はエグゼンプション、課税しない。それから、運用時もエグゼンプションで、最後にTがあって、そのTが公的年金等控除などでちょっと小さくなっているのではないかというのが一般的な説明かもしれませんが、ただ、運用時についても、確かにその個人を直接納税義務者とする課税はないのですが、しかし、運用ビークルに対する課税、特に法人税を含めて、それはそれであるわけですから、そこをどう見るかというところも議論の余地があるかと思います。

最後のT、小文字のtと言われているところですが、実際の拠出時に対する課税をどう考えていくかということもあって、国から見れば、課税タイミングは遅れますが、しかし、今後の団塊の世代等の年代構成を考えていくと、ここをどう考えるかで大きな増収になる可能性があるところです。それが今日の第3点目、あるいは小さな第2点目の2つ目なのですが、退職所得課税の問題をこの枠組みで考えたほうがいいだろうということになります。アメリカのIRAを適用すればまさにそういうことになるわけです。特に定年による退職は、自分が望んで退職するわけではないので、そして今の世の中では65歳はまだ大分働けるので、仕方がないからほかの仕事に替えましょうということが実態だと思っています。

所得課税の考え方を見ますと、包括的所得概念と言いながら、このように自己の意思に基づかずに所得が実現してしまう、退職させられるから退職金が入るといようなときは、普通課税しないのです。例えば自分の持っている土地が公用収用の対象になるときにどういう課税が行われるかという、収用されて収用の補償金を得られて、それは譲渡所得なのですが、しかし、ほかのところの土地を買い換えて、引き続き住宅なり事業用に用いられますから、そういう形で補償金を用いて次の資産を取得している限りは、その段階では所得が実現したとは見ない。つまり、課税のタイミングとしては早過ぎるということです。買い換えた土地を処分したりなんなりしたときに課税すればそれでいいのだというのが考え方で、包括的所得管理の下においても、この制度はどこの国でも入っていると思います。

退職金についても同じようなことが言えて、退職金をもらったからそれをすぐに使ってしまうという人はほばいなくて、多くの人たちはそれを蓄えて、老後の糧にしていけるわけです。老後の糧だから課税が軽いと言っているのは、長期間に稼いだものだからだということもあるかもしれませんが、支出のタイミングがずっと遅れていくということがあるからだろうとも考えられます。したがって、その段階で課税してしまうのは早いということだろうと思います。ほとんどの定年による退職金というのは、再投資や貯蓄に向けられており、それが長期間にわたって少しずつ支出されていくと

いうことになるかと思います。そうすると、やはり支出時の課税に持っていったほうがいいだろうと考えます。その代わり、恐らく現在の2分の1課税といったことは、もはややらなくてよいというか、できないので、そう考えると課税ベースは2倍になります。ですから、タイミングは遅れるが、税収は増えるだろうという感じがしております。そういうことで、退職金についてもそのような課税の方向を見据えながら考えていくことが適切だと思います。

退職所得控除の40万円、70万円の話は、確かに定年まで大学にいと、S字カーブの膨らんだ辺りで給料は増えない上にもものすごくしんどい目に遭うということは、恐らく国の各省の方々でもそうだろうと思います。そういうカーブは確かに存在していて、そこで軽々しく辞めるとみんな辞めてしまったらどうなるのかというところがないわけではないです。つまり、日本の組織がそういう辺りの年代の被用者から絞り出して維持されてきているところは実態としてはあるのかと思いますが、これは一部のことだけかもしれませんから、そこは個人的な話ということにしておきます。

○佐藤座長

ありがとうございます。

権丈委員、お願いいたします。

○権丈委員

私は、年金課税について話をさせていただきます。

年金課税は、幾ら言っても動かないものと思うぐらいのものでありまして、2013年の社会保障制度改革国民会議には、もう10年以上前、「公的年金等控除や遺族年金等に対する非課税措置の存在により、世帯としての収入の多寡と低所得者対策の適用が逆転してしまうようなケースが生じていることが指摘されており、世代内の再分配機能を強化するとともに、給付と負担の公平を確保する観点から検討が求められる」となっているのですが、動いていませんね。議論にもあまりなっていません。

遺族年金について話をしておきますと、法律上は所得税法と厚生年金保険法と国民年金法に関わっていく話ですが、2004年に、みんな働いて女性も厚生年金を得るようになんてなってきたということで、自分の厚生年金と配偶者の遺族年金との併給時には、自分の厚生年金を先に受けて、そして遺族年金との差額を自分の厚生年金に上乗せするというルールになったわけです。これは当時の年金部会の意見書に基づいてなされていて、年金論的にはそれなりにうなずける改革ではあると思います。けれども、残念ながら遺族年金は非課税とされたまま運営され続けています。その結果、何が起きているかというと、共働きで自分の厚生年金がある人は、その年金には課税され、遺族年金には課税されないという状況が今あり、遺族年金しかない、あるいはその部分が少ない人は非課税という状態がずっと続いているわけです。これはもう土居特別委員が意見書に書かれているように、遺族年金が非課税ということで、ものすごく多方面でおかしなことが起きている。それに加えてという話になります。です

から、遺族の年金給付水準が同じであっても、共働きのほうが不利になるという状況がずっとあるのです。

先ほどの武田特別委員の話でもないですが、社会全体がもっとみんな活躍しようよ女性も、という形、そしてWork longerでしっかりやっ払いこうよ、自分の年金を持とうよという方向性を持っている社会の中で、共働きに不利だという制度は、年金の世界ではちょっと恥ずかしい制度が生き残っていて、けれども動かない。誰もあまり指摘していないのですが、動かなかったというのがあります。所得税のほうでの規定もしっかりとあり、所得税は、課税するが、遺族年金とかを含めたものは課税しませんと書いてあります。厚生年金法と国民年金法のほうには、公租公課の対象として、課税はしないが、老齢年金だけは例外にしますと書いてあるわけですが、両方調整しないといけない領域ですので、ぜひ御検討いただければと思っております。

もう一つのほうの給与所得と併給といいますか、先ほどの話になるわけですが、土居特別委員も書かれているように、公的年金等の収入か給与収入のどちらかしか源泉徴収義務者を把握していないから分離になっているのではないだろうかという話がありまして、私もその側面はあるだろうと思っております。ただ、それを合算することがいいかどうかは、岡村特別委員の先ほどの御意見も反映させて、主税局のほうで検討してほしいわけです。2年前にまとめられた全世代型社会保障構築会議の中間報告を含め最終報告の中にも、医療DXはよく言われているのですが、社会保障のDXに積極的に取り組むということが書いてあり、「社会保障におけるデジタル技術の導入を積極的に図ることによって、社会保障給付に要する事務コストを大幅に効率化して、・・・関係省庁が連携をしながら、政府一体となって社会保障全体におけるデジタル技術の積極的な活用を図っていく」ということで、医療DXは有名なのですが、社会保障DX、所得捕捉の側面から、いろいろなところで社会保障DXを進めるのだというのが書いてあります。

ですから、土居特別委員も書かれているように、社会保障DXという側面をどこまで何ができるのかということの検討を含めて、私は今日の午後開催の年金部会でも言うつもりですが、どこまでできるのだということを含めて、この公的年金の課税というところの議論を少し深化させていただければと思っております。

○佐藤座長

ありがとうございました。

諸富特別委員、お願いします。

○諸富特別委員

まず質問をさせていただき、質問の回答を聞かせていただいた後、意見を言わせていただければと。

そもそも論で申し訳ないのですが、なぜ退職金に対しての課税は、2分の1の課税になっているのか。先ほど控除の歴史的経緯に関する御質問が出ていたと思うのです

が、同じように、なぜ2分の1という適用がされるようになったのか、同じように歴史的経緯と根拠を改めて確認させていただければと思います。

もう一つは、44ページで、事務局の御説明の聞き漏らしなのですが、分布が2つに分かれている。一つは22.5%頭打ちで、もう一つはぴょんと上に飛び出ている理由は何でしたでしょうか。

○佐藤座長

事務局から、退職所得控除と2分の1課税の点について、歴史的沿革と意義について御返答いただきたいと思います。

○藤山主税局税制第一課長

まず、矢田委員から御質問いただきました退職所得控除の金額の変遷ですが、現在の勤続20年まで1年につき40万円、同20年超1年につき70万円となったのは平成元年です。

もともとの沿革としましては、こういった勤続年数による分け方は、昭和の初期、しておりませんでした。昭和34年の頃よりまず勤続年数及びその者の年齢に応じ分けており、昭和39年より勤続年数に応ずる特別控除額の年齢区分を廃止して、一律に勤続年数1年につき5万円となりました。

考え方につきましては、42ページですが、退職年齢別の退職手当や支給額の推移、これは年齢で書いておりますが、基本的には勤続年数で見えていただきますと、勤続年数の浅いところにつきましては、勤続年数が増えても退職金の額の増え方は相対的に小さくなっている。一方で、10年あるいは15年を過ぎた辺りから、この増え方が大きくなる。また、勤続年数が超長期になってまいりますと少しフラット化するということで、S字カーブのような形になっております。

併せて43ページを見ていただきますと、モデル退職金の支給状況です。黄色の部分がモデル退職金、グレーの部分が退職所得控除の額を勤続年数別に分けたものですが、実際のモデル退職金との関係を見てみましても、20年を超えたところで実態として退職金の額が控除の額を上回るような水準になってきているということでございます。こういった退職金の実態を踏まえ、勤続年数で分けてきたというのが経緯になります。

それから、諸富特別委員から御質問いただきました2分の1課税がいつからという点、考え方としましては、39ページを御覧いただければと思います。上のほう、『租税法』、金子先生の本から抜粋をさせていただいておりますが、冒頭、退職所得は、長年の勤務に対する勤続報償的給与であってというところで、下線に移りますと、一時にまとめて支給されるということが記載されております。長年の勤続に対する報償的なもの、永年勤続したからこそ払われるものということですので、単年度で得た所得とは性質が違おうであろうということで、2分の1の課税というような形になっているという考え方でございます。

それから、44ページ。もう一点御質問いただきました。分布のところで、22.5に寄

っていく方々と、勤続年数が浅いところにおきまして、22.5を超えて課税されている、税負担がある方ということがあります。

これにつきましては、比較的近年ではございますが、まず平成24年度において、勤続年数5年以下の法人の役員等については、2分の1課税を適用しない。それから、もう一つは、令和3年度の税制改正において、役員以外の方についても、勤続年数が5年以下であると2分の1課税を適用しないこととされております。趣旨といたしましては、先ほど申し上げたように、退職年金の2分の1というのは長年の勤続ということもあるのですが、同時に、5年ごとにステータスを変えて退職金を受け取ることによって、どちらかという給与であるべきものを退職金のほうに寄せて、それを受け取って、2分の1課税をするということで、税制的なメリットを大きく受けようというようなことを防止するといった観点から、言葉が正しいかどうかあれなのですが、租税回避的な行為を防止するという観点から、5年以下の勤続については2分の1課税を適用しないという改正をさせていただいたところです。

○佐藤座長

ありがとうございます。

今の御説明を踏まえて、矢田委員から御発言はありますか。

○矢田委員

70万円とした思想とか根拠は。

○藤山主税局税制第一課長

改正の時々において、先ほど見ていただいたモデル退職金のような実態を見せていただきながら、その水準を決めてきたということでございます。

当然、所得の水準が上がっていきますと退職金も増えてくるというようなことになりますので、例えば一定の金額でそれをずっとフィックスしてしまいますと、経済実態に照らして税負担が重くなり過ぎるというようなこともございますし、逆のパターンもあり得るのだとは思いますが、その時々退職金の水準を見ながら決定する、判断するということだと思えます。

○矢田委員

それを前回は平成元年のときにして以来、三十数年間は見直していないということですね。

○藤山主税局税制第一課長

はい。

○矢田委員

分かりました。

○佐藤座長

ありがとうございます。

諸富特別委員、先ほどの事務局からの御説明を踏まえて、御発言があればどうぞ。

○諸富特別委員

明解に御回答いただきましてよく分かりました。

まず4ページですが、退職所得の課税方式、分離課税で控除を引いた上で2分の1を掛けるというやり方なのですが、一つは、勤続年数の場合もあります、基礎的な最低限のところは65歳で線が引かれていたかと思います。65歳で一斉に退職して、その後、給与所得を失うという前提で、退職所得がどっと支払われるということを念頭に置いた制度設計になっていると思います。

そういう意味では、一時的にかなりの金額が退職所得として支払われるために、累進税率の上のほうに行ってしまうと、過重な負担になることを避けるために、恐らく分離した上で毎年払われる所得とは違う性質を持つと。先ほど課長のおっしゃった御説明でもありますが、そういったことでまず分離した上で、特別の控除を引いた上で2分の1を掛けるということだと理解をいたしました。

これは意図としてはよく分かるのですが、控除のやり方、65歳で分けていたり、勤続年数で分けていくことによって、実質、長期雇用への報酬インセンティブになる。それは昔は長期雇用への報酬であったかもしれないのですが、インセンティブになるので、勤続年数に対して確かに中立的ではないという点はやはりあって、20年超で分けてたり65歳で分けてたりすることの妥当性が、必ずしも長期雇用が普遍的なものではなくなってきた時代にあふさわしいのかどうかという点について、改めて議論する必要性を感じました。

それから、2分の1についてもよく分かりました。言葉はよくないかもしれませんが、租税回避的な動き、これは5年未満の在職期間の場合に2分の1を外したということはよく分かったのですが、しかし、同じことは5年以上の場合にも起きないのかどうかちょっと気になります。長期で雇用する前提でも、なるべく現役時代の給与を減らした上で、退職金に持っていけば得になるという仕組みは同様にありますので、2分の1がいいかどうかも含めて、仮に何十%かにするにしても2分の1というのはかなり優遇されていますので、昔の時代の老齢所得、ほかに何もなくなってしまって、生活の糧がない中で、退職金だけが頼りというようなことは感情的には分かるのですが、ただ、相当な退職所得を得る方、先ほどの44ページ目の図が一番分かりますが、5年未満とそうでない人の間で大きな差ができていくということが、どこまで正当化できるのかという問題はやはり起きるのではないかと思います。

13ページ目、岡村特別委員あるいは土居特別委員からも意見が出ていましたが、ダブルで控除を受ける点です。以前は、定年で一斉に退職して、一斉に給与生活から年金生活に移行するという一方で、控除が別であっても問題にならなかったのだと思いますが、最近、生涯働くようになってきたときには、ダブルで控除を受けることは問題になってくると思います。

確かに給与所得と年金は性質の違う所得であるために、別に控除を設けるというの

も一つの論理だとは思いますが、現実、給与の後払いとして年金を受けているし、年金は拠出するときは非課税で、受け取るときに課税するという考え方からすると、控除は2つで統合するといったようなことも一つの考え方で、そこをどう統合するのかは、テクニカルな面も含めて土居特別委員が細かくコメントされていますので、ここは私も読ませてもらってなるほどと思ったところでございます。ここも一つの今後の貴重な論点だと思いました。

31ページ目も興味深い点で、iDeCoをどう考えるかということなのですが、適用上限といいますか、拠出上限といいますか、とにかく上限をあまり高くすると利用者がいなくて、実際に利用できるのは高額所得者であるということです。これはすごく予想できることで、余裕のある方は控除上限までどんどん使っていけるので、生活に余裕のある人に得な仕組み、その分、非課税の枠の恩恵をより多く受けられるというのは、非常に分かりやすい構図であると思います。

iDeCoを導入した経緯から、老後のための資産形成を税制の面から積極的に促していくという政策目的は非常に重要なものであり、国の方針とも合致しているわけですが、ただ、どこで線を引くかは難しいですが、資産形成支援なのだが、同時に、これを見合わせると、所得再分配の点からは高額所得者に事実上得になる仕組みをつくってしまっているという問題をどうするか。この点を見て上限の考え方のバランスを考えなければいけない、私にはそういう論点のように見えました。この点も議論の点だと思います。

○佐藤座長

ありがとうございました。

権丈委員、お願いします。

○権丈委員

先ほどの話に付け加えです。私は遺族年金という言葉を使っただけですが、高齢遺族、65歳以上の遺族に限定した話として言ったつもりでおりますので、所得税法の中には、遺族の受ける恩給及び年金に関しては非課税所得として、要するに所得税を課さないと書いてあるのですが、この項目をなくせばいいという話ではないので、御検討よろしく願いいたします。

○佐藤座長

ありがとうございました。

土居特別委員の意見書にも同じ趣旨が書いてありますね。

それでは、刀祢館委員、よろしくお願いします。

○刀祢館委員

初回なので、この専門家会合の取り扱うテーマ全体についてのコメントですが、ライフコースに中立な税制（に向けて）、今の制度を見直す意義は非常に大きいと考えておりますので、積極的に様々な提言を出していくことに参加させていただければと

思います。その目的としては、活力があって、公正な社会の実現というのが一つあると思います。そこに関連して2点。

一つは、まず高齢者も含めて就労意欲を損なわない仕組みという観点も必要ではないかと思います。

もう一つは、この専門家会合の検討の目的として、財源調達や増税は目的でないというのが前提であるということをきちんと押さえて議論する必要があるとも思っております。

財源の問題等々については、政府税調全体としては別の場で議論する必要があるかもしれないと考えますが、この専門家会合はそことは違うスコープの話であるというところはしっかり押さえておく必要があると思います。

個別のテーマについて、各委員からお話が出ています公的年金等控除、年金と給与の両方の収入がある場合、資料15ページ辺りのところですが、この在り方について、重複適用というようなお話もありましたが、見直す余地はあると私も考えます。先ほどの就労意欲というところ、ここは半分質問なのですが、対象になってくる高齢者、年金を受給している層は、働くことによって年金の実質的な手取りが減る、そういう受け取り方をされるリスク余地はあるのか、ないのか。もしそういうことになると、勤労意欲、就労意欲という新たな壁をつくることになるのはうまくないと思います。

例えば現行の枠組みを維持した上で、給与と年金の合計が一定以上の高い水準の人については控除を縮小して、累進的に税の負担を増やしてもらうといった手だても考えられるとは思いますが、私が申し上げました、例えばこれを合算して一つの制度にすると、実質的に年金の手取りが減るというような効果、影響を及ぼしかねないのかどうかということについては、事務局の御見解も聞いてみたいと思います。

最後にもう一つ、IRAの日本版という話が先ほどありましたが、これについては、私ももう少し詳しく改めて知りたいなという気がしておりまして、日本に当てはめた場合のメリット・デメリットみたいなものについて、この専門家会合で改めて勉強、研究する機会があるといいと思います。

○佐藤座長

ありがとうございます。

事務局から今の質問に対してお答えいただけますか。

○藤山主税局税制第一課長

給与所得控除と公的年金等控除、両方使えることに対する課題について、今、私どもとして具体的に何か解決策を持っているものではございません。

他方で、15ページのように、給与収入だけの方と、給与収入と年金、両方持っておられる方の控除の額が大きく違っているということを何らかの形で是正しようとなりますと、一定程度控除できる金額が少なくなる方も出てくるのだらうとは思いますが。その際にこういった水準でというのはまさに今後の議論でもありましようし、最終的

に政治の場でもそういう御議論にはなるのだろーと思います。

一方で、考えるときに重要な点としては、平均的にどれぐらいの水準の年金を受け取られる方が多いのかといったようなことも併せ考えながら検討していく必要があるのだと思いますが、14ページを見ていただきますと、年金につきましては、500万円までというのがほとんどの方の水準となっております。これを超えてくるような方は非常に特殊なケースなのだろうと思います。

そういったような所得分布、年金収入の分布と給与収入の分布も踏まえた形で検討するのだろーと思いますが、何か今、私どもで、そもそもこれを統合していくのだという方針を持っているわけでもございませんし、具体的に何か案があるというところでもございません。

○佐藤座長

ありがとうございました。

奥平委員、お願いいたします。

○奥平委員

私からは、退職所得課税に関しまして、先ほど来、退職金には資産性という一つの性質があるのだというお話があったかと思うのですが、経済学の観点からの性質を考えるべきではないのか、それが結局は日本の雇用の流動化を促して、個人の成長であったりスキルアップを促すことができるのではないのかということをお伝えしたいと思います。

経済学の観点から申し上げますと、退職金には役割があり、それはモチベーションを保つための後払い賃金としてのインセンティブ要因になっていたり、あとは企業と労働者がお互いにコミットメントして暗黙の約束をして、長期的にその企業でしか役に立たないようなスキルにも投資をする、お互いコミットをさせる役割を果たす形になっています。

この性質は、確かに80年代、90年代の日本の成功を支えてきたと思うのですが、賃上げ抑制的なシステムにもなっており、こういった日本型雇用が曲がり角に来ているということは、皆様もよく御存知のことかと思いますが。

これに対して、私は労働経済学者として、新しい日本の雇用システムを考えていくことを税制の面からもやる必要があるのではないのか、もちろん資産としての役割も退職金にはあるのだと思うのですが、少しスコープを変えることが日本の成長につながるのではないのかということを考えております。具体的には、日本の雇用システムの過去のよかったところを維持しつつ、なおかつ少しずつ賃上げを促すような流動的なシステムにそろえていくということです。

もっと具体的に言いますと、退職所得控除の設計を現在の賃上げの原資とするような考え方にシフトすることも必要ではないかと。ちょっと思い切った発想なので、なかなか受け入れてもらえないかもしれませんが、そういった発想も必要かと思いま

す。

退職所得課税はよく転職者の側から議論されることが多いと思います。転職する側から、あと何年いたら控除がたくさん増えるから、もっといようか、いないでおこうかという議論をされるかと思うのですが、実際の実務の面で賃金報酬体系制度がどのように設計されているかと申しますと、企業の内部で何らかの経営状況の変化であったり、定年退職制度の変更があった際に、労使協議を経て新しい退職金制度が設計されているわけです。企業の経営者の立場であったり、労使協議の場に立たれる方の立場からしますと、そのときに退職金を勤続年数が多ければ多いほど積み増すような税制度の設計がされていると、定年を新しく60歳から65歳に変更するときに、60歳時点の給料は上げられないが、その分、退職金を積み増しておいてあげるからねという発想になると思うのです。

こういったインセンティブがあるとするならば、本質的な経済経営システムの中にこの誘因が長い期間をかけて取り込まれている可能性があるのではないかと思います。

そうだとすれば、例えば思い切って勤続年数に応じた控除額の算定ではなく、こういったものがあるのかということは議論の余地がありますが、一定の税額控除であったり、あるいは2分の1課税を少しずつ外して行って、3分の2にし、4分の3にしという形にしていく。そうすることで何が起こるかといいますと、労使協議の場がきちんと持たれるのであれば、恐らくもう退職金を積み増すのはやめましょうと。代わりに現役世代でもうちょっと賃金を上乘せする形に誘因としては働くのではないかと思います。退職金を原資とした賃上げが行われたものを、例えば自己投資、研さんに使っていただいたり、今日明日の英気やモチベーションを保つための消費に使っていただいたり、先ほどからずっとお話がありました個人年金、私的年金のほうに上積みする。生産性が高まるだろう、潜在性があるだろうと思う新しいビジネスに投資をするということを御自身で判断していただくことが可能になると考えております。

比較的世代が若い立場から20年後、30年後のことを考えますと、日本の成長、国力のために、そういったシフトも必要ではないのかと思います。もちろんこういったシフトが行われる大前提として、年金制度が充実している、あるいは拡充されていっている、十分な移行期間が取られる、十分な労使協議が行われるということはあると思います。仮に一定額で税額控除となった場合には、高齢者が弾力的に反応して、制度の導入に伴って、退職であったり年金受給を前倒しされることも一時的に起こるでしょう。ただし、そういった弊害があったとしても、将来の日本の労働市場の流動化を促すためには、シミュレーションを行って検討して、国民の皆様の意見を聴くことも必要ではないのかと私は思います。

○佐藤座長

ありがとうございました。

権丈委員、お願いします。

○権丈委員

今日のメインピックではないですが、資料に入っておりますので、在職老齢年金について一つ説明しておこうと思います。翁会長からも、財政検証を受けてという言葉もありましたので、財政検証でどんなことがなされていたのかを説明したいと思います。

16ページ、在職老齢年金というところの図が出てくるわけで、この図を見ると、何となく高所得者、低所得者、みんな含めてフェアではないかと思うわけです。そうだなと思うわけですが、みんな驚くのが、繰下げ受給をしてもこれが適用されたままになっているということです。そのときそのときの所得ではないというようなときにもこれが適用される。どうしてそんなことが起こるのかというのは、かつて財源が欲しかったから、ここに適用しましょうという形にしたので、財源措置なので、これを開放することができないのです。

次のページにあると思うのですが、これをなくそうとすると、高年金者のところが随分と優遇されるというふうに見えて、これを全部開放すると4,500億円かかる。4,500億円を年金財政の中からここに回していくと、モデル年金で見ると0.5ポイントの所得代替率の低下になる。したがって、高在老をなくそうとすると、高所得者を優遇して、低所得者を含めた全員の年金が下がるというのは絶対にあり得ないという理屈がでてくる、つくった瞬間におかしい制度なのです。先ほどの繰下げをしようが何しようがこれがずっと続いていくというのは、つくった瞬間になくすことができないような理屈の制度をつくってしまった、おかしい制度をつくった人に罪があると僕は思うのです。そこで年金と税制をしっかりと考えて、上のほうをなくすが、税制のほうでしっかりと徴収することによって、バランスを取っていきましょうというのがずっと続いている議論なのです。

今回の財政検証で、標準報酬を上上げていったらどうだろうかということを計算していきまして、65万円から75万円の標準報酬、83万円の標準報酬、98万円未満の標準報酬に上げていったらどうなるだろうかということを計算していきますと、年金制度そのものの負担と給付の制度の仕組みを何ら変えることなく、高所得者のところからの財源が入ってきまして、何ら変えることなくマクロ経済スライドの給付の調整期間が短くなるという結果が出ております。例えば98万円まで標準報酬を上げていくと、98万円に見合った厚生年金は保障することができるが、これで同時に4,500億円が浮く形になって、そのまま在職老齢年金をなくすことができる。

つまり、税制の議論と切り離して、年金制度の中で、公平性の問題というものも、高所得者のところでみんなバランスを取っていきながらやっていくという仕組みのものを今回検証で出されていて、私は大いに結構ではないかと思っております。恐らく年金部会のほうでそういう議論が進むだろうから、今回はこの税調のほうでそういう資料は遠慮されているのかと思うのですが、年金の中で財政検証の今回の標準報酬を

上げていって、高所得者の問題は高所得者の問題として解決しようよという方針というのは、昔、財源はどこかにないかと言われて、ここ高在老にありますと言った年金政策の失敗を、私はここで取り返すことができるのではないかと考えておりますということをお伝えしておきます。

○佐藤座長

ありがとうございます。大変明確なご説明で、大変勉強になりました。

櫻井特別委員、お願いします。

○櫻井特別委員

税は専門ではないので、全体的な感想だったり意見の部分でお話しさせていただけたらと思っていまして、皆さんからすると間違っただけを言っているなみたいなところもあるかもしれないのですが、お話しさせていただけたらと思っています。

比較的若い世代としての意見というところで、これまでの雇用の在り方とか、年功序列的な日本の雇用が崩れつつあって、パートや有期雇用など、いろいろな働き方をしている方がすごく増えていらっしゃると思います。先ほどからお話が出ているように、新卒から定年まで同じ会社で働くというモデルが労使双方にとって、もはや当然ではなくなっている状況を踏まえて、長期雇用の正社員以外の多様な働き方でも不利にならない税制が必要なのではないかとお話を伺っていて思いました。

中小企業の従業員やパート労働者は、年金制度への加入資格が得られにくかったり、または加入することへのメリットをもしかしたら理解していなかったりするのではないかと考えています。また、企業からの退職給付もほとんど期待できない状況のため、先ほど御説明があったように、自分の給与から老後の備えをしなければいけない状況かと思っています。こういった方々だったり、転職者だったり、自分で経営をされている方は、自助努力によって老後への備えをしていくというのは結構ハードだと思うので、こういった方たちに対しての税制優遇ができるようにする必要もあるのではないかと考えています。

若者という観点から、私も新卒で勤めた会社を3年ぐらいで辞めまして、その後、フリーランスになったり企業に勤めたりということで、今、自分で会社を経営しているというような働き方なのですが、よく調査とかで、一つの会社で働きたいと思っているかみたいな、安定志向みたいな調査はありますが、実際問題、30～40代もそうですが、転職している方がすごく増えていると思うのです。周りにも聞いてみると、退職金があるかどうかで就活をしている人はほぼいないですし、自分の会社には退職金がなく働いている、むしろ何十年働いた先の退職金よりも今の給与のほうが大事だから、それを優先してキャリアをチェンジしているというような声もあります。今、こういった退職金の部分が対象となる世代とこれからの世代というところが、一緒に考えるとすごく難しいところではあると思うのですが、比較的若い人たちの選択が変わりつつあるということも踏まえて、中立な税制を検討していただけるとよいと思って

いまして、これまでの議論だったり、税調に入って、結構自分の老後ってすごく不安だなと思うことも増えたというところもあるので、そういった部分も含めて検討していけるとよいなと思いました。

○佐藤座長

ありがとうございました。

では、藤山主税局税制第一課長、お願いします。

○藤山主税局税制第一課長

先ほど諸富特別委員から御質問いただきました退職金の2分の1課税の根拠のところ、経緯を申し上げますと、2分の1課税が導入されたのは昭和27年、もう少し正確に申しますと昭和22年の段階で導入されて、その後、シャープ勧告で一回ほかの制度になって、昭和26年の議論で再導入というような経緯になっております。

○佐藤座長

ありがとうございました。大変熱心に御議論をいただいて、司会としても有り難く存じております。また、総会から比較的少人数でこうやって議論する場を設けることになった経緯を考えると、大変充実した審議だったと思います。

特にこれ以上の御発言の御希望がなければ、本日の会合は以上とさせていただきますが、よろしいですか。

それでは、本日は活力ある長寿社会に向けたライフコースに中立な税制について、皆様から極めて様々な有益な御意見、御指摘をいただけたものと考えております。活発な御議論を頂戴し、ありがとうございました。

本日の議論も踏まえ、引き続き議論を続けていきたいと存じております。

次回の専門家会合の開催日時等については、改めて事務局から御案内いたします。

なお、本日会合に提出されました資料に関しては、総会と同様に内閣府のホームページに掲載するとともに、議事についても、各委員に御確認いただいた上で、後日、議事録を同ホームページに掲載して、公開することとしたいと存じます。

本日の会議の内容につきましては、この後、事務方から記者ブリーフで御紹介したいと思います。

スムーズな進行に御協力いただきまして、大変感謝を申し上げます。

本日の会合は以上です。

大変お忙しい中、お集まりくださいまして、ありがとうございました。

[閉会]