

# 第4章 退職給付税制について

國 枝 繁 樹

## Ⅰ. はじめに

退職一時金や企業年金といった退職給付は、老後の生活を経済的に支える基盤として、税制上、優遇されてきた。しかし、現在の税財政システムが「財政的児童虐待」とも呼ばれる厳しい世代間格差をもたらしている状況に鑑みれば、退職給付税制のあり方につき、その必要性も含め、改めて検討する必要がある。

筆者は、これまでも年金税制等につき研究を行ってきたが、本稿においては、まず退職一時金税制を取り上げ、その上で、企業年金を含めた退職給付税制全般に関する議論を行うこととする。我が国の企業年金は、戦前より存在した退職一時金が発展した側面があり、税制においても、退職一時金税制の影響を受けている。また、多くの企業で、退職給付を一時金または年金給付の形で受け取ることができるが、その選択を退職給付税制が歪めていると指摘されている。

次節で、我が国の退職給付税制を概観した後、退職給付制度自体の意義について考察し、退職一時金の課税のあり方につき、経済学の観点から検討を行う。その後、企業年金税制のあり方につき、包括的に論じ、最後に本稿の含意を述べる。なお、公的年金等控除のあり方については、既に別の機会に論じていることもあり、本稿においては、詳説しないこととする。

## Ⅱ. 我が国の退職給付税制

### 1. 退職金制度の歴史<sup>1</sup>

我が国の退職金制度は、江戸時代の「のれん分け」が源流とされる。明治時代に入ると、退職時の功労金支給が大企業に普及していくこととなる。その後、1936年になり、退職積立金及退職手当法が制定される。同法は、1944年に厚生年金保険法が制定されると廃止された。中小企業については、1959年に中小企業退職金共済法が制定される。一方、1962年には、いわゆる退職金税制が導入される。この際、税制上の優遇措置に基づく適格年金制度も導入される。さらに、1966年には、厚生年金基金制度が導入された。

<sup>1</sup> 大湾・須田(2009)は、日本企業における退職金の歴史について概観している。

## 2. 退職一時金税制

退職一時金に関する特別な税制としては、現在、受給者サイドにおける所得税での退職所得(退職一時金)の取扱いがある。

まず、所得税上の取扱いにおいては、退職金に係る課税所得は、退職金全額ではなく、「(退職所得－退職所得控除)×1/2」とされる。この課税所得が、他の所得と合計され、所得税が課されるので、退職金が全額課税される場合と比較し、所得税額は大きく軽減される。退職所得控除は、勤続年数20年以下の場合は、「40万円×勤続年数」であり、勤続年数20年超の場合には、「800万円+70万円×(勤続年数－20年)」である。

なお、役員等としての勤続年数が5年以下の者(「特定役員等」と呼ばれる。)には、その勤務年数に対応する退職手当等に係る課税所得計算の際に、退職所得控除後の残額の2分の1とする措置は適用されない。これは、短期間で役員を代わる者については、退職手当への課税を軽減する必要が小さいと考えられるためである。

## 3. 退職給与引当金制度の概要

退職一時金に関する特別な税制としては、かつては退職金を支払う企業サイドにおいても、「退職給与引当金制度」が存在した。同制度は、既に廃止されているが、特別法人税制度等を理解する上で重要なので、説明を行う。

退職一時金については、かつては会計上は期末要支給額の100%を費用として計上すればよく、法人税においても、1952年に期末要支給額の100%相当が損金として認められる退職給与引当金制度が導入された。その後、1956年には損金として認められる額が、期末要支給額の50%相当まで圧縮された。その理由は、「将来支出することが多い金額をあたかも今日支給するように評価して積み立てることは、適当でない」とされていた。さらに、1980年には、期末要支給額の40%相当まで圧縮されることとなった。40%とする根拠については、「退職給与引当金は、企業会計上の負債性引当金に相当するものであるが、現実には退職という事由が発生して始めて確定するいわば条件付債務である。そこで、・・・将来支給すべき退職金債務を現在価値に評価し、その累積限度額を期末要支給額の40%相当額としている。」(政府税調・法人課税小委員会報告)とされていた。

しかし、2002年には、連結納税制度導入に伴う財源確保のための課税ベース拡大の一環として、税制上の退職給与引当金制度は廃止されることとなった。

## 4. 特別法人税

退職給与引当金制度は廃止されたが、企業年金の積立金に対する課税として、現在、凍結中ではあるが、特別法人税が存在している。

### (1) 特別法人税の概要

確定給付年金、確定拠出年金の場合、積立金の全額に、一律1.173%の特別法人税(国税分は1%)が課税される。また、厚生年金基金の場合、国の厚生年金を代行していることから、代行部分の3.23倍に相当する額までの積立金は非課税とされ、それを超える部分に1.173%の特別法人税が課税される。なお、2020年3月までは、特別法人税の課税は凍結されている。

### (2) 特別法人税の根拠

特別法人税を課税する根拠としては、年金受給権の遅滞利息に対する個人所得税であるとされる。適格退職年金導入時の政府税調答申(政府税制調査会(1962))においては、「年金について従業員の受給権まで課税しないこととするときは、企業拠出部分及び運用益部分について非課税の『たまり』ができることになる。・・・そこで、従業員の所得としての課税は、年金受給時においてすることとし、その間の繰り延べによる利益、すなわち、税金の納付を延期するための利息に相当するものを、その年金基金に対し、特別の法人税として課税することが適当と考えた。」と指摘されている<sup>2</sup>。

### (3) 特別法人税の税率の根拠

特別法人税の税率が、1.173%となっていることについては、税調答申では、「従業員の所得に対する平均上積税率」×「通常の利子率」(所得税の延納の利子税率)としている。具体的には、給与所得税上積税率約12%、個人住民税所得割5%、延納利子率7.3%(計算上は7%)、法人住民税法人税割14.7%と設定し、 $((12\%+5\%) \times 7\%) / (1+0.147) = \text{約}1\%$ と考え、国税分の税率を算出したとされる(金子(2017))。

## III. 退職給付の法的性格

退職給付の法的性格については、①「賃金の後払い」との考え方と②「功労報償」との考え方がある。2つの考え方の大きな違いは、功労報償の場合、いわゆるバッドボーイ条項、すなわち、懲戒解雇等の場合の給付減額・没収が可能だが、賃金の後払いの場合は難しいという点である。

この2つの考え方については、判例は、退職給付が両方の性格を兼ねるとの認識を示している。それを踏まえ、森戸(2003)は、バッドボーイ条項は可能だとするが、背信性の高い場合にしか退職金を減額・没収できないとの見解を示している。

<sup>2</sup> 特別法人税導入を巡る議論については、増井(1997)が詳述している。

給付減額・没収の可否は、退職給付の種類にも依存する。確定拠出年金の場合は、勤続3年以上の者の個人勘定の資産を没収できないことが法律で定められている(確定拠出年金法4条1項7号)。確定拠出年金には功労報償の性格はない(森戸(2003))。

もう一つの有力な考え方は、退職給付を、③「老後の生活保障」と位置付ける考え方である。多くの退職者にとって、退職一時金が退職後の生活の大きな支えとなっているのは確かである。ただ、後述するように、企業がなぜ退職者の生活を保障しなければいけないかは自明ではないことに留意する必要がある。

## IV. 退職給付の経済学的意味

退職給付の存在については、経済学に基づく様々な分析が行われている。

### 1. 賃金の後払いの効果

大湾・須田(2009)は、賃金の後払いは、賃金構造の特徴だが、功労報償や生活保障は目的であり、退職給付の性格のうち、経済学的分析においては、前者のみ考慮すればよいとする。賃金の後払いの効果としては、次のような点が指摘されてきた。

#### (1) (若手の) 離職率低下と人的資本蓄積の促進

若手労働者は、自らの生産性よりも低い賃金しか得られないが、長期間勤めれば、生産性を上回る賃金を得られる。このため、若手の離職率は低下し、同一企業に勤務を続けることにより、企業特長的な人的資本の蓄積が進むこととなる。

また、生産性の計測が難しい分野で、インセンティブを提供する手段としても賃金の後払いは有効である。長期間の勤務の後、生産性の違いが明らかになるとすれば、退職給付にそれを反映させることにより、若手労働者に生産性を高めようとするインセンティブを提供することになる。また、勤務成績不良等により、途中で解雇されると、十分な退職給付がもらえなくなる(Lazear(1979))。ただし、上述のように、バッドボーイ条項活用には法的な制約があると考えられており、退職給付の減額の効果には限度がある。

他方、若手の離職率低下は、転職が抑制されることを意味する。最近のように技術革新が非常に速い場合には、労働者の産業間の迅速な移動が経済全体の生産性向上には求められるが、賃金後払いは、これを抑制する。その場合には、むしろ新しい職場に個人の年金が容易に移転できるポータビリティを有した企業年金制度の方が望ましいことになる。

#### (2) 高齢者の離職の促進 (Lazear and Gibbs (2014))

賃金の後払いは、高齢の労働者に生産性を超える賃金を支払うことを意味するが、そう

した期間が長期にわたれば、企業は損失を被ることになる。これを避けるため、我が国においては、定年が存在し、一定の年齢に達した労働者は、強制的に退職することになる。

しかし、米国のように、年齢的な差別として定年が禁止されている国においては、そうしたことは不可能である。そのため、退職給付は、合法的に高齢者の離職を促すために有用である。例えば、確定給付年金の場合、特定の年齢以降は、退職後の生存期間が短くなり、年金の現在価値が低下することが多いため、高齢者の離職を促す効果がある。ただし、確定拠出年金では、年金の現在価値が低下せず、そうした効果はない。

## 2. 老後の生活保障

退職給付について、企業が従業員の退職後の生活まで考慮して、老後の生活保障的な給付を支払うとの見方もある。

実際、米国の確定拠出年金(401k)で従業員が定めた拠出額に応じた額を企業側も拠出(マッチング)している(我が国の確定拠出年金は、企業が拠出し、これに従業員がマッチングするという奇妙な法的構成が取られている)。

しかし、企業が株主の利益に忠実に利益最大化を図っていれば、賃金・年金への拠出を含めた人件費は、各従業員の限界生産性に等しく設定されるはずである。従って、拠出を多く行う従業員を、企業が支援するのは、企業が従業員の老後の生活保障を考慮するパターンリスティックな行動を行っているとして理解せざるをえなくなる。

これに対し、特定の福利厚生が有能な者のスクリーニングにつながるならば、福利厚生の提供は合理的となる。Ippolito (1997)は、貯蓄が強いセルフコントロールの能力(従業員の生産性とも正の相関)を意味するならば、企業が従業員の貯蓄を支援するのは、合理的な行動と考えられると指摘している<sup>3</sup>。

# V. 退職一時金課税の経済分析

## 1. 累進課税緩和の必要性

退職一時金は、長期の勤務の対価という性格と、退職後の生活資金との性格を有している(2000年税調答申)が、年金ではなく、一時金の形で支払われることから、支払年度に多額の年間所得が発生することになる。生涯を通じた効用(あるいは所得・消費)に応じた課税が望ましいという立場からは、一時的な所得である退職一時金に累進税率をそのまま適用することには問題がある。従って、何らかの累進課税緩和措置が必要なことには異論がない。現行の退職金税制では、退職一時金から控除分を差し引いた上、1/2を乗じて課税所得を計算

<sup>3</sup> Diamond and Spinnewijn(2011)の最適貯蓄税の議論に通じる側面がある。

するという2つのステップを通じて累進性が緩和されているが、どのような形で緩和が望ましいかについては、議論がありうる。

## 2. 退職一時金への控除適用の必要性

### (1) 給与の後払いからの説明

退職一時金に係る控除額は、勤続年数に依存しており、控除は、給与の後払いという性格に基づくものと考えられる。給与所得控除との関連が指摘されるが、給与所得控除が勤労費用の概算控除だとすると、引退後はそうした支出はなく、控除の必要性があるかは明らかでない。他方、給与所得控除が所得把握の度合いの違いの調整だとすると、控除の存在理由はあがるが、現在の規模が必要かは疑問がある。特に、最近の税制改正においては、高額所得者に対する給与所得控除の圧縮が図られており、整合性の観点からは、高額の退職一時金の稼得者に対しては、退職一時金に係る控除についても圧縮を図ることが求められる。

### (2) 老後の生活保障の観点

退職一時金が老後の生活保障の性格を有することも、控除が設けられている理由として指摘される。老後、別途の所得・貯蓄が存在しない場合は、ネガティブなショックに対して、労働供給の調整で対応することができない点で脆弱なことを勘案して、税負担を軽減することも考えられるが、現実には、高齢者の多くは、老後に備えた貯蓄を保有しており、全ての高齢者につき、そうした配慮を行うべき理由はない。また、基礎年金が導入されて、生活保障を税制で勘案する必要性は低下している。そもそも、現行税制は、控除額が老後の期間でなく、勤務期間に依存しており、退職一時金に係る現行の控除の存在意義を、老後の生活保障に求めることは難しいと考えられる。

## 3. 控除後金額の1/2に課税を行う根拠

現行の退職一時金税制では、退職一時金の金額から退職所得控除を引き、その金額の1/2に課税している。なぜ1/2にのみ課税を行うかが問題となる。一般に、一時所得(賞金、競馬等の払戻金等)は、その所得金額の1/2に課税しているが、退職一時金は、賞金等の運に基づく所得と性格が異なり、一時所得と同様の税の取扱いが適切かは疑問である。

さらに大きな問題は、退職金を年金払い(年金給付)とした場合との比較であろう。退職一時金は、退職時にまとめて支払われるため、累進課税制度の下、調整なしで課税を行えば、同じ現在価値を持つ年金給付と比較し、重課されることとなる。このため、調整措置が正当化されるが、過度の調整となっていないかを検討する必要がある。

例えば、日経新聞の記事(山崎(2012))の事例に従って、退職一時金と年金給付に係る税

負担を比較してみる。

(例)

### (1) 退職一時金

大卒後勤続38年で、60歳で退職で、2000万円の退職金を受け取ったケースを考えよう。退職金に係る国税額(復興所得税・地方税は無視)は、上述の計算式に従い、次のようになる。

$$\text{退職所得控除 } 70 \times (38 - 20) + 800 = 2060 \text{ 万円}$$

2060万円までは非課税となり、それを超える分についても、1/2のみが課税対象となる。従って、退職一時金の額が、2000万円であれば、非課税となる。

### (2) 年金給付

比較のため、一時金2000万円と同じ現在価値を持つ10年の有期年金を考える。「毎年の年金額＝退職一時金/年金現価率」の有期年金であれば、一時金と等価になる。年金現価率は、期間10年、利子率1.5%の場合には、9.222なので、毎年(年末払いを想定)の年金額約217万円の有期年金が、2060万円の10年有期年金と等価である。

企業年金からの年金給付も、公的年金等控除の対象となり、公的年金等に係る雑所得に分類される。公的年金等に係る雑所得の金額は、次の式で計算される。

$$\text{公的年金等に係る雑所得の金額} = (a) \times (b) - (c)$$

(式中の(a)、(b)、(c)は、図表1による。)

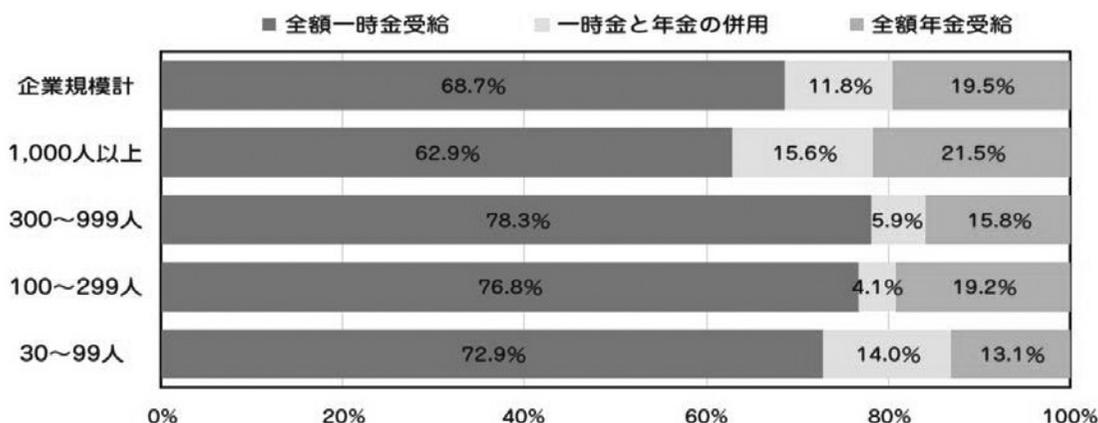
図表1 公的年金等に係る雑所得の速算表(平成17年分以後)

年金を受け取る人の年齢	(a) 公的年金等の収入金額の合計額	(b) 割合	(c) 控除額
65歳未満	(公的年金等の収入金額の合計額が700,000円までの場合は所得金額はゼロ。)		
	700,001円から1,299,999円まで	100%	700,000円
	1,300,000円から4,099,999円まで	75%	375,000円
	4,100,000円から7,699,999円まで	85%	785,000円
	7,700,000円以上	95%	1,555,000円
65歳以上	(公的年金等の収入金額の合計額が1,200,000円までの場合は、所得金額はゼロ。)		
	1,200,001円から3,299,999円まで	100%	1,200,000円
	3,300,000円から4,099,999円まで	75%	375,000円
	4,100,000円から7,699,999円まで	85%	785,000円
	7,700,000円以上	95%	1,555,000円

図表1に示されたとおり、65歳未満では70万円超、65歳以上では120万円超であれば、課税の対象となる。従って、全額非課税の退職一時金と異なり、等価の年金給付は課税されることになる。この例では、退職一時金の方が、等価の年金より優遇されている。

我が国においては、年金の形で受給するか、一時金で受け取るかという選択が可能な企業年金も多い。その場合、一時金での受給を選択する者が非常に多いことが知られている。

図表2 年金受給資格者の年金・一時金の選択状況（企業規模別：2013年）



(注)年金受給資格がある退職者のいる企業における、当該退職者数を100とした割合。

(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」2013年版。

一時金での受給が多い理由として、退職所得控除の存在により、税制上、一時金が優遇されていることがよく指摘される。実際、新聞・雑誌等で、フィナンシャル・アドバイザーがそうした助言を行っている。

年金による受給は、計画的な支出を促す等、利点も多いにかかわらず、一時金を選択されており、税制が非効率な選択をもたらしているおそれがある(ただし、一時金を選択する理由としては、住宅ローン等の負債の一括返済の必要などの合理的な理由も考えられる)。少なくとも税制が、一時金と年金による受給の選択を歪めることは正当化できないと考えられる。

一時金と年金の選択に対し、中立的な税制とするためには、一時金に対する税額を次のような方法で計算する必要がある。

- ① 一時金を年金現価率で除して計算した値を1年間の課税所得とする。
- ② 各年の課税所得に対する所得税額を計算する。
- ③ 各年の所得税額の現在価値の合計を、一時金に対する所得税額とする。

こうした計算は煩雑に思えるが、一定の仮定の下、早見表を作成し、適用することが考えられる。退職金税制の適用が各納税者にとって一度ないしは数回の機会に過ぎないことを考えれば、効率性・公平性の確保のため、こうした改正を行うことは検討に値しよう。

#### 4. 退職所得非課税枠と転職率

Lazear (1979)が指摘したように、退職給付は、若年層には転職抑制効果がある(定年がない場合、高齢層には転職促進効果を持つ)。退職所得の寛大な非課税枠が、若年層の転職を抑制している可能性がある。

我が国においても、大竹(1998)の実証研究が、退職純利得の10万円の増加が、転職率を約0.15%引き下げると推計している。同推計によれば、退職所得控除と課税ベースの圧縮(0.5倍)がなければ、転職率が0.1%上昇する。

退職一時金と年金給付の間の公平性のみならず、退職給付への優遇措置が過度に過ぎれば、若年層の転職を抑制し、産業界間の人材移動の流動性を低めるおそれがあることにも留意する必要がある。

## VI. 企業年金と個人所得税

企業年金においては、労使により保険料が拠出され、伝統的な確定給付年金の企業年金においては、母体企業あるいは別途設立された基金が資産運用を行い、退職者に年金給付を行う。従って、拠出時、運用益、受給時の課税のあり方が問題とされる。

### 1. 企業年金と個人所得税：我が国の伝統的な理解に基づく議論

伝統的な理解においては、年金保険料の企業の拠出の時点で、従業員に所得が生じると考えられる。しかし、この時点では課税されず、課税は受給開始年齢まで繰り延べされる。このため、運用益課税の是非が問題となる。

その際、我が国では、運用益に対する課税については、(包括的)所得税か、支出税かという観点から論じられてきた。すなわち、①伝統的な包括所得税の立場からは、運用益に対する課税は必要であり、②ミード報告、米財務省ブループリント等の支出税の立場からは、運用益に対する課税は不要とされる。

最近まとめられたマリーズレビューでは、ミード報告の主張に沿って、資本の正常収益には課税しないという基本方針の下、一般の銀行預金(利子所得)は拠出時課税、運用益非課税、受給時非課税、株式は超過収益課税(資産からの収益率－安全資産の収益率)に対応する分のみ課税とされる。さらに、年金課税については、拠出時非課税、運用益非課税、受給時課税が支持されている。

## 2. 確定拠出年金と確定給付年金の区別の必要性

我が国の伝統的な議論では、保険料の拠出時に従業員に所得が生じると考え、確定拠出年金か確定給付年金かにかかわらず、運用益は、その所得を運用した生じた従業員に帰属する運用益と認識している。しかし、そうした見方が正しいかは、企業年金が、確定拠出年金か、確定給付年金かによって異なってくる(この点については、マリーズレビューでも指摘されている。)

## 3. 確定拠出年金と個人所得税

確定拠出年金においては、企業拠出分も個人勘定に蓄積され、我が国の確定拠出年金では勤続3年後は減額も許されない。個人勘定の運用方法は、従業員が指定し、運用結果は、給付額にそのまま反映される。

確定拠出年金については、通常の個人の貯蓄と同様の性格を有している。特に、運用方法を従業員が指定し、運用リスクも従業員が自ら負っており、運用益は、従業員個人の所得と認識すべきである。従って、確定拠出年金の運用益については、個人の所得として課税の是非を問う伝統的な議論が当てはまる。

しかし、我が国の現行の税制においては、課税は凍結されているものの、特別法人税の課税対象とされているが、確定拠出年金の運用には法人は直接関与しておらず、特別法人税の課税対象とすることには無理がある。個人の資本所得税の対象として、課税の是非を検討すべきであろう。

他方、確定拠出年金は、投資教育が提供されるのみならず、拠出率・運用方法につき、デフォルト設定が可能であり、個人の健全な資産形成促進の観点からきわめて有用である(行動経済学の成果を踏まえた、確定拠出年金の有用性については、國枝(2014)の説明を参照されたい)。仮に伝統的な議論のうち、包括的所得税の立場に立つとしても、確定拠出年金の有用性に鑑みれば、政策的に運用益に対する課税を軽減することが適当と考えられる。

## 4. 確定給付年金と個人所得税

一般的には、確定給付年金の給付額は、「(退職前の)賃金水準×勤務年数その他」の公式により、給付額が決まる。確定給付年金の運用は、基金(規約型では委託先)が運用する。

運用益・損は、年金給付の額に直接影響しない。十分な積立がなされていない場合には、企業が追加拠出する必要がある。すなわち、運用リスクは、最終的には企業が負っている。さらに、確定拠出年金と異なり、確定給付年金については、背信性の高い場合にパッドボーイ条項実施による給付額の削減は可能である。

これらの点を勘案すれば、確定給付年金を、伝統的な理解に基づき課税を行うことは適当ではないと思われる。確定給付年金においては、従業員は、運用方法を指示せず、運用益が出ても給付額が増加するわけでもなく、運用益を従業員の所得と認識することには無理があ

る。また、確定給付年金においては、個人勘定は存在せず、バッドボーイ条項実施の可能性も残っており、拠出時に、従業員に明確な形で受給権が確定し、所得が発生するとは言い難い。

これらを踏まえれば、確定給付年金につき、個人所得税制においては、拠出時非課税、運用益非課税、受給時課税が望ましいと考える。

## VII. 企業年金と法人税制

我が国においては、確定給付年金について、個人所得税制の観点から議論されることが多かったが、コーポレート・ファイナンスの分野では、かねてより年金の運用益を非課税とすることによる企業の資産運用の歪みに注目が集まってきた。確定給付年金の運用益は、個人の受け取る給付額には直接関係ないが、必要拠出額の増減を通じて、母体企業側の利益に影響を与える。従って、確定給付年金に関し、法人税上の取扱いを重視するのは当然と言える。

確定給付年金の基金での運用益につき非課税の場合、税負担の重い金融商品(債券等)を基金で運用し、低い金融商品(株式等)を母体企業本体で運用することによって、母体企業は、法人税額を減らすことができる。さらに、社債・銀行借入で基金拠出分の資金を調達することで、租税裁定が可能になる(Black(1980)その他)。社債・銀行借入に係る利払いは、法人所得から控除できるのに対し、運用益は非課税なので、この租税裁定で、母体企業は利益を得ることができる。Frank(2002)やShivdasani and Stefanescu(2010)の実証研究は、米国企業の企業年金を利用した租税裁定が実際に行われていることを確認した。

こうした租税裁定を防ぐ政策としては、基金の運用益につき、法人税を課税することが考えられる。次善の策として、租税裁定に活用されないよう、基金への拠出限度を厳格に運用することが考えられる。

母体企業による租税裁定を防ぐ観点から、我が国の税制は、次のように評価されよう。

まず、特別法人税は、上記の企業における資産運用の歪みを減少させる効果を有する。しかし、特別法人税は、退職給付に対する個人所得税の課税繰り延べ対策と位置付けられており、租税裁定を防ぐ望ましい税制となっていない。租税裁定防止のためには、大幅な改革が必要である。

他方、我が国の退職給付会計が整備されてきており、年金基金への拠出を裁量的に行う余地は小さくなっている。その意味では、租税回避防止のための課税の必要性は、過去と比較して、小さくなっているとも考えられる。

## VIII. ハイブリッド型企業年金の課税問題

### 1. キャッシュバランス型企業年金

最近になって、加入員(加入者)ごとに仮想個人勘定を設け、例えば毎月の給与に一定割合を乗じた額(拋出クレジット)と客観的な「指標」に基づく利率(再評価率)による利息額(利息クレジット)を付与し、それらの累積額(仮想個人勘定残高)をもとに給付額を決定するキャッシュバランス型企業年金が導入されている。具体的には、各変数は以下のように設定される。

拋出クレジット＝基準給与×一定率（または一定額）

利息クレジット＝前期末仮想個人勘定残高×再評価率

仮想個人勘定残高＝拋出クレジットと利息クレジットの累積額

年金給付額＝仮想個人勘定残高÷規約で定める数値(年金現価率)

さらに、指標は、定率、国債利回りその他、年金資産の実績運用利回り、それらの組み合わせで設定される。その際、上限・下限の設定も可能だが、ゼロを下回ってはならないとされている。

### 2. キャッシュバランス型企業年金の課税

キャッシュバランス型企業年金は、確定拠出年金と確定給付年金の性格を併せ持つハイブリッド型の企業年金である(公的年金のみなし確定拠出年金(NDC)と同様の性格を有することに留意されたい)。法制上は、確定給付年金の一種とされ、確定給付年金と同様の税務上の取扱いとなる。

こうした複合的な性格により、キャッシュバランス型企業年金の課税には難しい問題が存在する。まず、拠出時においては、個人勘定が存在するため、従業員に所得が発生したとの解釈も不可能ではない。他方、運用リスクは母体企業が負っており、母体企業の租税回避の可能性は存在する。

キャッシュバランス企業年金への課税のあり方は難しいが、運用は事実上、母体企業側が行い、運用リスクも企業が持つため、運用益を個人所得税の対象として課税を行うのは難しいのではないと思われる。他方、租税回避防止のための法人課税は必要となる。キャッシュバランス型企業年金は、確定拠出年金と確定給付年金のハイブリッド型であるため、各段階で整合性のある課税を行うには、困難が伴う。

## IX. 企業年金税制のあり方

我が国の税制が、正常収益への金融所得課税を行っていることを前提とすれば、理論上、確定拠出年金の運用益には、金融所得課税を行うことが考えられる。他方、確定給付年金の運用益は、母体企業の利益の増減に影響を与えるものであり、理論上、租税裁定を防止するためには、法人税課税が適当である。

しかし、確定拠出年金と確定給付年金の課税方法を異なるものとした場合、ハイブリッド型の企業年金の存在により、執行が難しいおそれがある。その点を考慮すると、特別法人税を廃止し、一律に運用益を非課税とすることが考えられる。その際、運用益を非課税とする根拠としては、次の点があげられる。

- a. 確定拠出年金では、投資教育の外部性等の重要性に鑑み、政策的に運用益を非課税とする。
- b. 確定給付年金の運用益は、そもそも個人の所得ではなく、個人所得税の課税対象とすべきではない。他方、確定給付年金を活用した母体企業の租税裁定を防止する措置は必要だが、法人税課税による防止ではなく、年金基金への拠出につき、裁量的な拠出は認めず、厳格な基準を適用することで、租税回避を防止することとする。
- c. 確定拠出年金と確定給付年金の運用益の税務上の取扱いを揃えることで、ハイブリッド型企業年金の運用益課税のあり方という難問を回避することができる。

上記の点を考慮すれば、確定給付年金、確定拠出年金、ハイブリッド型を含め、「拠出時非課税、運用益非課税(政策的配慮から)、受給時課税」とする企業年金税制が考えられる。

## X. 最後に

本稿においては、退職給付に係る税制について、次の点を明らかにした。

1. 退職一時金は、退職時の一時的な所得にすぎず、それに対する課税には何らかの累進課税緩和措置が必要である。また、現行の退職一時金税制のように、退職一時金を特に優遇することは、一時金と年金給付の選択を歪めているおそれがある。この選択を歪めない税制としては、一時金と等価な年金給付の毎年の給付額を年金現価率を用いて計算し、それに対する課税額の現在価値に対応した税負担を退職一時金に求めることが望まれる。
2. 年金所得についても課税強化の必要性が指摘されているが、その際には、退職一時金への課税強化も併せて検討する必要がある。

3. 企業年金の運用については、確定拠出型年金と確定給付型年金でその性格が大きく異なり、理論的には、確定拠出型年金では個人所得税の課税の是非が、確定給付年金では、租税裁定を防ぐための母体企業への課税の是非が問題となる。ただし、現実的にはハイブリッド型のように、両者を併せた性格を持つ企業年金が生まれてきており、税制上異なる取扱いをするのが困難になってきている。そうした点を勘案すれば、確定拠出年金については、投資教育義務やデフォルト設定という他の金融商品にない特徴を勘案して、政策的に運用益を非課税とし、また、確定給付年金については、母体企業への拠出の基準を厳格し、租税回避を防止することとし、運用益には課税しないことが考えられよう。

高齢化が進む中、退職給付に対する税制のあり方は、きわめて重要であり、今後、さらなる検討がなされることが望まれる。

## 参考文献

(英文文献)

- Black, F. (1980), "The Tax Consequences of Long-Run Pension Policy," *Financial Analysts Journal*, Vol. 36, No. 4 (Jul. - Aug., 1980), pp. 21-28
- Diamond, P., and J. Spinnewijn (2011), "Capital Income Taxes with Heterogeneous Discount Rates," *American Economic Journal: Economic Policy*, 3 (4), pp. 52-76
- Frank, M. (2002), "The Impact of Taxes on Corporate Defined Benefit Plan Asset Allocation," *Journal of Accounting Research*, Vol.40, No. 4, pp. 1163-1190
- Lazear, E. (1979), "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6 (Dec., 1979), pp. 1261-1284
- Lazear, E. and M. Gibbs (2014), *Personnel Economics in Practice (3rd Edition)*, Wiley
- Ippolito, R. (1997), *Pension Plans and Employee Performance*, University of Chicago Press
- Shivdasani, A. and I. Stefanescu (2010), "How do pensions affect corporate capital structure decisions?" *Review of Financial Studies*, Vol.23, No.3, pp. 1287-1323

(邦文文献)

- 秋山輝之(2016)、『退職金制度の教科書 制度の全体像をとらえ今後の設計・運用を考えるために』、労政時報選書、労務行政
- 大竹文雄(1998)、「退職金税制と労働市場」、*季刊社会保障研究*、第34巻第2号、174-180頁
- 大湾秀雄・須田敏子(2009)、「なぜ退職金や賞与はあるのか」、*日本労働研究雑誌*、第585巻、2009年4月、18-25頁

金子宏(2017)、『租税法(第22版)』、弘文堂  
國枝繁樹(2003)、「年金改革と税制」、*国際税制研究*、第11号、107-121頁  
國枝繁樹(2014)、「行動経済学と金融税制」、証券税制研究会編『金融税制と租税体系』、日本証券経済研究所。  
政府税制調査会(1962)、「昭和36年12月税制調査会答申及びその審議の内容と経過の説明」  
政府税制調査会(1980)、「法人課税小委員会報告」  
政府税制調査会(2000)、「中期答申」  
増井良啓(1997)、「退職年金等積立金の課税」、*日税研論集*、第37巻、201-287頁  
森戸英幸(2003)、『企業年金の法と政策』、有斐閣  
山崎俊輔(2012)、「退職金・企業年金の基礎知識(8)退職金と企業年金、税金面でトクするも  
らい方」、『日本経済新聞』(2012.2.2)

