

一律支援の困難性①職種・就労形態の多様性

令和3年6月15日 政府税制調査会
第5回納税環境整備に関する専門家会合
フリーランス協会提出資料

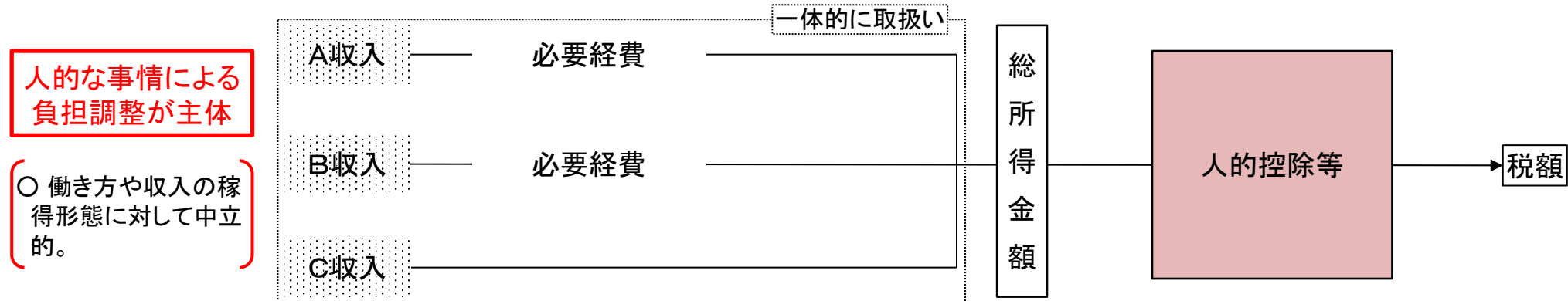
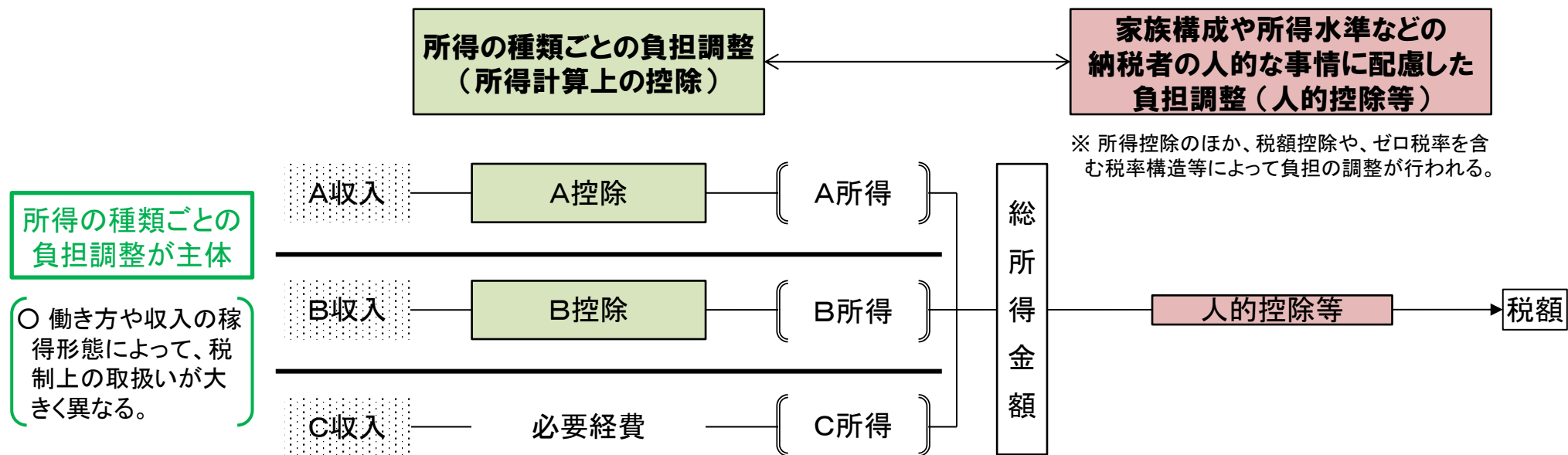
- フリーランス（事業者）と労働者の境目が曖昧になり、グラデーション化
- マatchingフォームや事務所を介すると請求書発行せずとも報酬が振り込まれる
- 事業者としての自覚が希薄なフリーランスも存在

	労働者 ←				→ 事業者					
	正規雇用	非正規雇用			フリーランス=個人事業主・法人経営者・すきまワーカー（開業届無）					
	フリーター				一部に、準従属労働者を含む					
	正社員	派遣社員・契約社員	パート・アルバイト	日雇い・非常勤	偽装フリーランス	常駐フリー	事務所所属	ギグワーカー	請負・委託	自営
取引先との契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	業務委託契約	業務委託契約	マネジメント契約	利用規約	業務委託契約	業務内容による
支払い	給与	給与	給与	給与	給与～業務委託報酬	業務委託報酬	ギャランティー	業務委託報酬	業務委託報酬	業務内容による
社会保険	企業で加入	企業で加入	勤務時間数による	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入
指揮命令	あり	あり	あり	あり	あり	あり～なし	あり～なし	なし	なし	なし
時間・場所の制約	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※～なし	なし	なし	なし	なし
	← ※テレワーク促進により、徐々に制約から解放 →									
報酬の値決めの裁量	なし	なし	なし	なし	なし	あり～なし	あり～なし	あり～なし	あり	あり
取引先の数	1	1	複数	不特定多数	1	若干数	1 (事務所)	複数 (プラットフォーム利用)	不特定多数	不特定多数

出典：「フリーランス白書2020 第1章はじめに」フリーランス協会

税負担の調整のあり方(イメージ)

- 税負担の調整に当たっては、
- ・ 各類型の所得の合算前に、働き方等に応じた所得の種類ごとの負担調整(所得計算上の控除)を行うことが主体となる場合と、
 - ・ 合算後に、所得の種類と関係なく、家族構成などの人的な事情に配慮した負担調整(人的控除等)を行うことが主体となる場合が存在。



経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する論点整理(抄)

平成 27 年 11 月
政府税制調査会

第 1 部 今後の税制のあり方の検討にあたっての論点整理

Ⅱ. 個人所得課税の改革にあたっての基本的な考え方

2. 働き方の多様化や家族のセーフティネット機能の低下を踏まえた「人的控除」の重要性

(1) 「所得計算上の控除」と「人的控除」の役割

我が国の個人所得課税においては、所得はその源泉や性質に応じて 10 種類の所得区分に分けられ、原則として、それぞれ必要経費や所得の種類に応じた「所得計算上の控除」を差し引いた上で合計し、この合計金額から、「人的控除」等の所得控除を行って、課税所得を計算する仕組みとなっている。「所得計算上の控除」は、所得の稼得に要する必要経費の概算控除としての性格を有するとともに、所得の種類ごとに負担調整を行う機能を有している。

我が国においては、シャープ勧告を受けた昭和 25 年の税制改正において、納税者の個人的事情に適合した課税を実現する等の観点から、基礎控除、扶養控除といった「人的控除」の拡充が図られたが、当時の財政状況等を踏まえて小幅なものに止まった。その後、年功賃金・終身雇用を核とする日本型雇用システムの下で、給与所得者が増加し納税者の大半を占めるに至る中で、個人所得課税の負担軽減を行う際には、「所得計算上の控除」に著しく依存した見直しが行われてきた。一方で、「人的控除」は、累次の税制改正において拡充されてきたものの、所得水準の伸びほどには拡充されてこなかった。その結果、我が国の個人所得課税においては、税負担の調整に際して「人的控除」の果たしている役割が比較的小さなものに止まっている。

第 1 部 今後の税制のあり方の検討にあたっての論点整理

Ⅱ. 個人所得課税の改革にあたっての基本的な考え方

2. 働き方の多様化や家族のセーフティネット機能の低下を踏まえた「人的控除」の重要性

(2) 働き方の多様化等と「人的控除」の重要性

他方、我が国における働き方については、非正規雇用の増加に伴う若年就労の不安定化等に止まらず、正規雇用の多様化、退職金も含めた賃金形態の多様化、転職機会の増加等、様々な面で多様化している。請負契約等に基づいて働き、使用従属性の高さという点でむしろ雇用者に近い自営業主の割合が高まっていることも指摘されており、給与所得と事業所得を明確に分ける意義が薄れてきている。

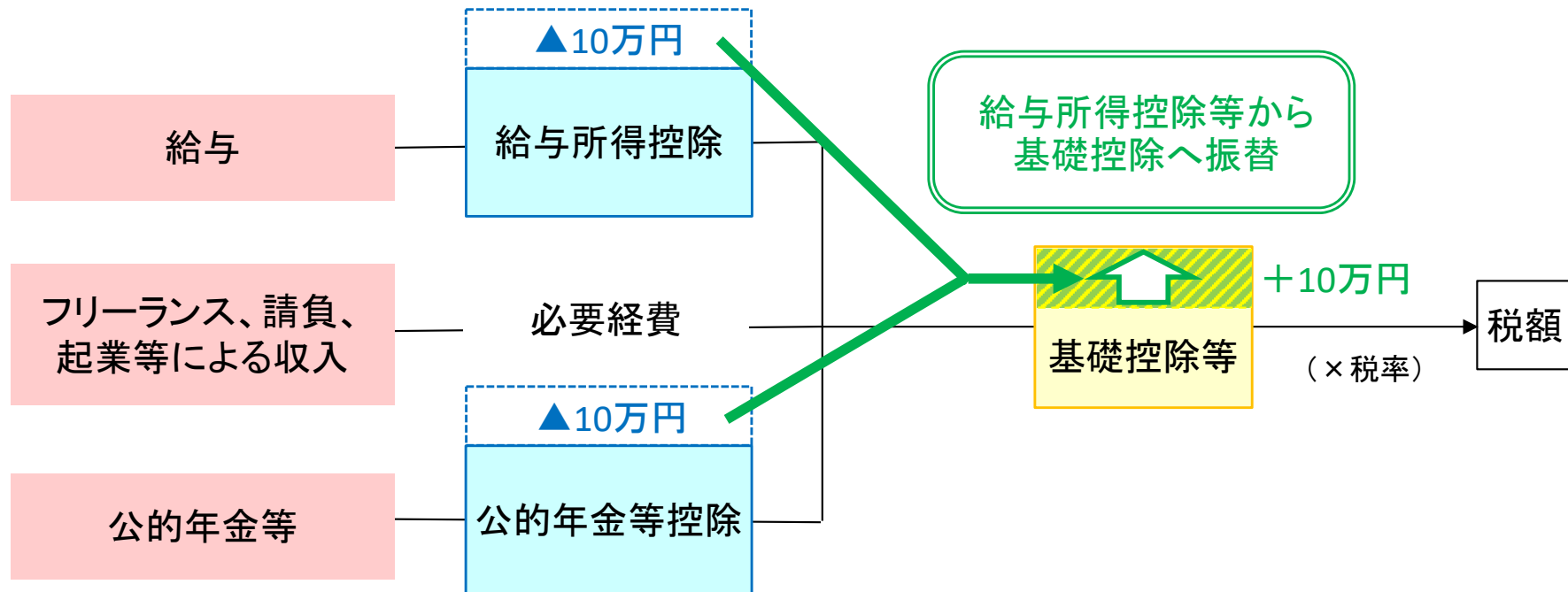
また、非正規雇用の増加により所得格差が拡大しており、家族を形成し、また、お互いの生活を支える上で十分な経済力がない場合が増えているとの指摘もあるなど、家族のセーフティネット機能が低下している。

これらの変化を踏まえると、個人所得課税における税負担の調整のあり方としては、所得の種類ごとに様々な負担調整を行うのではなく、家族構成などの人的な事情に応じた負担調整を行う「人的控除」の重要性が高まっていると考えられる。税負担の調整における「人的控除」の役割を高めるとともに、そのあり方を所得再分配機能の回復や家族のセーフティネット機能の再構築といった視点から見直していく必要がある。今後、このような観点から、「所得計算上の控除」と「人的控除」のあり方を全体として検討していくべきである。その際、様々な経済社会の構造変化を踏まえ、それぞれの控除の役割を見直すとともに、できる限り簡素な制度を構築するという視点も重要である。

基礎控除への振替（平成30年度改正）

- 我が国の個人所得課税は、多様な働き方の拡大を想定しているとは言い難く、働き方や収入の稼得方法により所得計算が大きく異なる仕組みとなっている。
- 給与所得控除・公的年金等控除の一部を基礎控除に振り替えることにより、フリーランスや起業、在宅で仕事を請け負う子育て中の女性など、様々な形で働く人を応援することができ、働き方改革の後押しになる。

[令和2年(2020年)分以後の所得税について適用]



※ 給与所得と年金所得の双方を有する者については、片方に係る控除のみが減額される。

(2) 女性の働き方の選択に対して中立的な
税制のあり方について

2. 配偶者控除に関する問題点の指摘

現行の配偶者控除については、以下の指摘がなされており、そのあり方についての見直しが必要と考えられる。

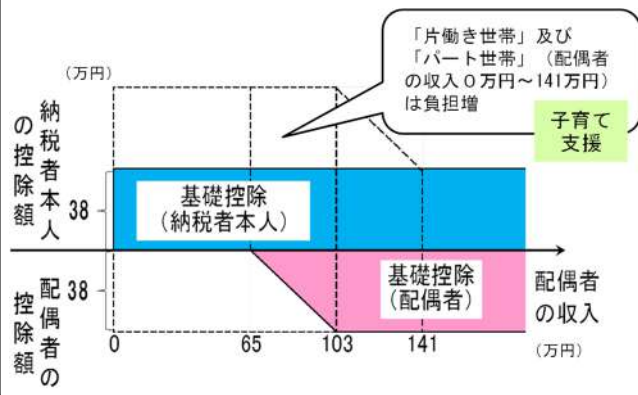
- ・ 共働きが増加している中で、片働きを一方向的に優遇するなど、個々人の働くことへの選択を歪めることは適当ではないとの指摘がある。
- ・ 「パート世帯」においては、配偶者が基礎控除の適用を受けるとともに納税者本人も配偶者控除の適用を受けている（いわゆる「二重の控除」が行われている）ため、「片働き世帯」や「共働き世帯」よりも控除額の合計額が多く、アンバランスが生じているとの指摘がある。
- ・ 配偶者の収入が103万円を超えると納税者本人が配偶者控除を受けられなくなることが配偶者の就労を抑制する「壁」になっているとの指摘がある（いわゆる103万円の壁）。これについては、配偶者の所得の大きさに応じて控除額を段階的に減少させる配偶者特別控除の導入により、配偶者の収入が103万円を超えても世帯の手取りが逆転しない仕組みとなっており、税制上の103万円の壁は解消している。他方で、「103万円」が、心理的な壁として作用しているのではないかと、また、企業の配偶者手当の支給基準として援用されている、との指摘がなされている。

「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理（第一次レポート）」及び「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する中間報告」における配偶者控除の見直しの考え方（概要）

選択肢A-1

配偶者控除の廃止+子育て支援の拡充

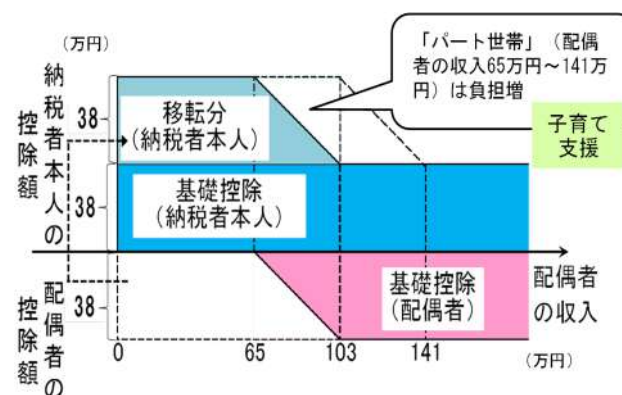
- 配偶者の就業の有無や形態にかかわらず控除が適用されないため、納税者本人の税負担に配偶者の収入が一切影響しない中立的な仕組み。
- 一定の収入以下の配偶者（特に、介護等の様々な理由で収入を得られない者）を有する場合に納税者本人の担税力の減殺を調整しないのは、個人の担税力の大きさに着目する現行の所得税制としては問題。
- 配偶者控除は広く納税者に適用されており、廃止による影響が大。



選択肢B-2

移転的基礎控除の導入・税額控除化+子育て支援の拡充

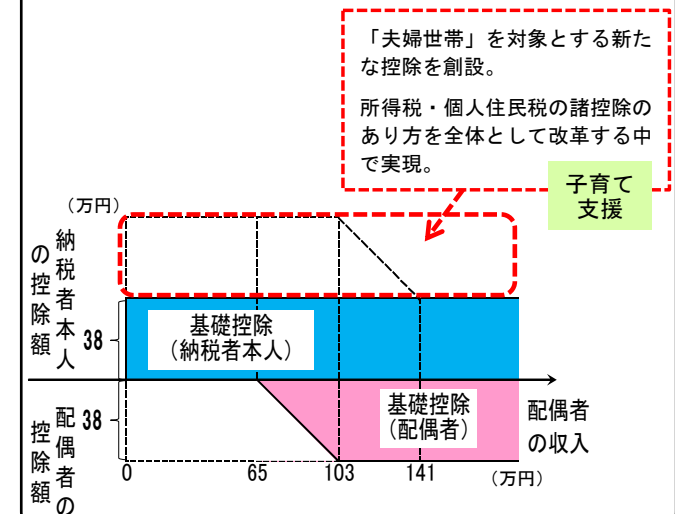
- 働き方の選択に対して中立的な税制となることに加え、所得再分配機能の回復にも資する点が特徴。
- 個人単位課税を基本とする所得税制において、世帯単位で税負担を捉える考え方を導入することをどう考えるか、との課題。
- 多数の納税者について控除の移転が行われる中で配偶者の所得を適時・正確に把握して納税者本人に課税を行うことは実務上困難。



選択肢C

「夫婦世帯」を対象とする新たな控除の導入+子育て支援の拡充

- 少子化対策の観点からまずは夫婦の形成を支援することに意義（他方、子供に着目した方が直接的との課題）
- 控除の対象者に収入制限を設けない場合、高所得者世帯にまで控除が適用されるとともに、相当額の財源を確保する必要
→ 控除の対象者の収入を一定額以下に限定することが考えられる。



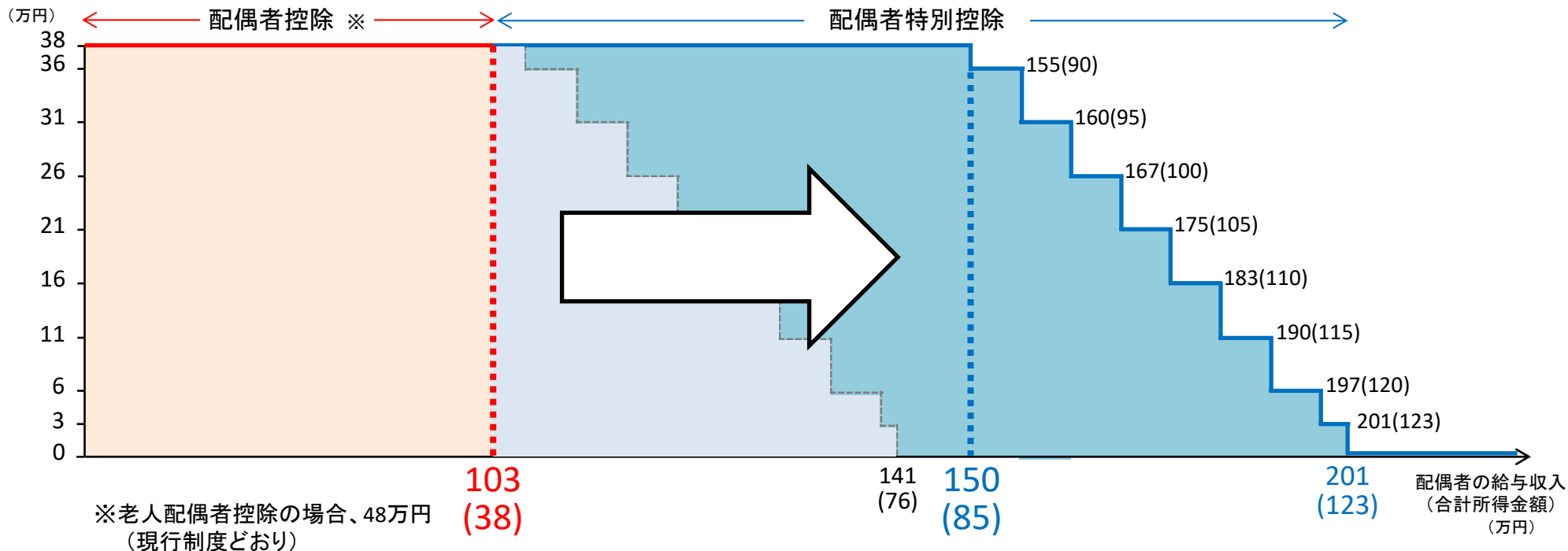
○配偶者控除に係る「103万円」という水準が企業の配偶者手当の支給基準として援用されていることなどが就業調整という喫緊の課題の一因ではないかとの指摘に対応する観点から、配偶者控除について、税込中立の考え方を踏まえつつ、配偶者の収入制限である「103万円」を引き上げることも一案との意見

配偶者控除・配偶者特別控除の見直しについて（平成29年度改正）

○ 納税者本人の給与収入が1,120万円以下の場合（合計所得金額が900万円以下の場合）

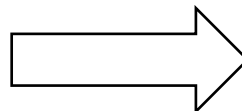
平成30年分以後の
所得税について適用

納税者本人の
受ける控除額



納税者本人の
所得制限

見直し前: なし
(配偶者特別控除は、給与1,220万円
(合計所得金額1,000万円)で消失)



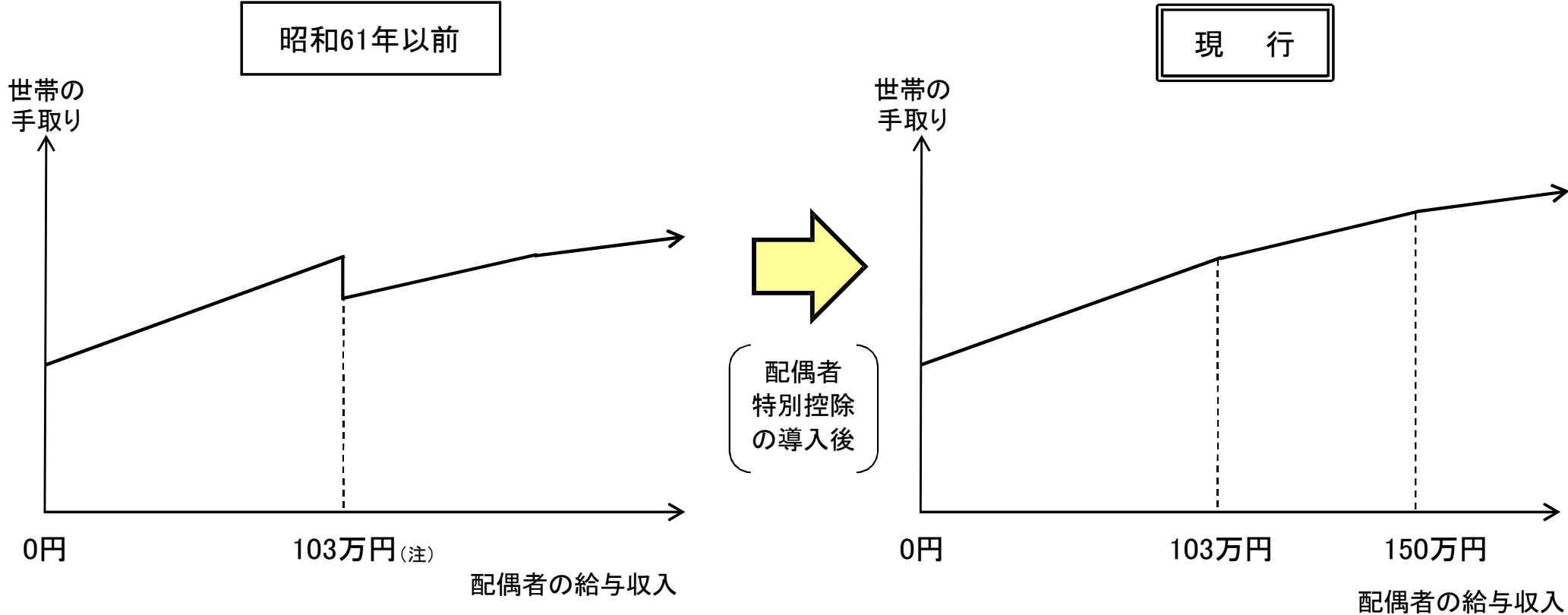
見直し後:
給与**1,120万円**(合計所得金額900万円)から逡減開始し、
給与**1,220万円**(合計所得金額1,000万円)で消失

(注) 納税者本人の給与収入(合計所得金額)が1,120万円(900万円)超1,220万円(1,000万円)以下の場合でも控除が受けられることとし、控除額が逡減・消失する仕組みとする。具体的には、納税者本人の給与収入(合計所得金額)が1,120万円(900万円)以下の場合の「控除額」を、納税者本人の給与収入(合計所得金額)が、①1,120~1,170万円(900~950万円)の場合には、その控除額の2/3、②1,170~1,220万円(950~1,000万円)の場合には、その控除額の1/3とし、③1,220万円(1,000万円)を超える場合には消失することとする。(控除額は1万円未満切上げ)

(※) 上記の給与収入及び給与所得の金額は、平成30年度改正による給与所得控除についての基礎控除への振替及び控除額の上限の引下げ(令和2年(2020年)分以後の所得税について適用)の適用前の数字である(平成30年度改正を適用すると、納税者本人の給与収入が1,095万円から逡減開始し、1,195万円)で消失する)。

いわゆる「103万円の壁」について

配偶者の収入が103万円を超えると納税者本人が配偶者控除を受けられなくなることが配偶者の就労を抑制する「壁」になっているとの指摘がある（いわゆる103万円の壁）。これについては、配偶者の所得の大きさに応じて控除額を段階的に減少させる配偶者特別控除の導入により、配偶者の収入が103万円を超えても世帯の手取りが逆転しない仕組みとなっており、税制上の103万円の壁は解消している。



(注) 納税者本人が配偶者控除を受けることのできる配偶者の給与収入の限度額。ここでは「現行」のグラフとの比較の観点から103万円としているが、昭和61年当時は90万円。

民間における家族手当の支給状況について

（人事院「2019年（平成31年）、2020年（令和2年）、2021年（令和3年）職種別民間給与実態調査」により作成）

① 家族手当の支給状況

	家族手当制度がある	配偶者に家族手当を支給する	配偶者に家族手当を支給しない	家族手当制度がない
平成31年調査	78.0%	(81.2%)	(18.8%)	22.0%
令和2年調査	75.9%	(79.1%)	(20.9%)	24.1%
令和3年調査	74.1%	(74.5%)	(25.5%)	25.9%

（注1）（ ）内は、家族手当制度がある事業所の従業員数の合計を100とした割合である。

② 配偶者の収入による制限の状況

	配偶者の収入による制限がある	収入制限の額				配偶者の収入による制限がない
		150万円	130万円	103万円	その他	
平成31年調査	[85.5%]	<6.9%>	<33.8%>	<51.7%>	<7.6%>	[14.5%]
令和2年調査	[85.6%]	<9.4%>	<31.7%>	<45.0%>	<13.9%>	[14.4%]
令和3年調査	[86.7%]	<7.0%>	<36.9%>	<45.4%>	<10.6%>	[13.3%]

（注1）[] 内は、配偶者に家族手当を支給する事業所の従業員数の合計を100とした割合である。

（注2）< >内は、配偶者の収入による制限がある事業所の従業員数の合計を100とした割合である。

③ 扶養家族の構成別支給月額

扶養家族の構成	支給月額 (平成31年調査)	支給月額 (令和2年調査)	支給月額 (令和3年調査)
配偶者	12,935円	12,711円	12,713円
配偶者と子1人	19,153円	19,454円	19,145円
配偶者と子2人	24,949円	25,778円	25,243円

（注）支給月額は、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出した。

(3) 退職所得に対する課税のあり方について

退職金の性格と退職所得控除について

わが国税制の現状と課題－ 21世紀に向けた国民の参加と選択－ (平成12年7月、政府税制調査会)

7. 各種の所得

(2) 退職所得

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。退職所得控除は、勤続年数20年までは1年につき40万円、勤続年数20年超の部分については1年につき70万円となっています。

主要国においても、退職所得については、N分N乗方式または一定の控除額の設定によって、税制上、一定の配慮が行われています。

近年、退職金の支給形態が徐々に一時金から年金方式に移行する動きが見られます。また、雇用形態の多様化・流動化の下で、長期に至らずに退職金を受け取る従業員が増加するとともに、退職金を支給する代わりに給与を増額する企業も見られるようになってきました。

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。

なお、近時、短期間のみ在職することが当初から予定されている役員などに対して、給与支給を通常より少なくして、その分、退職金を手厚く支給するといったことが行われているとの指摘があり、この動きに対しては適切な対応が必要であると考えます。

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「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により、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。

政府税制調査会答申「経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方」(令和元年9月)

退職給付に係る税制についても、給付が一時金払いか年金払いかによって取扱いが大きく異なり、退職給付のあり方に対して中立的ではなく、また、勤続期間が20年を超えると一年あたりの控除額が増加する仕組みが、転職の増加など働き方の多様化を想定していないとの指摘がある。

退職金も含めた賃金形態の多様化や転職機会の増加などが進む中、給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスについても、働き方やライフコースの多様化を踏まえた丁寧な検討が必要である。

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

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

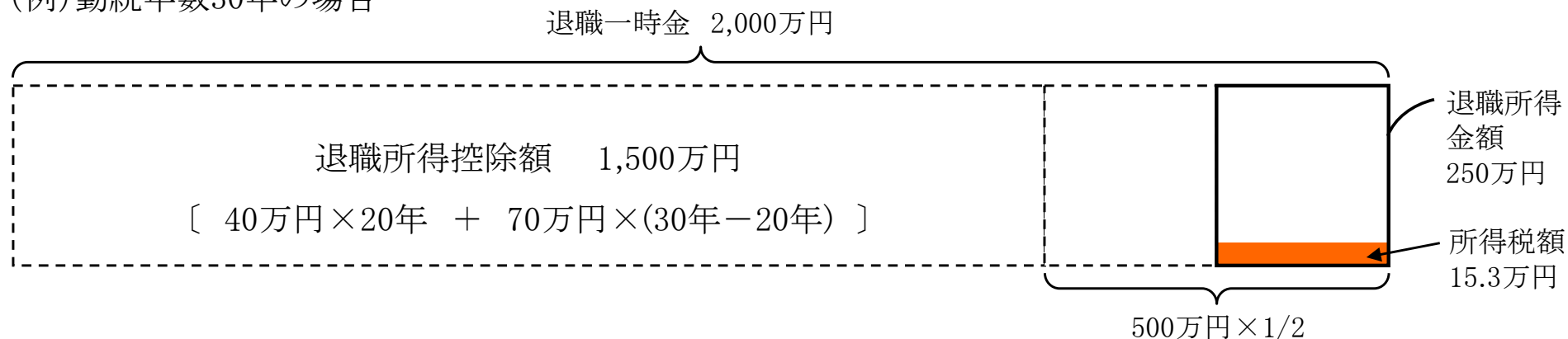
(注) 勤続年数5年以下の法人役員等の退職金については、2分の1課税を適用しない。(平成24年度税制改正)
 勤続年数5年以下の法人役員等以外の退職金についても、退職所得控除額を控除した残額のうち300万円を超える部分については、2分の1課税を適用しない。(令和3年度税制改正)

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

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%

(備考) このほか、個人住民税が一律10%課される。

(例) 勤続年数30年の場合



(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。

退職所得課税の適正化（令和3年度改正）

○ 退職金は長期間にわたる勤務の対価の一括後払いという性格をもち、一時にまとめて相当額を受給することなどを踏まえ、累進税率の適用を緩和し、税負担の平準化を図る「2分の1課税」の措置が講じられている。

※ 勤続年数5年以下の法人役員等の退職金については、上記の税負担の平準化の必要性が認められないことから、「2分の1課税」の措置を適用しないこととされている。（平成24年度税制改正で措置）

○ 現下の退職給付の実態を踏まえ、勤続年数5年以下の法人役員等以外の退職金についても、一定金額以上の部分について、2分の1課税の平準化措置の適用から除外することとする。一定金額以上の水準については、近年の雇用の流動化にも配慮し、影響を受ける対象者を限定する観点から、モデル退職金額を相当程度上回る水準とする。

【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

$$(\text{収入金額} - \text{退職所得控除額 (注1)}) \times \boxed{1/2} \times \text{税率 (注2)} = \text{退職所得に係る所得税額}$$

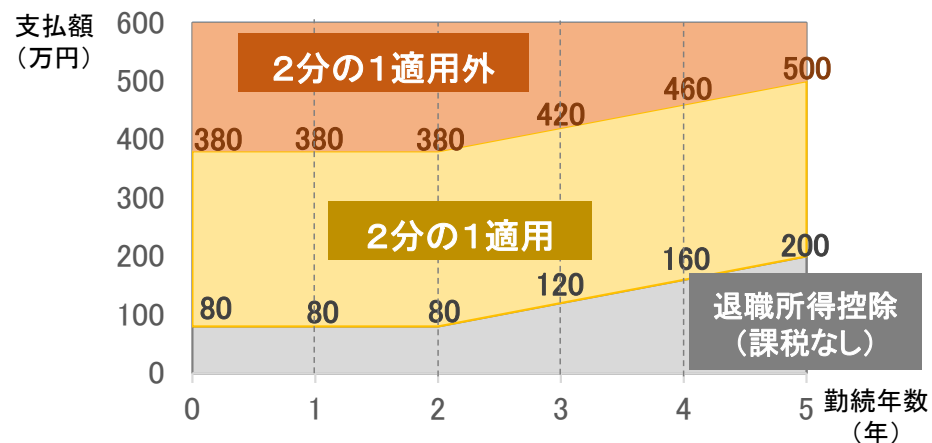


※ 勤続年数5年以下の法人役員等の退職金については、2分の1課税を適用しない（平成24年度税制改正）。

【改正後】

○ 勤続年数5年以下の法人役員等以外の退職金については、退職所得控除額を控除した残額のうち300万円を超える部分について、2分の1課税を適用しないこととする。

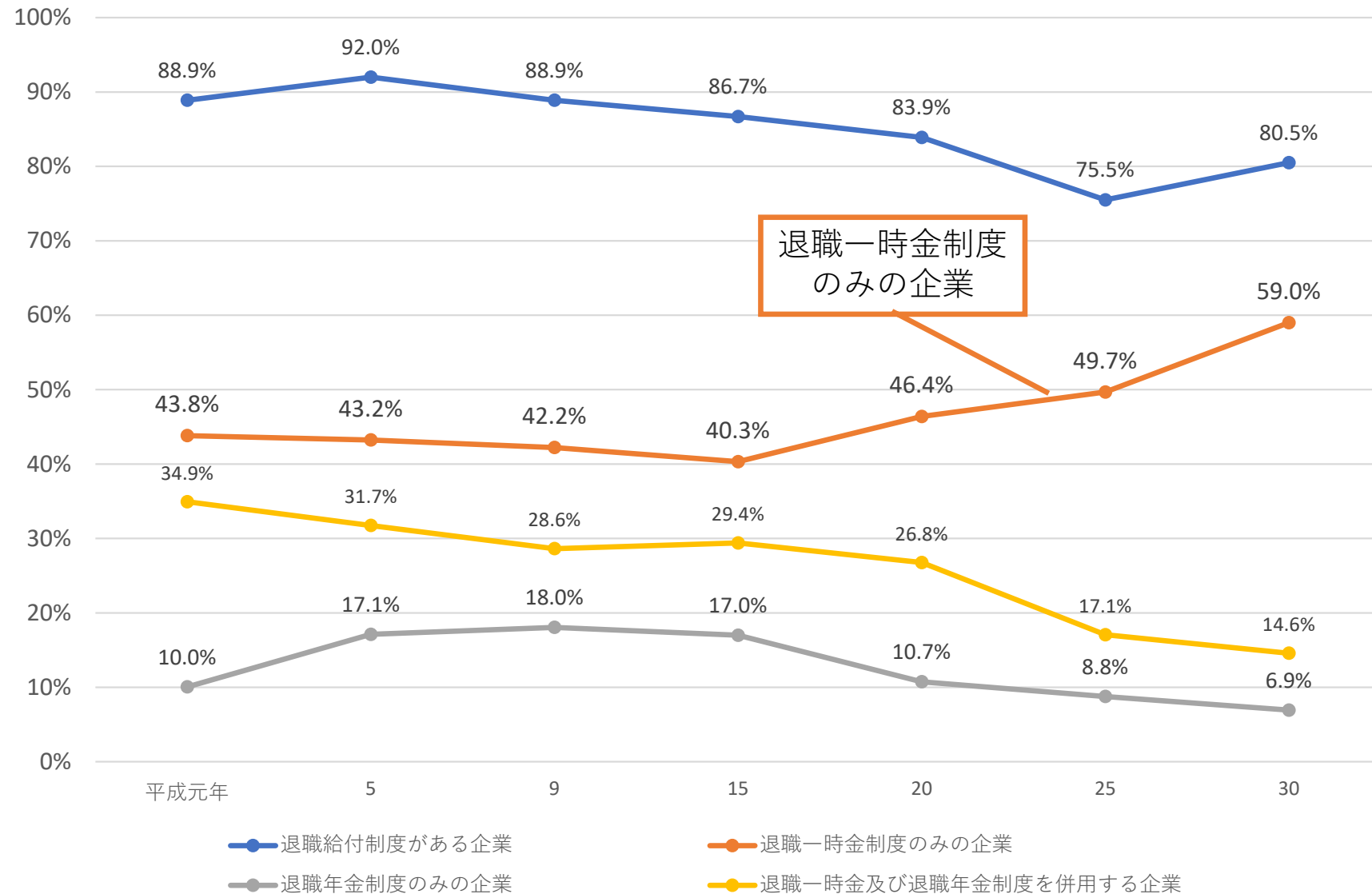
（注）令和4年分以後の所得税について適用



（注1）①勤続年数20年まで⇒1年につき40万円、②勤続年数20年超⇒1年につき70万円

（注2）課税退職所得金額の区分に応じ5%から45%までの税率が適用

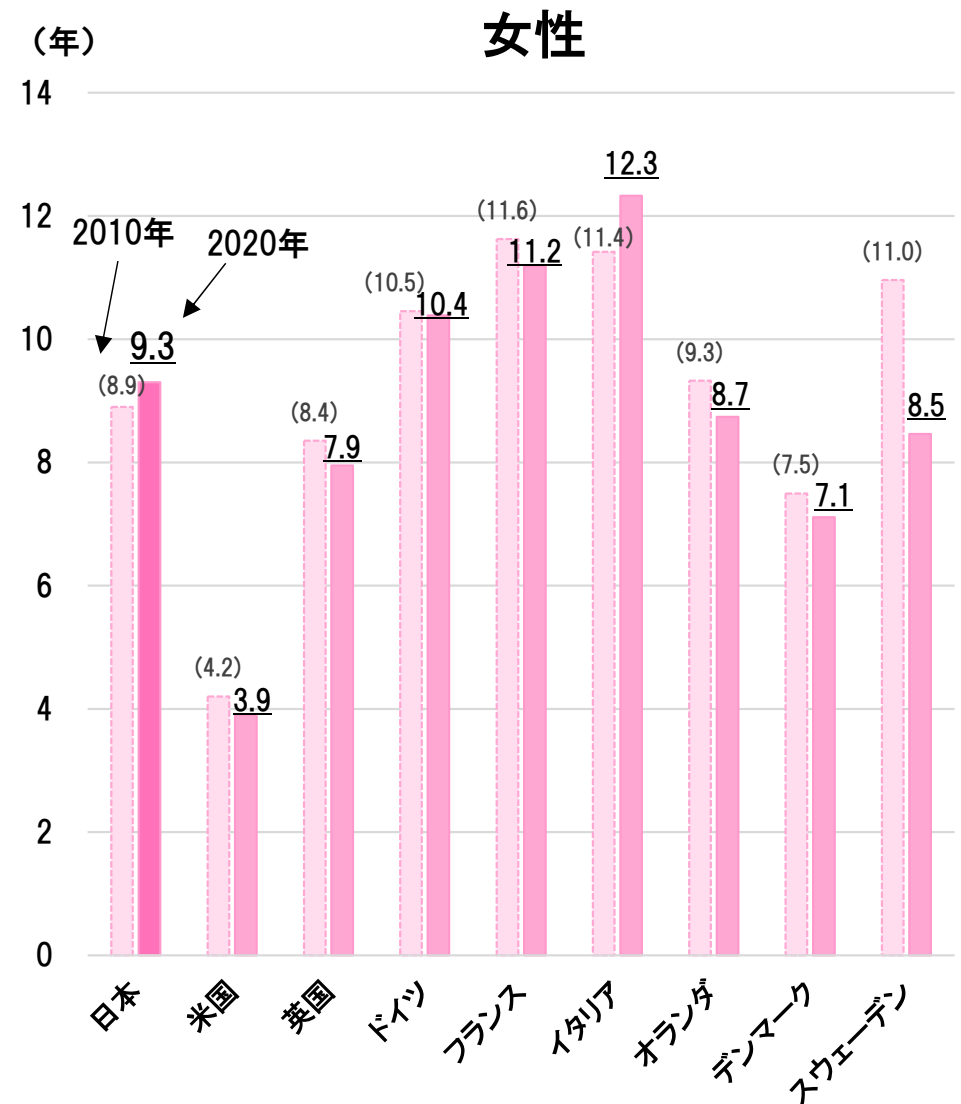
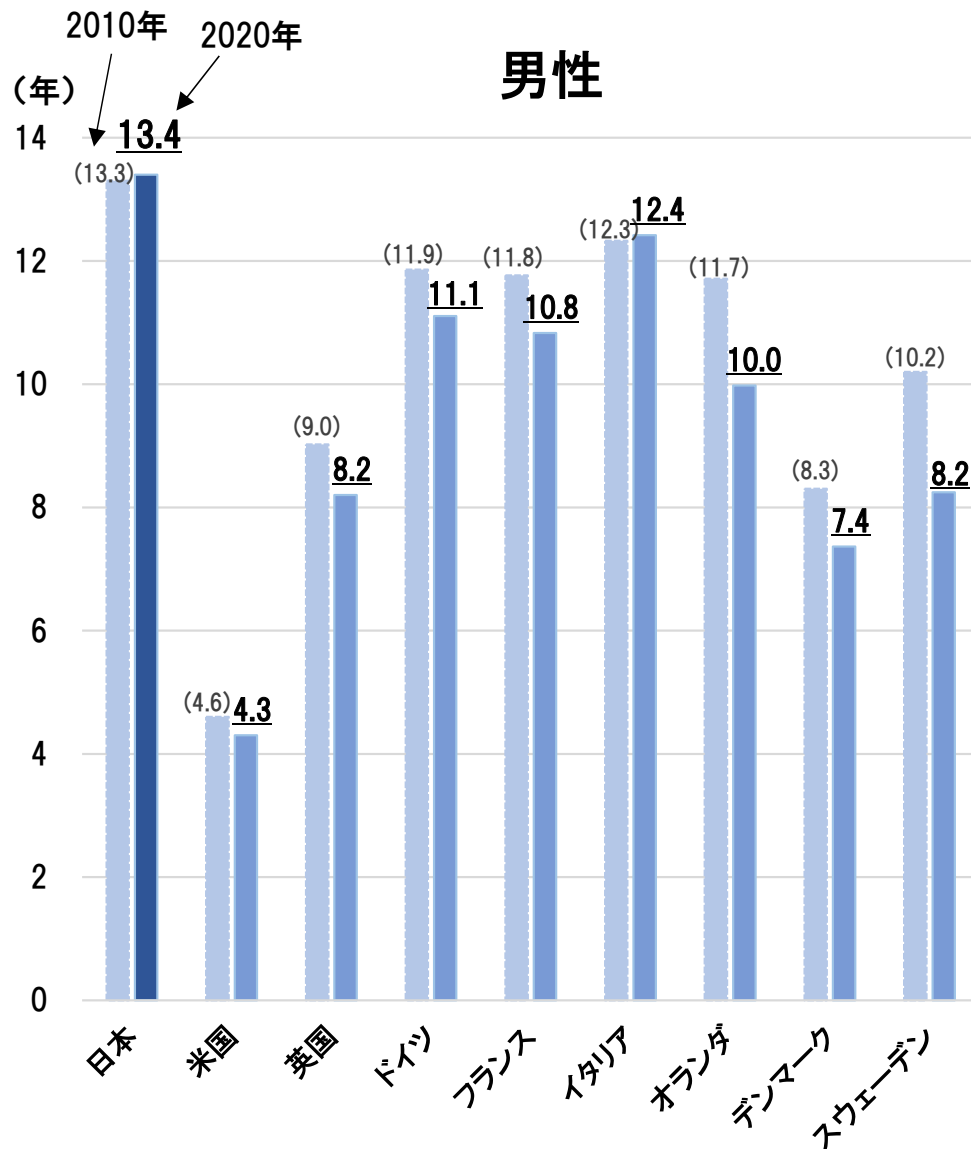
退職給付制度を有する企業の構成比



(備考) 厚生労働省「就労条件総合調査(平成15、20、25、30年)」及び「賃金労働時間制度等総合調査(平成元、5、9年)」より作成。

従業員の平均勤続年数(国際比較)

○ 日本の男性従業員の平均勤続年数は、直近10年間で見てもほぼ変わっておらず、また主要各国と比較しても、最も長くなっている。



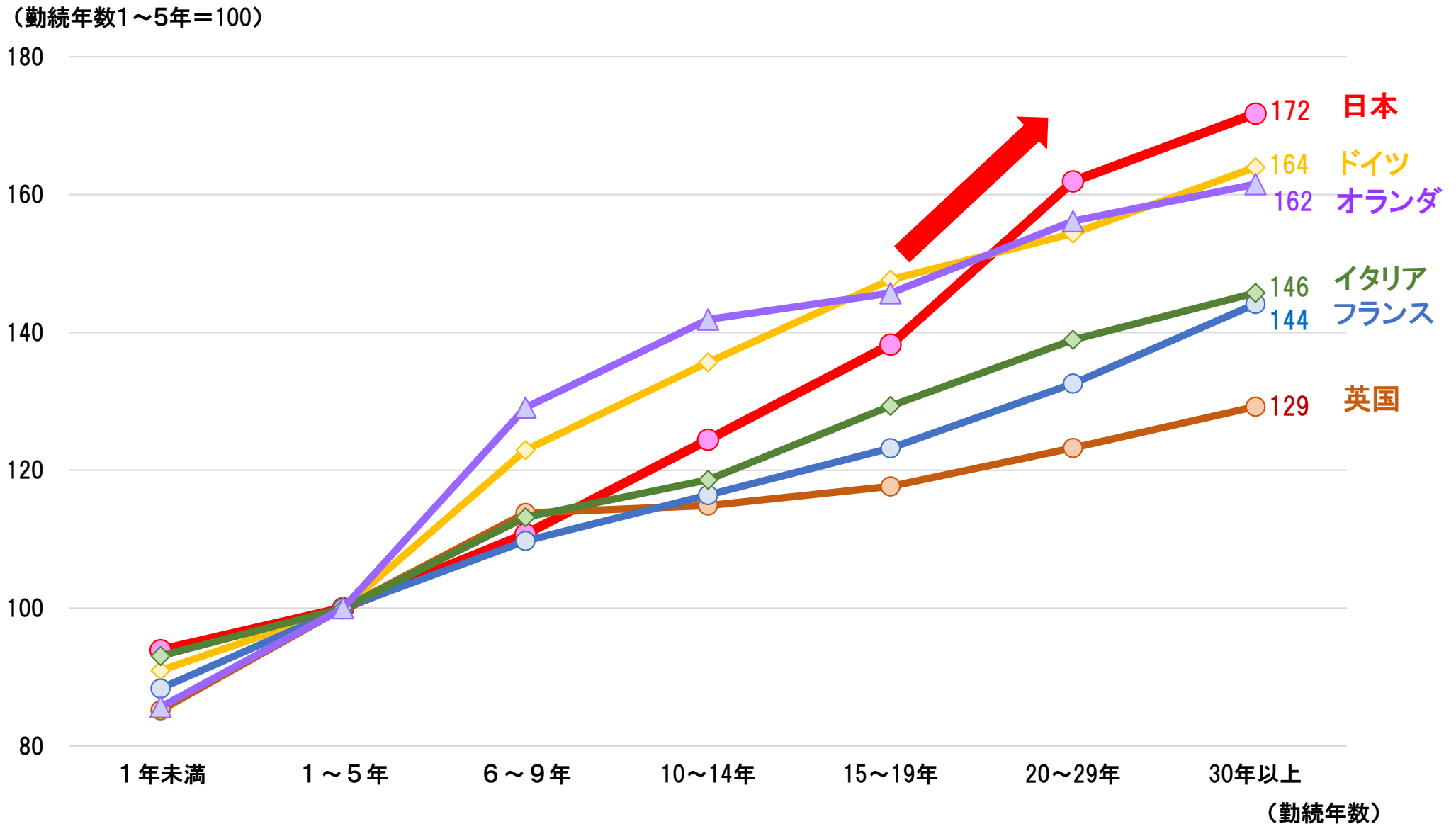
(注1) 日本は、短時間労働者を除く常用労働者のデータ

(注2) 米国は中央値。その他の国は平均年数。

(出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」より作成。

勤続年数別賃金水準の国際比較(2018年)

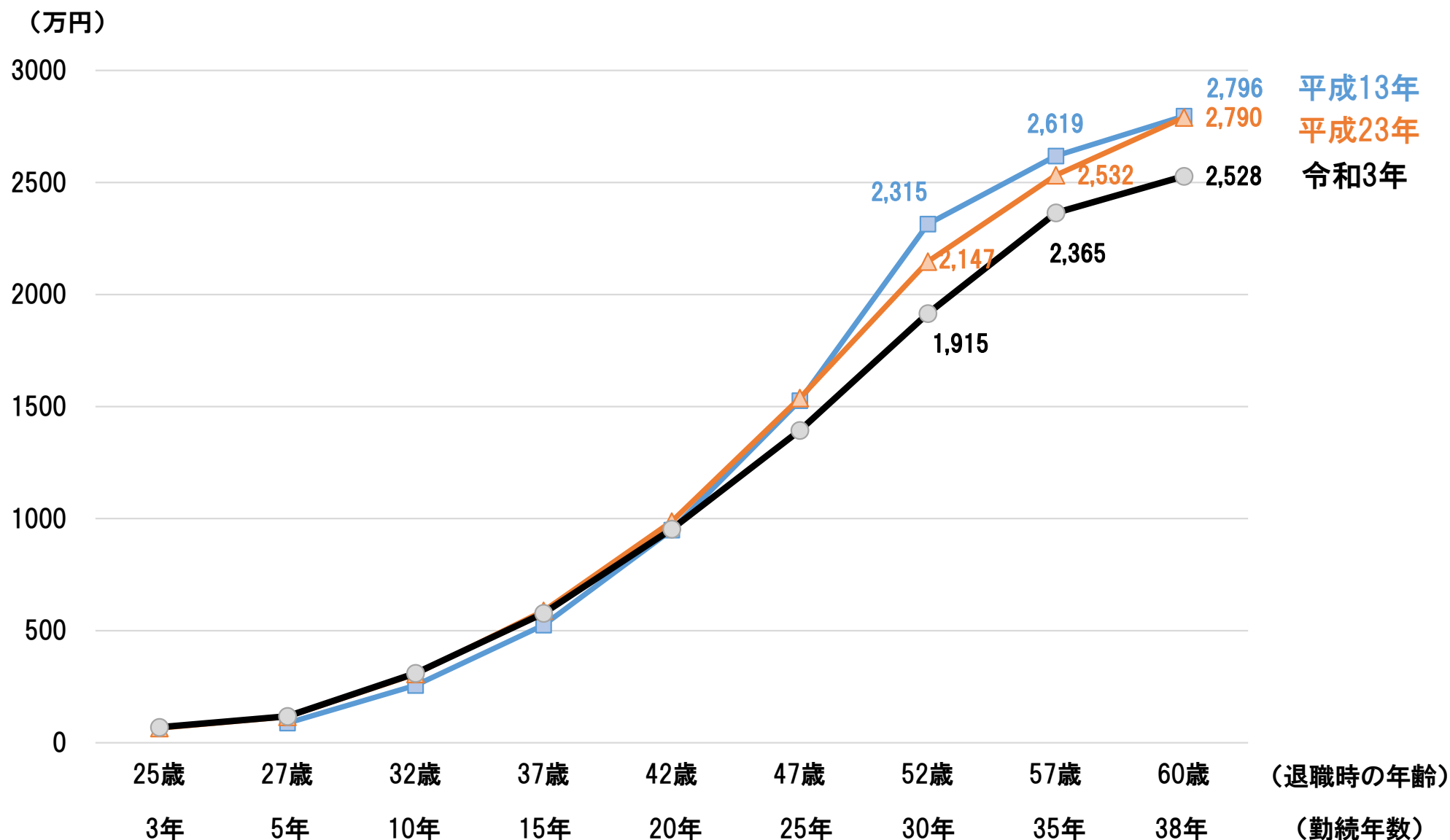
○ 勤続年数別の賃金水準を見ると、欧州各国と比較すると、日本では勤続20年目以降の賃金水準が大幅に上昇している。



(注)規模10人以上の民営事業者が対象。日本は所定内給与額、欧州は月間平均収入額を基に算出
(出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」より作成。

退職年齢別の退職手当支給額の推移(モデルケース)

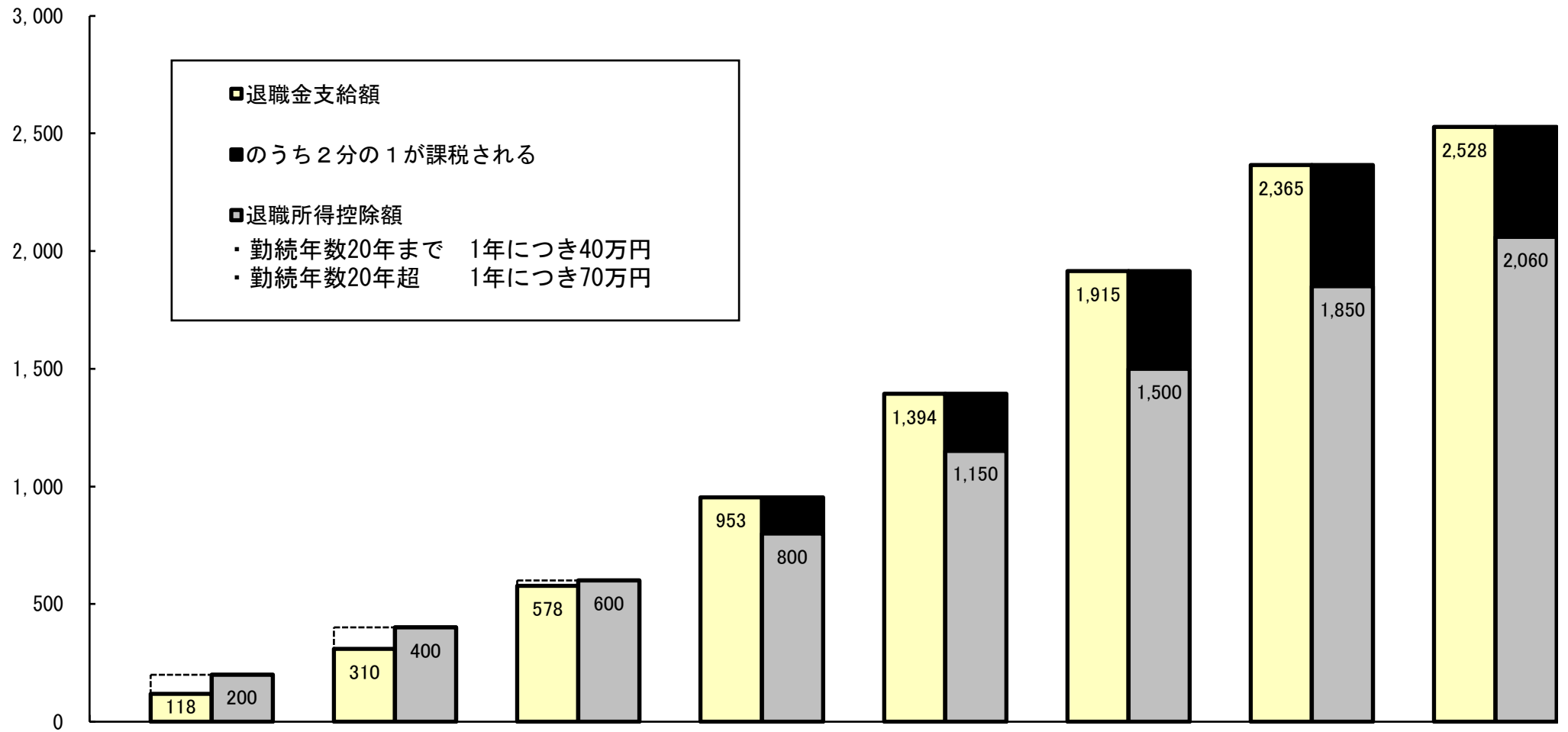
○ 勤続年数20年を軸としたS字カーブの構造は以前ほど顕著ではなくなっている。



(注) 上記は、大学卒、事務・技術労働者、総合職相当、会社都合による退職のモデルケースでの退職支給額(調査産業計)の数値。
 平成13年及び平成23年の数値は男性のみ、令和3年の数値は合計。
 (出所) 中央労働委員会「令和3年 退職金・年金及び定年制事情調査」より作成。

モデル退職金の支給状況と退職所得控除額

(退職金支給額：万円)



勤続年数	5	10	15	20	25	30	35	38 (年)
勤続年数1年当たりの退職金支給額	24	31	39	48	56	64	68	67 (万円)
勤続年数1年当たりの退職所得控除額	40	40	40	40	46	50	53	54 (万円)

(出所) 中央労働委員会「令和3年 退職金、年金及び定年制事情調査」

(注) 上記のモデル退職金は、大学卒、事務・技術労働者、総合職相当、会社都合による退職を前提としたものである。

3. 私的年金等に係る税制について

経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方(抄)

令和元年9月
政府税制調査会

第二 令和時代の税制のあり方

2 働き方やライフコースの多様化等への対応

(2) 企業年金・個人年金等に関する公平な税制の構築

人生100年時代において、働き方やライフコースが多様化しており、全世代型社会保障の構築と合わせて、一人ひとりの個人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための税制の構築が求められている。

我が国においては、これまで企業年金や個人型確定拠出年金（iDeCo）等の私的年金に関する税制が段階的に整備・拡充されてきた中、働き方の違い等によって税制の適用関係が異なることや、各制度それぞれで非課税拠出枠の限度額管理が行われていることといった課題がある。

諸外国の例を見ると、企業年金・個人年金等の私的年金が老後の生活の重要な支えになっており、働き方によって税制上の取扱いに大きな違いが生じないように配慮する仕組みも整備されている。例えばイギリスやカナダにおいては、加入している私的年金等の組み合わせにかかわらず同様の非課税拠出を行えるよう、各種私的年金に共通の非課税拠出限度額を設けており、働き方の違い等によって有利・不利が生じないように仕組みとなっている。また、諸外国では、拠出・運用段階は一定の限度額まで非課税としつつ、給付段階においては、我が国のような年金収入に対する大きな控除はなく、基本的に課税とする例が多くなっている。諸外国の個人所得課税における負担調整では、特定の収入にのみ適用される所得計算上の控除ではなく、人的控除の役割が大きいことは、上述のとおりである。

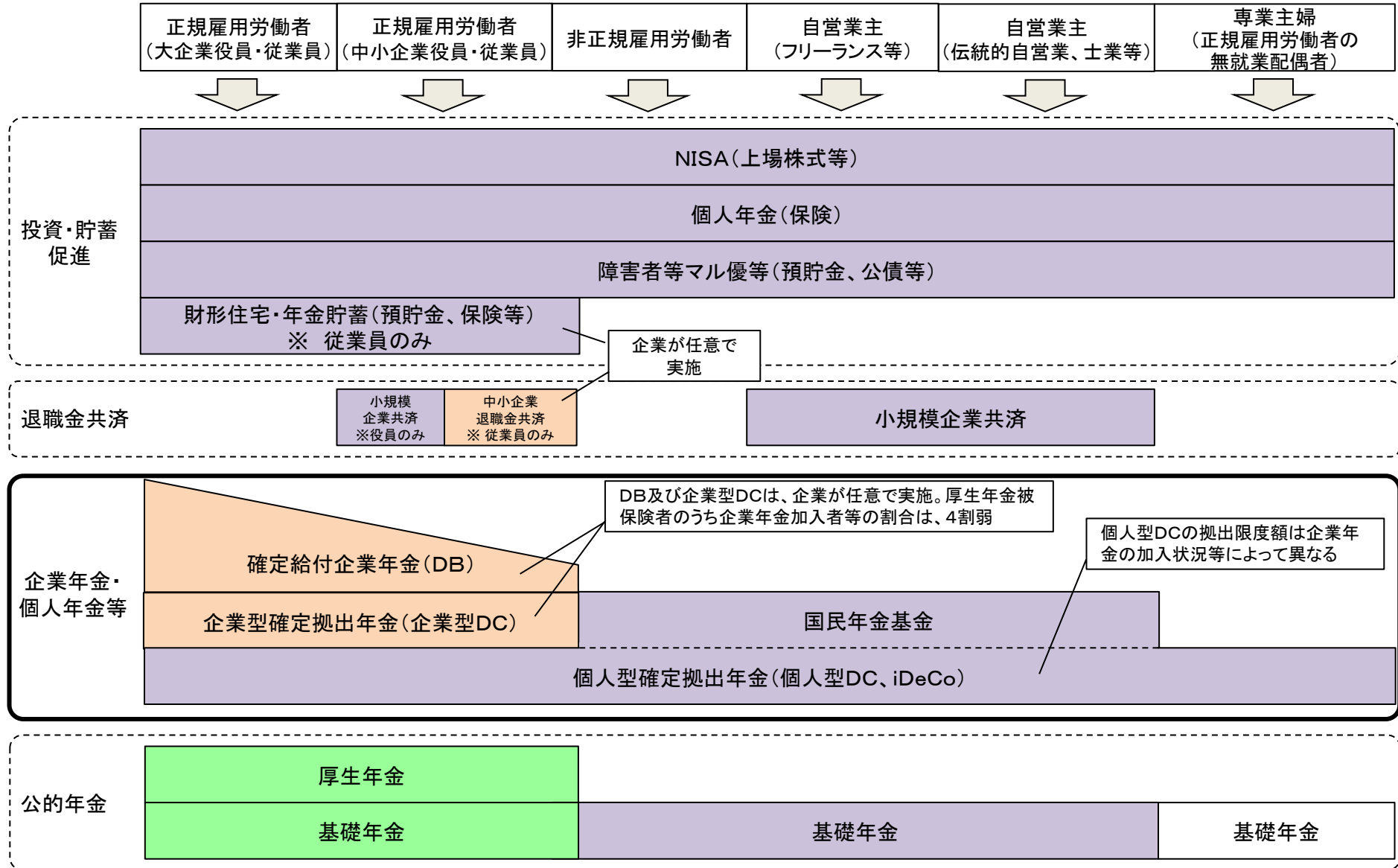
我が国においても、こうした諸外国の例も参考にしつつ、働き方の違い等によって有利・不利が生じないように企業年金・個人年金等に関する税制上の取扱いについて検討するとともに、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担のあり方についても検討する必要がある。

退職給付に係る税制についても、給付が一時金払いか年金払いかによって取扱いが大きく異なり、退職給付のあり方に対して中立的ではなく、また、勤続期間が20年を超えると一年あたりの控除額が増加する仕組みが、転職の増加など働き方の多様化を想定していないとの指摘がある。

退職金も含めた賃金形態の多様化や転職機会の増加などが進む中、給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスについても、働き方やライフコースの多様化を踏まえた丁寧な検討が必要である。

こうした課題については、諸外国と我が国では雇用慣行等の経済社会環境や公的年金制度に違いがあることや、企業年金・個人年金等は企業の退職給付のあり方や個人の生活設計にも密接に関係することなどを踏まえ、その検討を丁寧に行い、関係する税制の包括的な見直しを行っていくべきである。

老後の備え等に対する自助努力(資産形成)への主な支援措置の現状(イメージ)



(凡例)老後の備え等に対する自助努力(資産形成)への支援について、税制上の措置が講じられている主なものを掲げた。色分けの分類は以下のとおり。

事業主が(主に)拠出するもの	事業主拠出・本人拠出(折半)	本人が(主に)拠出するもの	本人拠出なし
----------------	----------------	---------------	--------

(注)上記は、原則的な取扱いを示すものであり、個々の制度について加入可能な対象者の範囲等をすべて図示したものではない。