

働き方の多様化に対応した 私的年金課税とは？

鈴木将覚

公的年金は、少子高齢化の影響を受けてマクロ

経済スライドが発動されることから、この先給付額の減少が見込まれている。このため、今後は個人の自助努力がこれまで以上に強く要請されることになる。一時、老後に必要な貯蓄が二〇〇万円とされる政府の報告書をきっかけに、「二〇〇〇万円問題」と言われる一種の政治不信が生じたが、そうした試算自体は日本における老後生活の厳しさを示しているに過ぎない。我々は、そうした試算を批判するよりも、それを基に個人がいかに自助努力によって資産形成を行っていくかを考

えていくべきであろう。

一方で、政府は私的年金に向けた個人の自助努力に税制で支援することなどが求められる。では、具体的に政府は私的年金に対してどのような税制を講じるべきであろうか。これが本稿の主題である。税制優遇の大きさといった量的な問題も検討事項であろうが、制度の質の問題として公平な税制をいかに構築するかを考えることも必要である。そして、公平な税制を考える上で見逃してはならない点が、昨今みられる働き方の多様化への対応である。働き方の多様化により、これまで

の日本型の長期雇用を前提とした税制には綻びが生じており、より柔軟な制度への転換が求められている。以下では、こうした問題意識から、多様な働き方が進展することを前提に、公平な私的年金課税をいかに構築すべきかを考えてみたい。

まず、日本の私的年金とそれに対する課税を概観しよう。三階建てとされる日本の年金制度において、サラリーマンの私的年金は基礎年金・厚生年金に上乗せされる三階部分にあたる。二〇〇〇年代以降、それまで普及していた厚生年金基金等に代わって確定給付型年金（DB）が拡大した。DBとほぼ同時期に、確定拠出型年金（DC）も導入され、これも従来の私的年金の受け皿とされた。二〇一七年一月からは、個人型DCに関する大きな改正が行われ、その加入者に就業者のみならず主婦なども含まれるようになった。いわゆるDeCoの登場である。DeCoは、近年加入者の拡

大傾向が顕著になっており、老後の資産形成のための重要なツールとして期待が高まっている。

私的年金に対する課税は、基本的には拠出時は非課税（E）、運用時は非課税（E）、給付時は課税（T）となる、いわゆるEET課税である。具体的には、拠出時には小規模企業共済等掛金控除などの適用が認められる。運用時には、特別法人税が課されるものの、現在はそれが凍結されているため課税されない。給付時には、拠出金が運用益を含めて課税されるのが原則である。

しかし、実際には給付時に公的年金等控除が適用されるため、私的年金はそれに収まる限りにおいては課税されない。（公的年金を含めた）年金額がやや大きい場合でも、公的年金等控除に収まるように毎年の年金受給額を操作することによって、私的年金に対する課税を回避できることも多い。そのため、現行制度の下では多くの私的年金

が生涯で一度も課税されないEEE課税となつて
いる。課税の公平性の観点からは、まずこうした
私的年金に対する過少課税を是正する必要がある。
る。

では、本稿が着目する働き方の多様化を前提と
した公平な課税という観点からは、日本の私的年
金課税の現状はどのように評価されるであろう
か。この問題を考えるためには、まず日本では退
職給付において大きな存在である退職一時金に対
する課税から検討を始める必要がある。

一般に、個人が企業から受け取る退職給付は退
職一時金と企業年金に分けられる。日本では、歴
史的に退職一時金の方が先に普及し、企業年金は
企業が支払う退職一時金が特定の時期に集中しな
いようにするために導入された。つまり、企業か
らみれば、企業年金は退職一時金の分割支払と捉
えられる。個人にとっては、退職一時金で受け取

るか、それとも企業年金として受け取るかという
形態の違いだけで、一定額の退職給付を受け取る
ことには変わらない。こうしたことから、私的年
金に対する課税を考える際には、退職一時金も含
めた形でそのあり方を検討する必要がある。

現在、退職一時金には退職所得税制が適用され
ている。退職所得税制では、勤続年数によって決
まる退職所得控除と二分の一課税によって、その
税額は極めて低く抑えられている。例えば、勤続
三〇年で二〇〇万円の退職一時金がある場合、
一五〇万円の退職所得控除が適用され、控除後
の所得の半分すなわち二五〇万円のみが課税所得
となる。その結果、税額は一五・三万円となり、
実効税率は約〇・八%にすぎない。退職一時金
は、他の所得と比べてかなり税制優遇されてい
る。

しかし、全ての人が退職一時金を持つ企業に勤

めているわけではない。退職一時金と企業年金の導入状況をみると、企業によって大きく異なり、なかには退職一時金と企業年金のどちらもない企業もある。どちらかの制度がない、またはどちらも制度もない企業は、企業規模が小さくなるしたがって増える傾向がある。また、厚生労働省の資料（二〇二〇年六月）によれば、正社員では八割が退職一時金、三割が企業年金を持っているのに対して、非正社員では退職一時金を持っている人は一割程度しかおらず、企業年金に至っては一割も持っていない。このため、退職一時金を企業年金の一種として捉えると、それを利用できる人とそうでない人の間で税制上の格差が生じている。

こうした退職一時金に関する企業・職種による税制上の格差は、DeCoの登場によって緩和された。iDeCoでは、誰であっても受給時に給付金を一時金と年金に分けることができ、一時金に対し

ては退職所得税制が、年金に対しては公的年金等控除がそれぞれ適用されるからである。つまり、DeCoによって、いまでは非正規労働者や専業主婦も退職一時金に対する税制優遇を正規労働者と同じように受けられるようになった。

しかし、専業主婦などのiDeCoに対する課税では、一時金に適用される退職所得控除の大きさを決める勤続年数がDeCoへの加入年数とされているため、何らかの理由で加入時期が遅くなった場合には、その分だけ退職所得控除が小さくなる。また、拠出額にも限度があるため、ある時期から所得が増えたとしても、拠出額を大きく増やすことはできない。

退職一時金を私的年金の積立と同様に捉えれば、長期雇用の正規労働者は（退職一時金向けに）安定的な積立を行うことができるのに対して、非正規労働者や主婦は必ずしもそうではな

い。働き方の多様化とは、あるときは正規労働者、またあるときはフリーランスであり、またある時期は専業主婦であるが、別の時期にはオンラインを利用した個人事業主であるといった状況を含むものである。こうした働き方では、その時々々の立場によって所得が変化するため、EPCO等への拠出額も不安定になるはずである。一方で、引退するまでに一定の老後資金を貯める必要性は正規労働者と変わらない。このため、本来であれば、ある時期に積立ができなかった分を後で上乘せして積み立てを行い、その分に対しても同じ税制優遇が受けられるような制度設計が望ましい。

これは、私的年金課税の水平的公平性にかかわる問題である。水平的公平性とは、生涯所得が同じ人は生涯で同じ税負担をすべきというように、同じ経済的境遇にある者は同じだけ税を負担すべきという概念である。私的年金課税の場合には、

どのような職業・立場の人であれ、またいつ私的年金の積立を行ったとしても、それに対して生涯で同じだけ課税されるべきだということになる。諸外国の制度をみると、未使用の非課税枠の繰越が認められる、または一定年齢から非課税枠が拡大するなどの例がみられる。日本でも、積立不足を後で補うことができる工夫がなされてもよい。

公平な私的年金課税に向けたより根本的な解決策は、一定額の税制優遇が受けられる個人口座の創設である。その個人口座では、基本的にどのような企業年金・個人年金であっても、また退職一時金であっても、その個人口座に収まる範囲内であれば、時間軸にとらわれることなく、同様の税制優遇措置が受けられるものとする。そうすれば、あらゆる形態の私的年金・退職一時金に相当するものに対して、同一の課税が行われることに

なり、水平的な公平性が確保される。

退職一時金を含めた個人口座の考え方は、これまでも一部の専門家によって提案されてきた。現在に至るまでそれがあまり現実味のあるものとして捉えられていない印象があるが、昨今の働き方の多様化の進展によって、こうした提案の重要性和魅力は増している。

もちろん、年金制度の大幅改正は制度の継続性の観点から慎重に行われるべきであるし、また退職一時金に対する増税ということになれば、その政治的ハードルは低くはないであろう。しかし、多様な働き方が進展するなかで、一つの会社で働き続けるサラリーマンを前提とした課税を続けることの弊害も無視できない。税制が社会の変化に柔軟に対応することは、公平性の観点からのみならず、経済活動の効率性向上という観点からも重要である。退職一時金を含めた私的年金に対する

税制を抜本的に考え直し、人々がそれぞれの雇用形態・人生設計に合わせて計画的に資産形成を行うことができるような環境整備を進めることが求められている。

(すずき まさあき・専修大学経済学部教授)