

私的年金税制の一考察

中島 俊介

(要 旨)

少子高齢化の進展、終身雇用制度の崩壊等による雇用の流動化が進むなか、年金制度や税制をめぐる状況が大きく変化している。とりわけ、私的年金税制については様々な問題が生じている。わが国の私的年金には、企業年金と個人年金が存在する。企業年金への掛金の拠出は、事業主拠出部分と従業員拠出部分とに分けることができる。年金原資の法的性質に着目すると、企業年金の事業主拠出部分については、課税前所得からなり、従業員拠出部分については、課税済み所得からなる。一方、個人型確定拠出年金の掛金、税制適格個人年金の掛金についても課税済み所得からなり、従業員拠出部分と同様の性質を持つことになる。しかし、このように法的性質を同じくするものであっても、必ずしも税法上同じ取り扱いにはなっていない。

近年、雇用の流動化に伴い、離職・転職による年金資産の移換や企業の再編等による年金制度の移行が頻繁に行われるようになってきている。しかし、税法上、資産の移換・移行時の含み益に対する課税の取扱いは、必ずしも明確ではない。私的年金間の移換についても、個人型確定拠出年金の加入対象者が限定的であったりする。

そこで本稿では、年金原資の法的性質の見地からの課税のばらつきと、私的年金間の移換時の課税の問題について、どうあるべきかを検討することを目的とする。

第1章では、私的年金において生じている本稿の問題点を明らかにしていく。私的年金を年金原資の法的性質という観点からみると個人型確定拠出年金と税制適格個人年金は、課税済み所得からなり、貯蓄的性格を有している。平成22年度税制改正では、企業型確定拠出年金について、課税済み所得である従業員拠出（いわゆるマッチング拠出）が認められることとなり、同じく貯蓄的性格を有する。しかし、これらの課税上の取り扱いについては、ばらつきがある。

資産の移換時の含み益に対する課税については、税法上の措置が継続して扱われており、明確な根拠規定がないのが現状である。

個人型確定拠出年金については、加入対象者が限定的であるため、資産移換しても移換後、拠出を行えず運用のみとなってしまいポータビリティが十分に確保されているとはいえない。

第2章では、先行研究を取り上げ、その限界について触れるものとする。金融税制研究会論文や佐藤論文では、米国のIRA制度をモデルとした新たな私的年金制度をもうけることが提案されている。しかし、金融税制研究会論文については、課税方法の違いにより現行制度からの移換・移行をどのように円滑に進めるかという課題と、年金というよりも貯蓄を促進する側面が強く年金性

に課題がある。佐藤論文については、現行制度との整合性に検討の余地がある。

第3章では、米国の年金制度・税制について考察を行う。401(k)プラン、IRA制度は税制上の課税の繰り延べ措置を講じることによって発展してきた経緯がある。一方、加入者が、積立金を早期に引き出した場合には、退職後の生活の準備という年金本来の趣旨に反するため一定の要件に該当しない限り、ペナルティとして10%の付加税を通常の所得税に加えて支払わなければならない。資産の移換時の含み益に対する課税の取り扱いについては、税法上明確に定められている。米国では、就業状態や勤務先の年金制度等にかかわらず加入できるロールオーバーIRAがあり、離職・転職の際には、拠出限度額とは関係なく、職域年金から受給した資産を移換でき、他制度からの受け皿としての機能も充実しており、ポータビリティが確保されている。

第4章では、わが国の今後あるべき私的年金制度・税制の方向性を示すこととする。年金原資の法的性質の見地からの課税のばらつきについては、私的年金制度によって適用される所得控除の種類や金額がばらばらに設けられており、完全に整合性をはかることには限界がある。先行研究では、日本版IRA制度や税制適格の個人年金勘定を導入することにより整合性を図ることが検討されてきたが、新たに制度を設けることは、ただでさえばらつきがあるわが国の私的年金制度をさらに複雑にしかねない。そこで、少なくとも個人年金については、税制適格個人年金を個人型確定拠出年金に統合することで、個人型確定拠出年金を受け皿として、整合性を図る方向が望ましい。

資産の移換時の含み益に対する課税については、税法上の措置を継続するという扱いがなされており、税法上、明確な根拠規定が存在しない。米国では、離職・転職時に年金資産を保存することを促進し、労働の流動性を損なってはならないという趣旨から、資産の移換時の含み益に対する課税の取り扱いが、税法上明確に定められている。そこで、わが国でも、資産の移換時の含み益に対する課税について、税法上、根拠規定を明確化することが望まれる。

私的年金間のポータビリティには制約がある。とりわけ、個人型確定拠出年金については、加入対象者が限定されており、資産を移換後、拠出を行えず運用のみというのでは、確定拠出年金の本領であるはずのポータビリティが十分に確保されているとはいえない。一方、米国では、ポータビリティを確保するうえで、就業状態や勤務先の年金制度等にかかわらず加入することができるロールオーバーIRAがその役割をはたしている。そこで、わが国でも、個人型確定拠出年金の加入対象者の範囲を拡大することにより、個人型確定拠出年金にポータビリティの受け皿としての役割を担わせ、税法上の優遇措置を認める方向性が望ましい。

以上のことから本稿では、個人型確定拠出年金に私的年金間の整合性やポー

タビリティの問題を解消するための受け皿としての役割を期待したい。

目 次

はじめに	1
1. わが国の年金制度・年金税制	2
1. 1 年金制度	2
1. 1. 1 私的年金	3
1. 1. 2 ポータビリティ	11
1. 2 年金税制	15
1. 2. 1 拠出・運用・給付	16
1. 2. 2 移換・移行	18
1. 3 問題点	19
1. 3. 1 私的年金間の整合性	19
1. 3. 2 私的年金間のポータビリティ	20
2. 先行研究	21
2. 1 金融税制研究会論文とその限界	21
2. 2 佐藤論文とその限界	23
3. 米国の年金制度・年金税制	26
3. 1 退職給付制度	27
3. 1. 1 適格退職年金プラン	27
3. 1. 2 キオ・プラン	31
3. 1. 3 IRA制度	31
3. 2 退職給付制度間のポータビリティ	38
4. わが国の今後の方向性	41
おわりに	43
参考文献リスト	44

はじめに

少子高齢化の進展、終身雇用制度の崩壊等による雇用の流動化が進むなか、年金制度や税制をめぐる状況が大きく変化している。とりわけ、私的年金税制については様々な問題が生じている。

わが国の私的年金には、企業年金と個人年金が存在する。企業年金への掛金の拠出は、事業主拠出部分と従業員拠出部分とに分けることができる。年金原資の法的性質に着目すると、企業年金の事業主拠出部分については、課税前所得からなり、従業員拠出部分については、課税済み所得からなる。一方、個人型確定拠出年金の掛金、税制適格個人年金の掛金についても課税済み所得からなり、従業員拠出部分と同様の性質を持つことになる。しかし、このように法的性質を同じくするものであっても、必ずしも税法上同じ取り扱いにはなっていない。

近年、雇用の流動化に伴い、離職・転職による年金資産の移換や企業の再編等による年金制度の移行が頻繁に行われるようになってきている。しかし、税法上、資産の移換・移行時の含み益に対する課税の取り扱いは、必ずしも明確ではない。私的年金間の移換についても、個人型確定拠出年金の加入対象者が限定的であったり、一度現金で受け取ると再度移換することができなかつたりする。

そこで本稿では、年金原資の法的性質の見地からの課税のばらつきと、私的年金間の移換時の課税の問題について、どうあるべきかを検討することを目的とする。

第1章では、様々な年金制度とその税制上の取扱いについて概観するとともに、私的年金において生じている本稿の問題点を明らかにしていく。第2章では、先行研究を取り上げ、その限界について触れるものとする。第3章では、第2章の先行研究のベースともなっている米国の年金制度・税制について考察を行う。第4章では、第2章で取り上げた先行研究、第3章での米国の状況をふまえ、わが国の今後あるべき私的年金税制の方向性を示すこととする。

1. わが国の年金制度・年金税制

1. 1 年金制度

わが国では、少子高齢化の進展¹、高齢期の生活の多様化や日本型雇用形態の崩壊等による雇用の流動化に加え、経済環境の低迷など社会経済情勢が大きく変化し、各種年金を取り巻く情勢が大きく変動してきた。

現在、わが国の年金制度は、おおむね 3 階建ての構造として説明することができる（図 1 参照）。

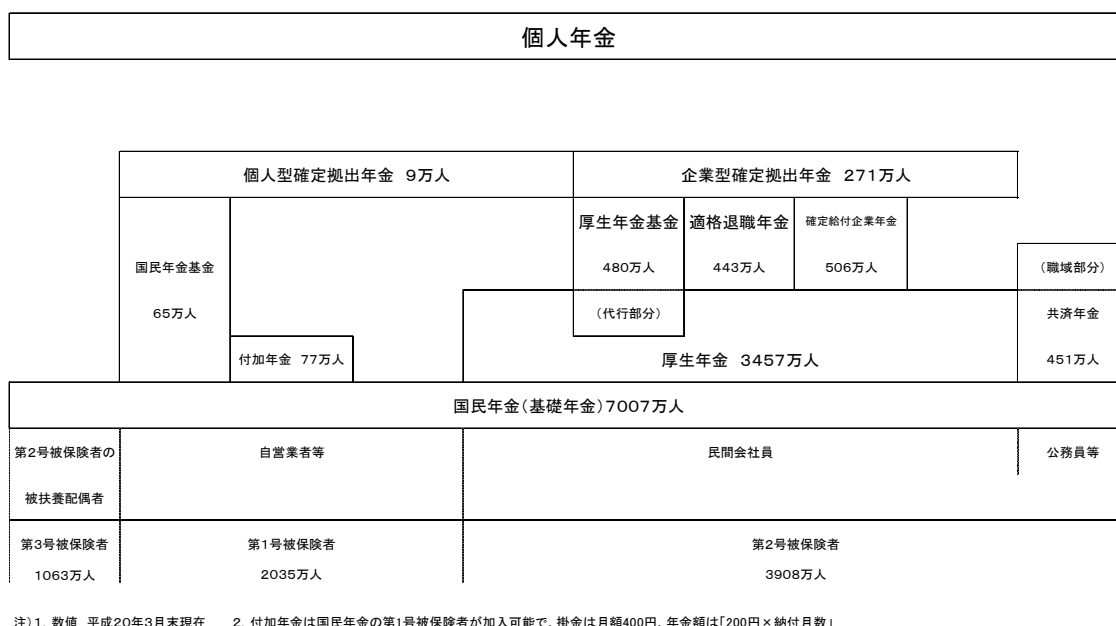


図 1 日本の年金制度の概要²

¹わが国の総人口は、平成 20（2008 年）年 10 月 1 日現在、1 億 2,769 万人で、前年（1 億 2,777 万人：19 年 10 月 1 日現在推計人口）に比べて約 8 万人の減少となった。一方、65 歳以上の高齢者人口は、過去最高の 2,822 万人（前年 2,746 万人）となり、総人口に占める割合（高齢化率）も 22.1%（前年 21.5%）となり、5 人に 1 人は高齢者、10 人に 1 人が 75 歳以上となっている。わが国の平均寿命は年々延伸しており、男女とも今後高齢期が長くなっていくと予想されている。今後の総人口が減少するなかで高齢者が増加することにより高齢化率は上昇を続け、平成 25

（2013）年には高齢化率が 25.2%で 4 人に 1 人となり、47（2035）年に 33.7%で 3 人に 1 人となる。54（2042）年以降は高齢者人口が減少に転じても高齢化率は上昇を続け、67（2055）年には 40.5%に達して、国民の 2.5 人に 1 人が 65 歳以上の高齢者となる社会が到来すると推計されている。平成 21 年度版『高齢社会白書』内閣府編集 2 頁（2009 年）

²みずほ総合研究所『図解 年金のしくみ－年金制度の問題点を理解するための論点 40－』57 頁（東洋経済新報社 2007 年）（一部改変）

1 階部分は、国民年金（基礎年金）で（1）日本国内に住所のある 20 歳以上 60 歳未満の自営業者・学生等、（2）民間会社員、公務員等、（3）会社員や公務員に扶養される 20 歳以上 60 歳未満の配偶者が加入することになっている。

2 階部分には、まず民間会社員に提供される厚生年金があり、国民年金とあわせて加入することになる³。次に、公務員等に適用される共済年金があり、厚生年金と同様に、国民年金とあわせて加入することになる。これらは社会保障制度として対象者は加入が義務付けられている。

上記に加えて 3 階部分と呼ばれるものがある。その最大のもは、企業年金であり、企業が任意で設ける年金制度である。民間企業以外に公務員の場合は、国の共済年金の一部として職域部分が 3 階部分にあたる。

以上の 3 階建てで説明される年金制度以外に、任意に加入する年金制度として、個人年金と国民年金基金などがある。1 階、2 階部分は「公的年金」、3 階部分の企業年金とそれ以外の個人年金が「私的年金」⁴となる。

本稿では、以下、私的年金について詳細に説明する。

1. 1. 1 私的年金

(1) 企業年金

3階部分の企業年金は、企業が任意で設ける制度であり、適格退職年金、厚生年金基金、確定給付企業年金の確定給付型の企業年金（DB : Defined Benefit）と確定拠出型の企業年金(DC : Defined Contribution)に区分される。

企業年金は、かつては、適格退職年金⁵と、国の厚生年金の一部を代行する厚生年金基金の 2 つが代表的な制度であった。企業年金である適格退職年金制度は、積立基準などの受給権保護規定がなく、企業の倒産時には、年金の積立不足が生じていた⁶。また、厚生年金本体と連動して代行部分の給付を国に代わって行う厚生年金基金においては、企業経営が悪化する中において基金の財政運営が困難となるなど、民間企業に加重な負担を強いている等の問題点が指摘されてきた⁷。

そこで、平成 13 年 10 月からは確定拠出年金が、平成 14 年 4 月からは確定給

³みずほ総合研究所，前掲注）2 56 頁

⁴厚生労働省が発表した平成 16 年の財政再計算において、公的年金については、給付と負担の見直しが行われ、給付水準については増加するものの、年金受給年齢 65 歳で現役サラリーマン世帯の平均所得の 6 割程度の水準が、平成 35 年には 5 割程度まで低下すると推計され、公的年金に対する不安が高まっている。一方で、保険料負担については、増加の傾向にあり、公的年金制度における給付と負担のバランスは悪化しているといえ、公的年金を補完すべき企業年金や個人年金等の私的年金の充実が、一層求められていくものと考えられる。

⁵ただし、適格退職年金は 2012 年 3 月末に廃止されることが決まっている

⁶『平成 14 年度版 改正税法のすべて』16 頁、36 頁（大蔵財務協会 2002 年）

⁷同上，16 頁、36 頁

付企業年金が創設され、現在は4つの制度が中心になっている⁸。確定給付型の企業年金は、まず給付額が定められ、その原資が数理計算に基づいて算出され、年金ファンドに積み立てられる仕組みである。一方、確定拠出型の企業年金は、拠出された掛金が個々の加入者の持分として明確化され、その持分について加入者が自らの選択によって、自己責任で運用し、その運用の結果得られた資産額がそのまま給付額となることや、加入者は、預貯金、国債、投資信託など通常の貯蓄商品の中から自由に選択したうえで運用していく仕組みである。このことから、従来の確定給付型の企業年金とまったく異なる仕組みであり、年金というより貯蓄に近く、制度を導入するにあたって年金として税制優遇措置を適用すべきかどうかという問題があった⁹。

そこで、確定拠出年金の基本的な仕組みである「加入者が自己の持分を自己責任で運用する」という部分は残しつつ、単なる貯蓄優遇税制とならないように、確定拠出年金を、「年金」としての性格を有するものとなるようさまざまな規制・ルールを設けることとなった。

尾崎俊雄氏は、この「年金」としての性格を有するための規制・ルールについて「確定拠出年金制度に係る税制措置の課題と将来の展望」と『日本版401k 導入運用活用のすべて』で以下の4つをあげられており、そこでの議論を検討する。(イ)60歳までの中途引き出しの禁止¹⁰

公的年金は、退職などの事由があっても、60歳まで中途引き出しができない仕組みとなっている。一方、貯蓄は、預貯金であれ、保険商品であれ、投資信託であれ、いずれも中途引き出しが可能であり、確定拠出年金を「年金」と位置づける以上、60歳までの中途引き出しの禁止という仕組み・ルールが設定されている。

(ロ)支給要件として一定期間以上の「加入期間」の設定¹¹

確定拠出年金は、確定給付型の企業年金などと異なり、企業の規約で規定すれば、加入するかどうかを従業員の意思に委ねる（加入を希望した場合のみ加入者となれる）ことが可能である。しかし60歳前の短期間の加入だと、短期間の預貯金に預けた場合とほとんど変わらないこととなる。そこで一定期間は拠出し続ける期間が必要と考え、加入期間の要件が設定されている。

(ハ)毎月「一定額」の掛金の拠出と拠出限度額の設定¹²（年度途中での掛金額

⁸このほか、小規模企業共済法に基づいて中小企業基盤整備機構が運営する事業者向けの小規模企業共済金制度、中小企業向けに設けられた外部拠出型の退職金制度である中小企業退職金共済制度、中小企業退職金共済制度の対象とされない中小企業者をも対象とした外部拠出型の退職給付制度である特定退職金共済制度が存在する。

⁹尾崎俊雄「確定拠出年金制度」に係る税制措置の課題と将来展望」PIE/DIS Discussion Paper No. 399 3頁（2008年）

¹⁰確定拠出年金法 28条

¹¹確定拠出年金法 33条

の変更は不可)

制限なくいくらでも掛金を拠出できる、という仕組みでは、ますます貯蓄との区別がなくなり、また、金持ち優遇の制度となってしまうため、拠出限度額が設定された。また、企業や加入者が掛金額を随時自由に変更できたり、資金に余裕があるときのみ掛金を拠出することができるというのでは、この点でも貯蓄と変わらなくなるおそれがある。このため、毎月あらかじめ定めた一定額を継続して拠出する仕組み・ルールが設定されている。

(二) 年金又は一時金の受取方法（支給期間、受取額等）を受給時に設定¹³

受給段階で毎月の年金額を随時自由に設定できるのでは、貯蓄と変わらなくなってしまったため、受給者が、受給時にあらかじめその支給期間や受取額等の受け取り方法を決めることとし、原則として、一度決めた方法を変更できないような仕組み・ルールが設定されている。

以上の4つの内容を確定拠出年金法に盛り込んだことにより、基本的な仕組みは貯蓄に近いものの、確定給付型の企業年金と同様に3階部分の「年金」として位置づけられるようになった。

企業型確定拠出年金の従業員拠出部分（いわゆるマッチング拠出）については、従業員が上乘せ拠出を行うかどうか、また、拠出する場合の毎月の掛金額をどう設定するかを各従業員の任意に認めることは、年金原資の法的性質の見地から「貯蓄」となり、これを老後の所得確保のための「年金」として位置づけることはできないとされた。このことから、平成12年度税制改正の過程の中で考えられ得る様々な規制・ルールを設けても、その時点では、「年金」として位置づけることが難しいとされたマッチング拠出については、確定拠出年金の制度・法律に盛り込まれなかった経緯がある¹⁴。

ところが、平成21年度税制改正において、少子高齢化が進展する中、老後に向けた資産形成を行う自助努力を支援する観点も重要であるとの理由から確定拠出年金（企業型確定拠出年金と個人型確定拠出年金で企業年金がない場合）について、確定拠出年金法の改正に伴い掛金の拠出限度額を引き上げるとともに、

¹²確定拠出年金法 69 条、確定拠出年金法施行令 36 条

¹³確定拠出年金法 30、31、35、38 条

¹⁴尾崎俊雄「確定拠出年金制度」に係る税制措置の課題と将来展望」PIE/DIS Discussion Paper No. 399 5 頁（2008 年）でマッチング拠出が認められるには「こうした経緯で確定拠出年金が制度化されている以上、その見直しについても、平成 12 年度税制改正の手続きのときと同様に、その見直しの必要性、既存の税制等との整合性、国の財政への影響等を論理的に整理し、税務当局の納得が得られるものでなければならぬというまでもない。特に、平成 12 年度の税制改正の手続きの中で、一度は認められなかった事項について、あらためてその実現を目指そうとするときは、相当の論理的整理を行うか、あるいは企業年金を取り巻く環境の大きな変化を訴える（あるいは制度改正等によってそうした環境変化を作り出していく）など、並々ならぬ対応が必要であることは言うまでもない。」と述べられている。

企業型確定拠出年金において、掛金拠出限度額の範囲で、事業主の拠出額と同額まで加入者が掛金を拠出できることを認め、その拠出額の全額を所得控除（小規模企業共済等掛金控除）の対象とすることとされていた。しかし、平成 21 年においては審議未了により同法案は廃案となった。

平成 22 年度の税制改正でも、企業型確定拠出年金において従業員が掛金を拠出できることを認め、その拠出額の全額を所得控除の対象とすることや中途引き出し要件の緩和が盛り込まれている¹⁵。確定拠出年金が「貯蓄」か「年金」かの議論は、このマッチング拠出のみならず、確定拠出年金制度そのものにかかわる問題であるといえる。

以下、確定拠出年金の制度について検討することとする。

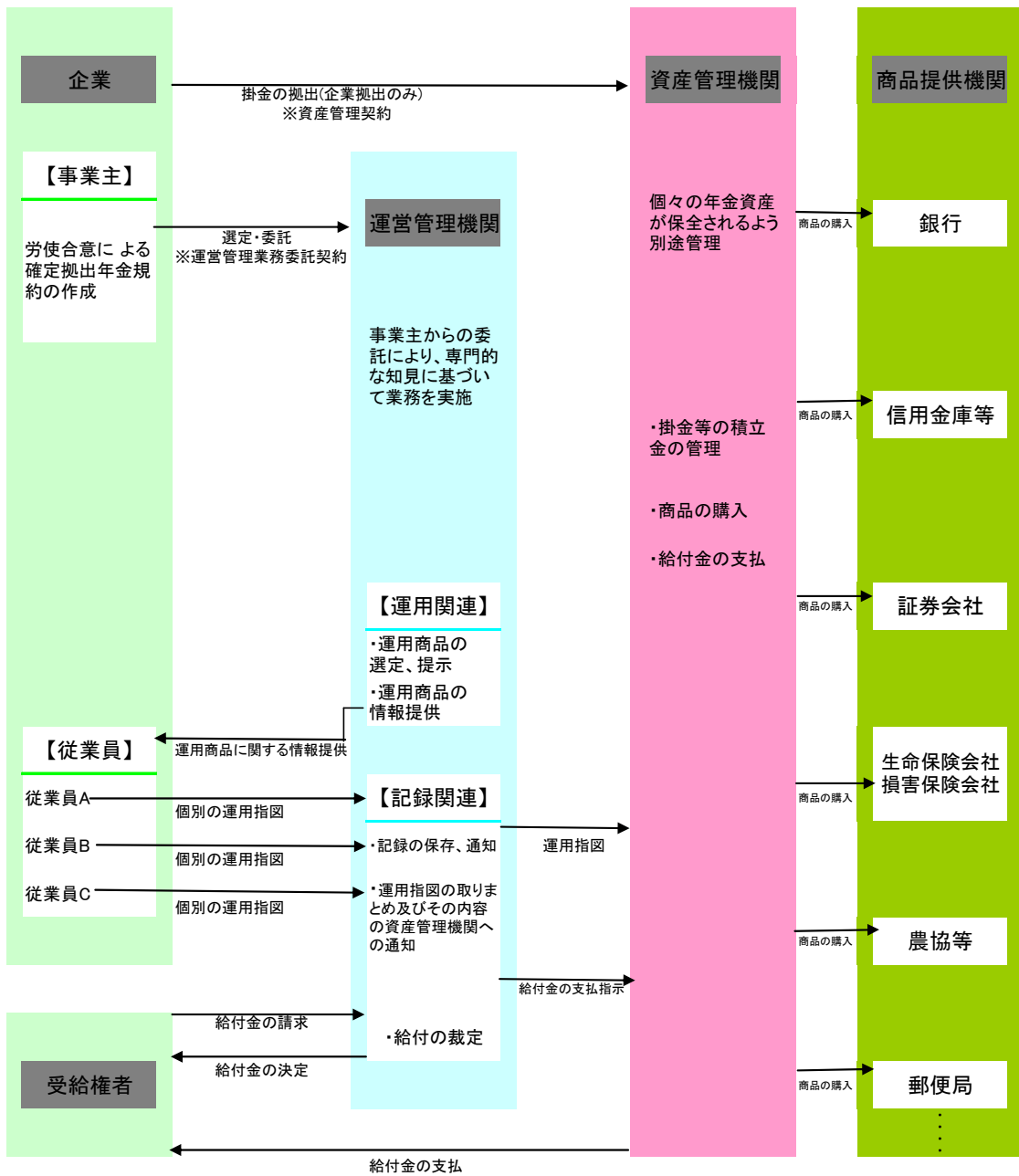
確定拠出年金には、企業型確定拠出年金と個人型確定拠出年金の区別がある。企業型確定拠出年金は、企業（事業主）が、労使合意¹⁶に基づいて、確定拠出年金規約を作成し、この規約の内容について厚生労働大臣に承認を受けた場合のみ制度を導入することができる¹⁷。年金の掛金を従業員のために積み立てるのは企業であり、その資金を提供される金融資産の中のどれに投資するかを決めるのは加入対象の従業員¹⁸が行う。つまり、年金の原資となるお金を支出するのは企業であるがその運用を行うのは従業員となる。現行では、企業が他の企業年金を実施している場合は、月額23,000円（年額276,000円）、実施していない場合は、月額46,000円（年額552,000円）の掛金拠出限度額の範囲内で事業主拠出のみ認められており、平成21年までは従業員は拠出（従業員拠出については後述する）できなかつた。企業型確定拠出年金の運用の流れを示すと図2のようになる。

¹⁵平成 22 年度税制改正の要望事項として、「確定拠出年金における少額資産者については、運用手数料を払って運用し続けることで、逆に資産も目減りすることもあることから、こうした者には、途中で脱退を認めることが制度の趣旨にかなうものである。この脱退要件については、企業型の加入資格を喪失した者のうち、個人型の加入資格を有する者との間で均衡を失っており、これを是正する観点から、個人型の加入資格を有する者に関する中途引き出し要件を緩和することが必要である」とされている。

¹⁶労使合意とは、その事業所の過半数で組織する労働組合の同意、または労働組合がない場合は過半数の従業員を代表する者の同意を得ることである。

¹⁷PWCユニファイネットワーク『図解 確定拠出年金－新しい年金制度のしくみと資産運用の基礎知識』38 頁（東洋経済新報社 2000 年）

¹⁸60 歳未満の企業の従業員（国民年金の第 2 号被保険者）のうち、企業の確定拠出年金規約に定められている対象者をいう。



(注)運営管理機関は、資産管理機関及び商品提供機関を兼ねることが可能。また、事業主は運営管理業務を行うことが可能。

図2 企業型確定拠出年金の運用の流れ¹⁹

¹⁹尾崎俊雄『日本版 401K 導入・運営・活用のすべて』59 頁（東洋経済新報社 2002 年）（一部改変）

個人型確定拠出年金は、国民年金基金連合会が、確定拠出年金規約を作成し、この内容について厚生労働大臣の承認を受け、制度の運営や管理を行う²⁰。自営業者や企業の従業員で厚生年金基金、適格退職年金基金、企業型拠出年金の対象とならないものが個人で任意に加入し自分で掛金を拠出し、その運用指図を行う。加入者は、拠出限度額の範囲内で掛金額を任意に決定し、毎月一定額を拠出することになる²¹。個人型拠出年金における拠出限度額は、自営業者については、国民年金基金の掛金の限度額と同額の月額68,000円とし、国民年金基金および国民年金の付加年金に加入している場合には、月額68,000円から国民年金基金の掛金または、国民年金の付加年金の保険料（付加年金については、月額400円の保険料）の額を控除した額を拠出限度額としている²²。個人型確定拠出年金の運用の流れを示すと図3のようになる。

²⁰ PWCユニファイネットワーク, 前掲注) 17 42 頁

²¹ ただし、確定拠出年金は、公的年金の上乗せ年金であり、公的年金（国民年金）の保険料を滞納している場合にまで個人型確定拠出年金の掛金を拠出することを認めることは適当でないことから、当該保険料を滞納している期間等は、掛金を拠出することができない（確定拠出年金法 68 条 2 項）。

²² 企業の従業員については、一律月額 18,000 円としている。

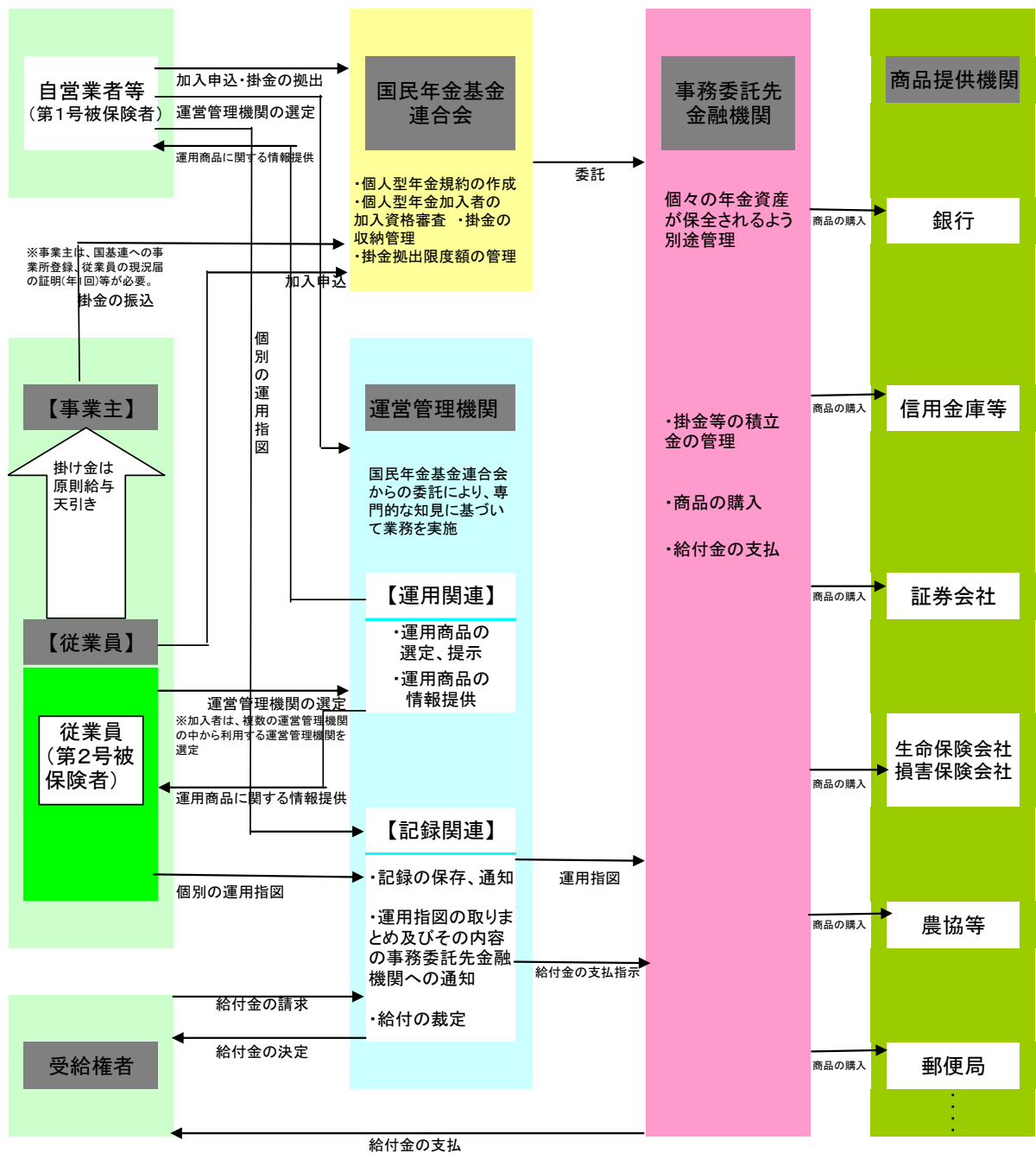


図3 個人型確定拠出年金の運用の流れ²³

²³尾崎俊雄『日本版 401K 導入・運営・活用のすべて』60 頁（東洋経済新報社 2002 年）（一部改変）

また、確定拠出年金の加入対象者と拠出限度額を示すと図4のようになる。

		個人型確定拠出年金(加入者拠出)		企業型確定拠出年金(事業主拠出)	
3号被保険者・公務員	自営業者(1号被保険者)	サラリーマン(2号被保険者)			
		他の企業年金なし	他の企業年金あり	他の企業年金あり	他の企業年金なし
	拠出限度額(6.8万円から 国民年金基金等の掛金を 控除した金額)			マッチング拠出導入部分 拠出限度額(2.3万円)	拠出限度額(4.6万円)
	国民年金基金		確定給付企業年金 (厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金等)		
		拠出限度額(1.8万円)	厚生年金		
基礎年金					

図4 マッチング拠出と拠出限度額²⁴

(2) 個人年金

個人年金は、税制適格個人年金、税制非適格個人年金、国民年金基金、財形年金貯蓄²⁵が上げられる。この税制適格個人年金には、保険型によるものと貯蓄型によるものとに分類することができるが、本稿では、保険型を中心に論を進める。保険型の税制適格個人年金につき、税制適格個人年金保険契約等（所得税法76条4項各号の要件を満たす個人年金保険契約等をいう）に基づき、個人年金保険料を支払った場合には、一般の生命保険料控除とは別枠で、最高50,000円の所得控除が認められている。この税制適格要件は、保険料の払込期間が10年以上であること、年金の受取人の年齢が60歳に達した以後10年以上の期間にわたって定期に行うものであること、この特約のみの途中解約を認めないこと等を要件²⁶とする定めのある契約とされている。

²⁴みずほ総合研究所『図解 年金のしくみ—年金制度の問題点を理解するための論点40—』87頁(東洋経済新報社2007年)(一部改変)

²⁵本稿では、所得控除の枠が他の生命保険料と同枠である税制非適格個人年金、公的要素の強い国民年金基金、貯蓄優遇税制の適用を受ける財形年金貯蓄については、特に触れないものとする。

²⁶所得税法76条4項、所得税法施行例211条、212条

1. 1. 2 ポータビリティ

高齢期の生活の多様化や日本型雇用形態の崩壊等による雇用の流動化によって、国民が生涯を通じて単一の年金制度に加入し続けることが減少してきたため、企業年金のポータビリティの確保が重要な課題になってきている。しかし、資産を企業単位で管理している企業型確定拠出年金と個人単位で管理している個人型確定拠出年金が混在しているため、制度間の資産の移換が限定的となっており、このような雇用慣行の変化への対応が十分でない²⁷。そこでわが国のポータビリティについて個別に見て行くこととする。本稿では、離職や転職により加入者の都合により年金資産を移動する場合には移換として、合併、分割や制度の廃止等の法人の都合により年金制度の変更を行う場合には移行という表現を使用することとする。加入者都合にしろ、法人都合にしろ、年金資産を他の制度に移すのではなく、脱退一時金を現金で受け取る方法もある。

(1) 離職・転職時の年金資産の移換

①確定拠出年金からの年金資産の移換

確定拠出年金は、原則として60歳まで自己の年金資産(持分)を引き出すことができない年金制度であるため、加入者が、離職・転職の際には、その年金資産(持分)を転職先の制度等に移換することができる。

(イ) 企業型確定拠出年金の年金資産の移換

移換可能な範囲

移換元	移換先
企業型確定拠出年金	⇒ 企業型確定拠出年金 個人型確定拠出年金 国民年金基金連合会 (強制移換の場合)

企業型確定拠出年金加入者が転職または退職した場合において、その企業型確定拠出年金加入者が、その者の記録関連業務を行う確定拠出年金運用管理機関に対して申し出を行ったときは、その申し出に基づいてその者に係る資産管理機関は次の通り個人別管理資産を移換するものとされている²⁸。

(a) 転就職先企業において企業型拠出年金制度があり、その企業型確定拠出

²⁷金融税制研究会/NTT データ経営研究所・森信茂樹 編著『金融所得一体課税の推進と日本版IRAの提案』90頁(きんざい 2010年)(以下「金融税制研究会論文」という)

²⁸確定拠出年金法80、81、82条、確定拠出年金法施行令46条

年金加入者となったときは、その転職先の資産管理機関にその者の個人別管理資産を移換することとされている。

(b) 転職先企業において企業型確定拠出年金制度がない、または離職したことにより、個人型確定拠出年金加入者となったときは、国民年金基金連合会にその者の個人別管理資産を移換することとされている。

個人型確定拠出年金運用指図者（移換により個人型確定拠出年金の運用はできても拠出はできない者をいう。以下同じ）となったときは、国民年金基金連合会にその者の管理資産を移換することとされる（確定拠出年金法82条）。企業型確定拠出年金の中途脱退者は、年金資産を確定拠出年金以外の他の制度に移換することはできない。転職先に企業型確定拠出年金がないため個人型確定拠出年金で運用（追加拠出はできない）を続けざるを得ないケースがあり、ごく少額の場合には手数料が差し引かれることにより積立金がなくなる可能性がある²⁹。

そこで、積立金が1万5千円以下である場合又は、また企業型確定拠出年金の加入資格を喪失した加入者が国民年金の第3号被保険者になる場合でその時点での積立金が50万円以下であれば、個人型確定拠出年金を経て現金での引き出しが可能となっている。

また、企業型確定拠出年金加入者が、離職又は転職により資格を喪失した日の翌日から6月以内に個人別管理資産の移換の申し出を行わなかった場合には、国民年金基金連合会から委託された特定運営管理機関にその者の個人別管理資産は移換することとされている³⁰。自動移換されると、資産は無利息の預金に入れられ受給権取得要件である加入期間にも通算されない。この国民年金基金連合会に自動移換される対象者は、年々増加しており、確定拠出年金制度の最大の誤算とも言われている³¹。

(ロ)個人型確定拠出年金の年金資産の移換

移換可能な範囲

移換元

個人型確定拠出年金

⇒

移換先

企業型確定拠出年金

個人型確定拠出年金加入者または個人型年金運用指図者が転職し、転職先企業において企業型確定拠出年金制度があり、その企業型年金制度加入者となったときは、国民年金基金連合会は、その転職先の企業型確定拠出年金の資産管

²⁹野村亜紀子「個人型確定拠出年金の課題 - 米国 I R A の発展からの示唆 - 」資本市場クォーターリー2006年冬号126頁（2006年）

³⁰確定拠出年金法83条1項

³¹金融税制研究会論文, 前掲注) 27 90頁

理機関にその者の個人別管理資産を移換することとされている³²。

また、事業主が新たに企業型確定拠出年金制度を実施し、個人型確定拠出年金加入者がその企業型確定拠出年金加入者となったときは、国民年金基金連合会は、その企業型確定拠出年金の資産管理機関にその者の個人別管理資産を移換することとされている。

②確定給付型の企業年金からの年金資産の移換

移換可能な範囲

移換元		移換先
厚生年金基金	⇒	厚生年金基金
確定給付企業年金		確定給付企業年金
		企業型確定拠出年金
		個人型確定拠出年金
		企業年金連合会（企業に受入規定がない場合）
企業年金連合会	⇒	厚生年金基金
		確定給付企業年金
		企業型確定拠出年金
		個人型確定拠出年金

加入者が離職・転職した場合には、厚生年金基金、確定給付企業年金（以下、これらを「確定給付型の企業年金」という。）から支給される脱退一時金を他の企業年金に持ち込める仕組みであり、給付は「移換先」の規約に基づいて行われる。

移換の流れとしては、脱退一時金があった銀行口座等に振り込まれたあとでは移換することができないため、離職時に会社に移換したい旨を告げ、一時金の振込を保留する。移換手続きの期限は「移換元の加入者資格喪失時から1年以内かつ、移換先の加入者資格取得時から3ヶ月以内」となっている。また脱退一時金相当額の一部のみを移換することや、複数の制度に分けて移換することはできない。そのほか移換元の加入期間が20年未満であり、かつ、移換元制度の年金受給権を有しないことが移換条件となっている。

以前、確定給付型の企業年金は、原則として、年金資産を転職先に移換することができなかつたためポータビリティに問題があった³³。しかし、平成16年6

³²確定拠出年金法 80 条 1 項

³³日高大開『退職給付制度の改廃等をめぐる税務－退職金・企業年金の所得の分類と課税の手引－』（財団法人大蔵財務協会 2005 年）94 頁

月5日に成立した「国民年金法等の一部を改正する法律」において、平成17年10月1日以降は、確定給付型の企業年金間での資産移換が認められることとされた。また、これにより転職先に企業年金がない場合は、企業年金連合会に資産移換することができるようにもなった。企業年金連合会では、移換された資産の運用を行い、加入者が60歳以後になると年金や一時金で支給する。ただし、運用期間中に加入者が企業年金連合会に掛金を積み増すことはできない。

なお、企業年金連合会に資産を移換した加入者が再び転職した場合には、転職先の確定給付型の企業年金に企業年金連合会から資産を再度移換することもできる。

確定給付型の企業年金を実施している企業へ転職する場合には、転職先の企業年金で資産の受け入れが可能であることが規約で定められている場合に限り資産移換が認められる。

また、確定給付型の企業年金から確定拠出年金への資産移換は認められているが、この場合、確定拠出年金の規約に年金資産の受け入れを規定している必要はない。

(2) 合併・統合などによる企業年金間の移行

合併統合などにより企業年金間で移行可能な範囲は図5の通りである。

		移行先						
		適格年金	内部留保	中退共	特退共	厚生基金	確定給付	確定拠出
移行元	適格年金	—	×	○	△	○	○	○
	内部留保	—	—	○	○	○	○	○
	中退共	—	×	—	○	×	△	×
	特退共	—	×	×	—	×	×	×
	厚生基金	—	×	×	×	—	○	○
	確定給付	—	×	×	×	○	—	○
	確定拠出	—	×	×	×	×	×	—

(注) △…事業主が中小企業者ではなくなったため、中退共制度を実施することが出来なくなった場合等、一定の制限の下で可能

図5 移行可能な範囲³⁴

厚生年金基金と確定給付企業年金の体系の中では、基本的に自由に移行することができる。厚生年金基金と確定給付企業年金に移行する場合には、代行部分は国に引き継がれる。中小企業退職金共済制度に入っていた企業が中小企業でなくなった場合には、確定給付企業年金に移行することができる。また、厚生年金基金、確定給付企業年金においては、企業の再編成等の際に必要な、

³⁴森戸英幸『企業年金の法と政策』249頁（有斐閣2003年）（一部改変）

統合や合併、分割等といった仕組みが整備されている³⁵。なお、適格退職年金は、平成24年3月31日までの間、厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金に移行することができる。事業所が中小企業なら、中小企業退職金共済制度に移行することができる。

また、企業型確定拠出年金を事業者が廃止した場合において、その企業型確定拠出年金が終了した日に企業型確定拠出年金加入者の個人別管理資産に移換されていなかったときは、その者に係る資産管理機関は、国民年金基金連合会にその者の個人別管理資産を移換するものとされている（確定拠出年金法83条、確定拠出年金法施行令46条）。

1. 2 年金税制

私的年金制度の取引は、年金制度への掛金の拠出、当該掛金の運用及び当該積立金からの支払いからなり、課税のタイミングは、拠出・運用・給付の段階が考えられる。所得税を考えるにあたっては、課税ベース（課税対象）を「所得」とするか「消費」とするかという論点がある。前者は「包括的所得税主義」であり、後者は「支出税主義」である³⁶。また年金税制については、それぞれ拠出段階で課税するか、給付段階で課税するかがひとつの論点となる。

包括的所得主義における私的年金への課税は次のとおりとなる。拠出段階では、掛金拠出による年金受給権の発生を「純資産の増加」とみなすため、当該純増分は課税対象とする。運用段階においても利子・配当などの運用益を純資産の増加とみなすため、発生時点で受益者各人に帰属させ、課税所得に算入する。給付段階においては、拠出段階及び運用段階においてすでに課税済みであるから、非課税となる。つまり、包括的所得主義の下では、拠出時課税・運用時課税・給付時非課税という入口課税形態（TTE：Taxed-Taxed-Exempt）となる。その他の方法として、拠出時に課税しないかわりに運用時課税かつ給付時に全額課税する（ETT：Exempt-Taxed-Taxed）方法が考えられる³⁷。

一方、支出税主義における私的年金の課税であるが、まず、拠出段階における掛金及び運用段階における運用益は、いずれも消費されるものでないため、それぞれの段階で非課税となり、給付段階においては、年金給付を「資産の取り崩し＝消費」とみなすため課税を行う。つまり、キャッシュフロー型の古典的支出税の下では、拠出時非課税・運用時非課税・給付時課税という出口課税

³⁵坪野剛司『[総解説]新企業年金 第2版 制度選択と移行の実際』日本経済新聞社225頁（2005年）

³⁶野口悠紀雄「年金に対する課税について」一橋論叢 96 巻 1 号 21 頁（1986年）

³⁷同上，25頁

形態（EET：E x e m p t - E x e m p t - T a x e d）となる。なお、これを拠出時課税・運用時非課税・給付時非課税という拠出段階での課税に置き換えると、入口課税形態（TEE：T a x e d - E x e m p t - E x e m p t）となる³⁸。

わが国の私的年金を各段階別に整理すると、以下のような取り扱いになる。

1. 2. 1 拠出・運用・給付

（1）拠出段階

わが国の企業年金の拠出は、次の2種類の拠出がある。

①従業員拠出：従業員の課税後所得から従業員が払い込む拠出金

②事業主拠出：課税前所得から事業主が従業員のために払い込む拠出金

従業員拠出部分については、各種年金ごとにそれぞれの所得控除の対象となる。厚生年金基金の場合には社会保険料控除の対象³⁹となり全額所得から控除されるのに対し、適格退職年金や確定給付企業年金の場合には、生命保険料控除の対象となる。しかし、これらの生命保険料控除は、他の生命保険等と共通枠であることを考えると、税制優遇の範囲はほとんどなく活用の余地がないといえる⁴⁰。

一方、厚生年金基金は、公的年金である厚生年金の報酬比例部分を包摂する、半ば公的年金制度としての性格を有することに対応して、その税制上扱いが異なっているといえる⁴¹。

個人型確定拠出年金は、拠出限度額の範囲内（年額816,000円）で拠出額の全額を小規模企業共済等掛金控除として所得控除することができる⁴²。一方、税制適格個人年金の掛金については、一般の生命保険料控除とは別枠で最高50,000円の所得控除が認められている⁴³。

事業主拠出部分は、従業員の給与とされず、拠出限度額の範囲内において事業主側で損金算入される。

（2）運用段階

適格退職年金、確定給付企業年金、確定拠出年金については、年金資産（退職年金等積立金）に対して、年間 1.173%（国税 1%及び法人住民税 0.173%）

³⁸野口，前掲注）36 25 頁

³⁹所得税法 74 条 2 項 6 号

⁴⁰中林宏信「老後所得保障の3本柱の現状とこれからの〔マッチング拠出〕活用の可能性」ビジネスガイド 684 巻 9 頁（2009 年）

⁴¹佐藤英明「企業年金と課税－適格退職年金制度の検討を中心として」ジュリスト通号 1128 号 16 頁（1998 年）

⁴²所得税法 75 条 2 項 2 号

⁴³所得税法 76 条 2 項

の特別法人税（退職年金等積立金に対する法人税）が課税される⁴⁴。

これは、運用益には課税されないが、受給時の課税繰延利子として特別法人税が課税されるものである。しかし、この規定は、現在凍結中で平成 23 年 3 月 31 日までに開始する事業年度については、課税されない⁴⁵。また特別法人税という名称ではあるが、これは年金資産の受託会社が代理して年金資産から納付するという仕組みであるからであり、実質的には年金資産の保有者の負担になる。一方、厚生年金基金の場合には、一定水準の給付のために必要な積立金は特別法人税の対象とはならず⁴⁶、結果的にはほとんど特別法人税は課税されない⁴⁷。税制適格個人年金についても運用段階では課税されない。

（3）給付段階

厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、確定拠出年金いずれの年金においても年金を一時金で受け取る場合には、退職所得として退職所得控除が適用される（所得税法 30 条、31 条、35 条 3 項）。年金で受給を受ける場合には公的年金等にかかる雑所得として公的年金等控除の適用がある。なお、適格退職年金や確定給付企業年金について従業員拠出部分がある場合には、その部分は課税対象から除かれるが（所得税法 35 条 3 項 3 号、所得税法施行例 82 条の 3）、厚生年金基金の従業員拠出部分は社会保険料控除の対象となる結果、課税対象から除かれているのに対し、適格退職年金や確定給付企業年金の場合にはそのような扱いがされず、すでに課税済み所得であることに対応しているものである⁴⁸。一方、税制適格個人年金については、年金受給の場合には、雑所得、一括受給の場合は、一時所得を構成するため（所得税法 34 条）、公的年金等控除や退職所得控除の適用はない。上記の拠出段階、運用段階、給付段階をそれぞれの年金ごとにまとめると図 6 のようになる。

⁴⁴法人税法 83 条、84 条 2 項

⁴⁵租税特別措置法 68 条の 4

⁴⁶前掲注) 44

⁴⁷増井良啓「退職年金等積立金の課税」日税研論集第 37 号 201 頁（1997 年）

⁴⁸佐藤，前掲注) 41 16 頁

		拠出段階		運用段階	給付段階	
					年金(分割払い)	一時金(一時払い)
公的年金	事業主拠出	全額損金(必要経費)算入	-	-	公的年金等の雑所得課税	-
	加入者拠出	全額社会保険料控除				
企業年金	厚生年金基金	事業主拠出	全額損金(必要経費)算入	積立金のうち代行部分の3.23倍を超える部分について	公的年金等の雑所得課税	退職所得として課税
		加入者拠出	全額社会保険料控除	特別法人税1.173%(国税1%、地方税0.173%)課税(注)		
	適格退職年金	事業主拠出	全額損金(必要経費)算入	積立金に特別法人税1.173%課税(注)	公的年金等の雑所得課税	退職所得として課税
		加入者拠出	生命保険料控除			
	確定給付企業年金	事業主拠出	全額損金(必要経費)算入	積立金に特別法人税1.173%課税(注)	公的年金等の雑所得課税	退職所得として課税
		加入者拠出	生命保険料控除			
確定拠出年金	企業型	事業主拠出	積立金に特別法人税1.173%課税(注)	公的年金等の雑所得課税	退職所得として課税	
		加入者拠出				全額小規模企業共済等掛金控除
	個人型	本人拠出のみ	全額小規模企業共済等掛金控除	積立金に特別法人税1.173%課税(注)	公的年金等の雑所得課税	退職所得として課税
個人年金	保険型	生命保険料控除・個人年金保険料控除		-	払込保険料相当分を控除して雑所得として課税	一時所得として課税
	貯蓄型	課税		原則利息について利子所得課税	非課税	一時所得として課税
	中小企業退職金共済	事業主拠出のみ	全額損金(必要経費)算入	-	公的年金等の雑所得課税	退職所得として課税
	特定退職金共済	事業主拠出のみ	全額損金(必要経費)算入	-	公的年金等の雑所得課税	退職所得として課税
	小規模企業共済	本人拠出のみ	全額小規模企業共済等掛金控除	-	公的年金等の雑所得課税	退職所得として課税
	国民年金基金	本人拠出のみ	全額社会保険料控除	-	公的年金等の雑所得課税	-

(注)現在凍結中

図6 日本の年金制度と税制⁴⁹

1. 2. 2 移換・移行

(1) 移換段階

「平成12年度 税制改正要綱」や『平成12年度版 改正税法のすべて』大蔵財務協会(2000年)において、確定拠出年金の年金資産の移換については、「加入者が離転職し、年金資産を移換する場合には、一定の手続きを前提として税制上の措置を継続する」とされている。これに関しては現在、税法上明確な規定がないが、離職や転職により個人別管理資産を移換する場合には、税制上の措置が継続されるため給付時まで課税が繰延べられると位置付けられる。

尾崎俊雄氏も『日本版401K導入・運営・活用のすべて』東洋経済新報社218頁(2002年)のなかで、「確定拠出年金に加入している企業の従業員や自営業者等が離職または転職し、他の企業型年金や個人型年金に年金資産(持分)を移管するときは、当該資産にはなんら課税されず、非課税で移管できる(所得税法や法人税法では、このポータビリティの際の非課税措置についての規定はない。これは現行の税法の規定において非課税措置とすることが可能なためである。)」と述べている。

また、60歳未満で受け取る確定拠出年金の脱退一時金については、所得税が課税されることとされている⁵⁰。

⁴⁹みずほ総合研究所『図解 年金のしくみ—年金制度の問題点を理解するための論点40—』東洋経済新報社(2007年)104頁(一部改変)

⁵⁰大蔵財務協会「平成12年度版 改正税法のすべて」6頁(2000年)「平成12年度 税制改正

離職や転職により退職に伴う脱退一時金受給については、退職所得の取り扱いとなり、退職所得控除が適用される（所得税法基本通達 31-1（3））。

（2）移行段階

年金制度を移行する場合には、税法上の措置が継続されるため給付時まで課税が繰延べられる⁵¹。

また、企業の合併等による、退職を伴わない脱退一時金受給については、給与所得か一時所得として、退職を伴う脱退一時金受給については、退職所得に分類して課税される。給与所得か一時所得かについては、一時金の支払者が、雇い入れ先の企業（事業主）か生命保険会社等の外部機関であるか否かによって異なってくる⁵²。事業主拠出は給与的性格を有しており給与所得、外部拠出制度から支払われたものは給与としての性格を有しておらず一時所得となる⁵³。

そのほか、厚生年金基金の解散に起因して取得する分配金の所得区分については退職に起因していないため一時所得となる⁵⁴。

また、確定給付型の企業年金の資産を企業型確定拠出年金に移換する場合にも、確定給付型の企業年金に積立不足がないことが要件となるが、厚生年金基金、適格退職年金等に積立不足があるときは、企業型確定拠出年金に資産を移換する目的で、企業がその積立不足分を一括拠出し、厚生年金基金等の積立不足を一気になくすことができる。企業が厚生年金基金等に一括拠出した掛金等については、当該企業は、その全額を損金算入することができる⁵⁵。また、退職手当制度（内部拠出）の資産を企業型確定拠出年金に移行する場合にも、企業が3年から7年にわたって企業型確定拠出年金に移行した資産については、当該企業がその全額を損金算入し、資産の移行対象となった加入者の給与所得ともみなされない⁵⁶。

1. 3 問題点

1. 3. 1 私的年金間の整合性

私的年金の問題を考察するにあたって、本稿では、年金原資の法的性質に応じた整合性という観点からアプローチする。

要綱

⁵¹『平成12年度版 改正税法のすべて』、前掲注）54 6頁

⁵²大飼久美『企業年金制度の移行に関する税務・会計・法務のポイント』104頁、239頁（中央経済社 2009年）

⁵³国税不服審判所平成18年12月13日裁決（裁決集72巻203頁）

⁵⁴国税不服審判所平成15年10月24日裁決（裁決集66巻134頁）

⁵⁵尾崎俊雄『日本版401K導入・運営・活用のすべて』220頁（東洋経済新報社2002年）

⁵⁶同上、220頁

企業年金の従業員拠出部分、個人型確定拠出年金及び税制適格個人年金の拠出原資とは、課税済み所得であり、貯蓄的性格を有しており法的性質を同じくしている⁵⁷。

さらに、平成22年度の税制改正では、企業型確定拠出年金においても、従業員が掛金を拠出（いわゆるマッチング拠出）できることを認め、その拠出額の全額（拠出限度額の範囲内）を小規模企業共済等掛金控除として所得控除の対象とすることとされている。このマッチング拠出は、従業員個人について、掛金を拠出するかどうかは任意となり、その運用方法も自らが選択することになる。そうすると、企業型確定拠出年金のマッチング拠出部分（導入されたと仮定して）、企業年金の従業員拠出部分、個人型確定拠出年金及び税制適格個人年金については、拠出原資が課税済み所得であり、個人が自分のために、相対的に高い人的所得稼得能力を有する時期に金融機関等に金銭を委託し、または保険契約を結んでそれにもとづく掛金の支払いをし、所得稼得能力が減退する時期に、その成果を受け取るようにするという点で同様の性格を有していると考えられる⁵⁸。

しかし、現行法上これらの年金に関する課税のあり方は、先に見たようにきわめて区々であり、統一的な制度とは言いがたいものとなっている。いわゆる金融商品の代替性に鑑みれば、これらの契約はできる限り、課税上同じ扱いを受けることが望ましい⁵⁹が現状そのようにはなっていない。

1. 3. 2 私的年金間のポータビリティ

離職や転職により私的年金間で年金資産を移換する場合又は合併・統合などにより企業年金間で年金資産を移行する場合には、当該資産の含み益に対する課税について、税法上の措置を継続するという扱いがされ、税法上明確な根拠規定がない。しかし、合併・統合などによる年金資産の移行については、年金資産は継続しているとみることができても、離職や転職の場合には、実質・事実上そうみなしているだけであって、一度その時点で損益が実現しているとみることがもできる。

企業型確定拠出年金の加入者が離職や転職をし、次の職場に企業型確定拠出年金があればその制度に資産を移換し、企業型確定拠出年金がなければ個人型確定拠出年金に資産を移換することとされている。ところが、加入者が、確定給付型企业年金はあるが、企業型確定拠出年金のない企業に転職する場合、公務員になる場合、あるいは結婚などで就労をやめる場合には、個人型確定拠出

⁵⁷宮本十至子「企業年金税制－確定拠出年金を中心に－」法律時報 75 卷 4 号 62 頁（2003 年）

⁵⁸佐藤英明「私的年金の課税」日税研論集 37 号 185 頁（1997 年）

⁵⁹同上，185 頁

年金に資産を移換し運用を続けることができても、拠出を続けることができなくなり、その年金はいわゆる塩漬けの状態に陥ってしまう⁶⁰。さらに、離職や転職の際、脱退一時金としていったん現金で受け取ってしまうと再び他の企業年金に移換することができないなど、ポータビリティの確保が不十分となっている。

2. 先行研究

ここでは、1における私的年金税制の問題点の検討・考察についての先行研究として金融税制研究会/NTTデータ経営研究所著 森信茂樹 編著『金融所得一体課税の推進と日本版IRAの提案』（以下「金融税制研究会論文」という）や佐藤英明氏の「退職所得・企業年金と所得税 —JIRAに関する研究ノート—」（以下「佐藤論文」という）を取り上げる。金融税制研究会論文は、米国のロスIRAをモデルとし、佐藤論文は、従来型のIRAをモデルとして独自の日本型IRAを提案している。

2. 1 金融税制研究会論文とその限界

(1) 内容

金融税制研究会の論文では、①年金資産の積立不足、貯蓄率の低下などの十分性の問題、②企業倒産による年金受給額の減額、ポータビリティの確保などの確実性・利便性の問題、③3階部分にある複数の年金制度は、所管省庁が分散しており制度がばらばらに設計されているため、制度によって税制上の取り扱いが異なるという問題について、米国のロスIRA（Roth Individual Retirement Account）をモデルとした個人単位の日本版IRAを提案している。

この制度は、国や企業に依存するのではなく、自助努力で資産形成することを税制面から支援し、個人単位で資産を管理することで、企業倒産による影響やポータビリティの問題を解消できるとしている。

また、すべての個人を対象とした個人年金制度を整備しておくことで、現行複数に分散している3階部分の年金制度を将来的に整理・統合する際の受け皿として役割を果たし課税のばらつきにも対応できるとしている。

平成21年度税制改正大綱（平成20年12月12日）の検討事項において、「企業年金、確定拠出年金等に係る税制については、年金制度改革の議論等を見極めつつ、老後を保障する公的年金と自助努力による私的資産形成の状況、企業年金等における拠出の実態、各制度間のバランス及び公的年金との関連、ポータビリティ拡充に向けた環境整備の必要性、貯蓄商品に対する課税との関連等に留意して、拠出・運用・給付段階を通じた課税のあり方について抜本的な見直し

⁶⁰野村亜紀子「個人型確定拠出年金の課題—米国IRAの発展からの示唆—」資本市場クォーターリー2006年冬号125頁（2006年）

を行う。この見直しと併せて、個人型確定拠出年金の対象者のあり方についても、引き続き検討を行う。」と指摘されている。

金融税制研究会論文では、平成21年度税制改正大綱を（a）将来の公的年金の給付額の減少に対して私的資産形成制度を拡充すること、（b）個人積立資産を一括して管理・運用できる勘定（口座）の導入、（c）拠出・運用・給付の段階で実質課税されていない課税方法の見直し、（d）3階部分の制度を整理・統合するような新制度の創設、が求められていると解釈している。そこで、金融税制研究会の論文では、日本版IRAは、現行の3階部分の制度の将来的な整理・統合を念頭においていることや個人対象の制度であること、非課税口座を導入することなど、平成21年度税制改正大綱の検討事項の記述と整合しているとしている。

日本版IRAの具体的な内容は、5年以上の管理・運用を行うこととしたうえで、60歳に達するまで原則払い出しを認めないこととし、60歳に達した日以後から、一時金ではなく一定期間（5年又は10年以上）にわたって定期的に払い出しを行うこととしている。

さらに、上記の要件に違反した場合には、遡及課税を行うことも提案している。医療費や介護関連の支出といったやむを得ない事情により、60歳以前に払い出す場合について、例外を認めることにも言及している。

この制度の課税方法については、拠出段階に課税され、運用段階、給付段階は課税されないTEE型の課税方法を推奨している。

TEE型は、基本的に貯蓄に対する税制として、簡素で明瞭であり、また、受け取った税引き後所得の中から拠出するため、拠出額をコントロールしやすいという利点がある。さらに、制度導入時の財政負担が軽くなるため、わが国の財政状況を考えると、魅力的な選択肢であるとしている。

他方、拠出段階・運用段階には課税しないで、給付段階に課税するEET型については、新たな所得控除を設ける必要があるため、税制当局の理解を得にくく、また、所得控除は高所得者ほど有利になるという問題があり、さらには、給付時に課税することは既に退職している、あるいは、退職間近な人々に直接影響することであるため、そのような人々からの理解を得にくく、非課税にするという圧力にさらされがちであるとして否定的にみている。

この制度の拠出限度額の設定には、年間120万円程度を想定している。但し、一定期間の拠出ができない60歳以上の者については、拠出枠を拡大して一時積み立てを認めることを望み、また、若年期に給与水準が低いこと等により「拠出限度額の使い残し」の問題が発生する可能性があるため、拠出限度額の繰越しを一定期間認める等の検討が必要であるとしている。

そのほか、金融税制研究会論文と同様の趣旨で個人年金積立勘定非課税制度

を提案している鳴島安雄「年金制度の現状と今後の課税のあり方について」税大ジャーナル 第12号(2009年)においては、金融税制研究会論文では検討事項としてあった旧制度との関係について、確定給付企業年金、確定拠出年金、財産形成年金貯蓄及び税制適格個人年金において、その者が拠出した掛金等に相当する個人管理資産について、当該個人年金積立口座に移換統合し、小規模企業共済等掛金控除、生命保険料控除、税制適格個人年金保険料控除及び財産形成年金貯蓄非課税制度を廃止することが提案されている。

(2) 限界

T E E型の制度を導入する場合、現行制度からの移換・移行をどのように円滑に進めるかという課題がある。基本的にE E T型の課税方法をベースとしているわが国では、T E E型の制度へ移換・移行する際の課税が問題となる。

T E E型の制度を導入する場合には、移換・移行時に課税するなど何らかの調整が必要となってくる。その上、課税方式の違いから各種年金間のポータビリティの受け皿としての機能を果たすことはできない。

また、5年以上管理運用した上で60歳以後の払い出しを認めるとしているが、この場合55歳で加入し60歳で払い出しが可能となり、そうなると「年金性」の確保という点で問題が生じてくる。論文中においてもT E E型は貯蓄税制として簡素で明瞭である旨の記載があるが年金税制を適用するという観点からは検討を要する。

さらに、現行の3階部分の年金制度について、確定給付企業年金、確定拠出年金、財産形成年金貯蓄及び税制適格個人年金の加入者拠出部分を、当概個人年金積立口座に移換統合する旨の提案がされているが、統合に際して事業主拠出部分と従業員拠出部分とに明確にわけて移換することができるのか現実問題として可能ではないと思われる。

2. 2 佐藤論文とその限界

(1) 内容

佐藤論文では、退職一時金分の上乗せ給与、退職一時金、企業年金のそれぞれが多様化する中で、どのようにこの三者に対する課税の公平性、中立性を実現するかということに重点を置いている。その解決策として税制上適正な個人年金、「適格個人年金勘定(口座) J I R A」を構想している⁶¹。J I R Aとは、特定の個人年金、退職一時金前払い給与、退職一時金(拠出限度額を設ける)

⁶¹佐藤氏は以前「私的年金の課税」日税研論集37号(1997年)において、租税優遇措置の対象となる個人年金について、国民年金基金の活用が考えられるとしていたが、近年の金融自由化をも視野に入れ、適正な監督が及ぶ限り、国民年金基金などの公的な制度に固執することないとしてJ I R Aを提案している。

とをここに取り込んで年金の給付時に統一的に課税するものである。

平成15年6月の税制調査会「少子・高齢社会における税制のあり方」では、「年金課税の整合性という観点からみて、拠出段階を非課税としたまま給付段階も実質非課税とする現行税制は一貫性を欠いている。」ということの問題としている。そのことから、税制調査会では、年金課税の見直しについては、給付段階での優遇措置の適正化や企業年金などの私的年金について拠出時控除・給付時課税の枠組みを徹底する方向で基本的な改革を行うことにより、税制適格な私的年金を確立することを念頭に年金課税の改革を行う必要があるとしている。

そこで、JIRAの課税方法は、事業主・従業員拠出部分は、拠出段階において社会保険料と同じく全額、課税所得から控除されるものとし、逆にJIRAから給付される年金は、国民年金・厚生年金等の公的年金や税制上適格とされる確定拠出型企業年金、確定給付型企業年金等と同じ性格のものとして位置づけられ、それらをすべて合算したものを「年金」として給付時に統一して課税することを提案している。また、引出し開始年齢を60歳以上からとするとともに富裕層の遺産形成防止のため払い出し終期制限80歳強制引き出しとすることも提案している。早期引き出しや逆に80歳以降の引き出しについては制裁的な上乘せ課税などの制度も必要であるとしている。

企業年金を有する者については、JIRAへの拠出限度額は、企業年金の従業員拠出部分と企業年金の事業主拠出部分とJIRAへの拠出額の3つを合計して、拠出限度額制限を設けるべきとしている。企業年金の従業員拠出部分について生命保険料控除の対象とする現行法を改め、JIRAへの拠出と同じくその全額を所得から控除することとしている。

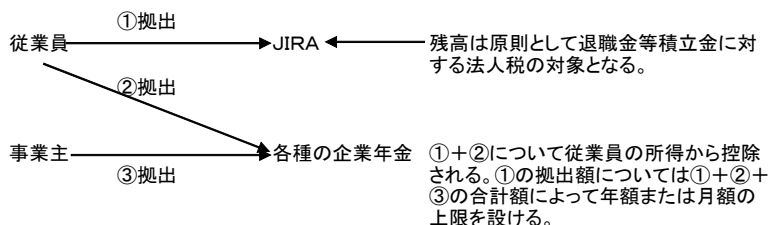
また、個人事業主については、JIRAへの拠出限度額は、国民年金基金や個人型確定拠出年金への拠出と通算する。現在、個人型確定拠出年金は、国民年金基金の掛け金等と合計して月額6万8千円まで拠出できることから、月額10万円（年120万円）程度を上限とすることを提案している。

なお、拠出限度額以外にも、JIRAに拠出されている残高に企業年金に積み立てられている残高（持分相当額）を合わせて、拠出残高限度額の制限を設けることとしている。これにより、たとえ拠出限度額内であっても拠出残高限度額を超える部分は拠出できなくなる。

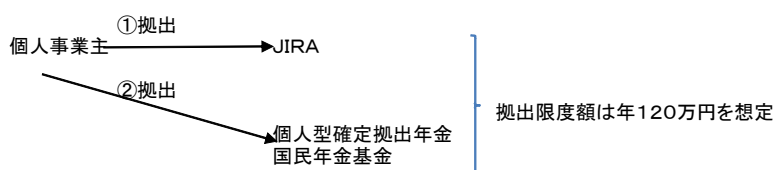
また、本来の拠出金以外に、一定の退職一時金をJIRAに取り込むこととしている。このことにより現在、退職一時金として受け取るか企業年金として受け取るか受給者の選択によって、退職一時金で受け取れば課税されず、年金で受け取れば課税されるという問題には対応できることとしている。以下、（1）企業年金がある者がJIRAに拠出したケース、（2）個人事業者がJIRAに拠出したケース、（3）退職時に退職一時金を受け取りJIRAに拠出した

ケース、(4) 給付時の年金受け取った場合をそれぞれ単純化したものを以下の図7に示すものとする。

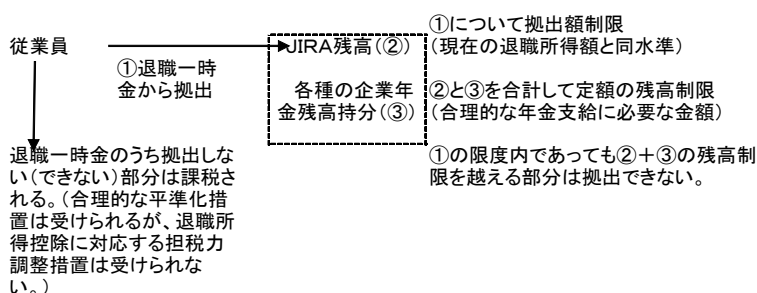
(1) 企業年金がある者



(2) 個人事業者



(3) 退職時



(4) 退職後 給付時

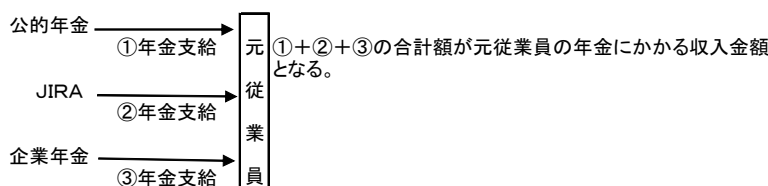


図7 佐藤論文 JIRAについてのまとめ⁶²

(2) 限界

既存の公的年金制度や企業年金に新たにJIRAを加え、これらすべてを給付時に統一的に課税することとしており、現行制度との整合性に検討の余地がある。特に、3階部分の企業年金制度においては、社会経済情勢等を背景に、

⁶²佐藤英明「退職所得・企業年金と所得税—JIRAに関する研究ノート」日税研論集 57号 87頁 (2007年) (一部改変)

各年金制度において縦割りの様に様々な制度改正が行われており、これに対応して税制上の措置についても他の制度とのバランス等を踏まえ改正が行われてきた経緯がある⁶³。

そこにそれぞれの役割、性質の異なる公的年金や個人年金を持ってきて、これらを統一的に考えて課税を行うことは、現実的に考えにくい。

また、技術的にも拠出限度額制限に企業年金における「持分相当額」（残高制限の場合）を使用するとあるが、確定給付企業年金では、個々の従業員に対応する拠出額（残高）が明らかではないため、その際どのように限度額を把握するかに問題がある。

そのほか、現行制度を残したまま新たに私的年金制度を導入するため、現在ばらつきがある私的年金の整合性を図ることができるのか（これは、金融税制研究会論文についてもいえる）、また他の企業年金の移換の受け皿として機能するのか、他の企業年金とのポータビリティについてふれられていないため、その点が不十分である。

3. 米国の年金制度・年金税制

米国においても、わが国の年金制度と同様に、国または地方自治体が運営する「公的年金」と企業が運営する企業年金及び個人が自主的に加入する個人年金である「私的年金」によって、年金制度が構成されている⁶⁴。米国の公的年金には、社会保障制度（Social Security System）、連邦職員退職制度（Federal Employees' Retirement System）、州・地方自治体職員退職制度（State and Local Government Retirement Systems）、鉄道職員退職制度（Railroad Retirement System）がある。米国では、公的年金は最低所得の保障と位置づけられている⁶⁵。一方、私的年金は、税制上の優遇措置を通じて発展を遂げてきた⁶⁶。それらの年金については、内国歳入法典（Internal Revenue Code : IRC）に詳細な定めがある。以下、本稿では退職給付制度を中心に説明を進めていく。

3. 1 退職給付制度

米国の私的年金は、退職給付制度と個人年金からなり、退職給付制度は、さらに企業年金（適格退職年金プラン：Qualified Retirement Plans）、自営業者年金（キオ・プラン：Keogh Plans）、個人退職勘定（IRA制度：Individual Retirement

⁶³鳴島安雄「年金制度の現状と今後の課税のあり方について」税大ジャーナル 第12号85頁（2009年）

⁶⁴なお、わが国の民間サラリーマン向け厚生年金、私立大学教職員向け共済年金、公務員向け共済年金の報酬比例部分に相当する公的年金制度は、米国にはない。

⁶⁵野村，前掲注60 122頁

⁶⁶吉田健三「確定給付型の企業年金 - 受給権の財産化とその限界 -」渋谷博史・中浜隆編『アメリカの年金と医療』35頁（日本経済評論社 2006年）

Account) に区分される。適格退職年金プランは、確定給付型と確定拠出型がある (図 8 参照)。

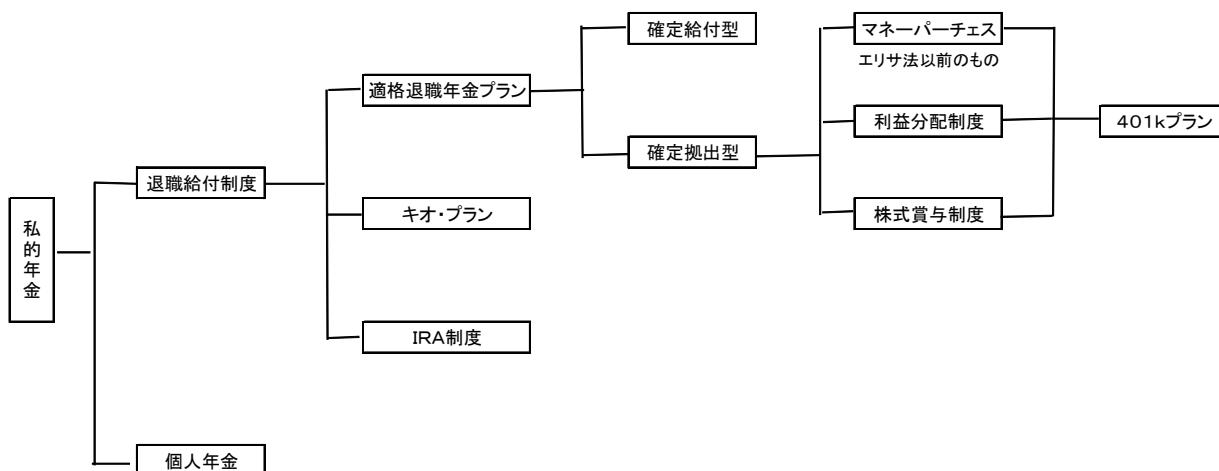


図 8 米国の退職給付制度⁶⁷

3. 1. 1 適格退職年金プラン

従業員のために提供する退職給付のうち、税制上の優遇措置が受けられる制度のことを「適格退職年金プラン」と呼ぶ。米国では、公的年金の給付を補完し、高齢者の生活の安定を図り、企業年金制度や自助努力を政策的に支援するために税制上の優遇措置が実施されてきた経緯がある⁶⁸。その要件は、IRC§401 (a) や財務省規則に定められている。具体的な税制適格要件 (IRC§401 (a)) は、以下の通りである。

- ・プランは、加入者及び給付金受取人の利益のためだけに設立・運営されなければならない (IRC§401(a))。

- ・加入要件 (IRC§401(a) (3))

一定の勤続年数要件あるいは年齢要件を満たす従業員には、プランへの加入資格を与えなければならない。またプランは、全従業員のうち一定比率以上の者をカバーしなければならない。

- ・差別禁止要件 (IRC§401(a) (4) 及び (5))

プランの拠出金あるいはプランから支払われる給付金は、高給従業員を優遇するものであってはならない。ただし、拠出金や給付金を従業員の給与に比例するように定める分には、高給従業員を優遇していることにはならない。

⁶⁷山口修『確定拠出年金のすべて』73頁 (きんざい 2002年) (一部改変)

⁶⁸同上, 85頁

- ・受給権要件 (IRC§401(a) (7))

従業員拠出金については、即座に100%の受給権が生じなければならない。事業主拠出金については、受給権スケジュールに従って受給権が生じなければならない。

- ・給付金の受取要件 (IRC§401(a) (9))

加入者は、特定の期日以降、プランからの給付金の受取を開始しなければならない。

以上の税制適格要件 (IRC§401 (a)) に該当したときの取り扱いは次の3つに集約できる。

- ・事業主の掛金は、その年度の損金 (必要経費) に算入できること (IRC§404)。
- ・従業員は実際に給付を受給する時まで課税されないこと (IRC§402) 。
- ・積立段階の年金資産から生じる運用益も受給時まで課税されないこと (IRC§501)。

具体的には、IRC§401 (a) の要件を満たす適格プランによる信託は、IRC§501(a) の規定により非課税団体とされるので、それが収益を得ても課税されないという構成をとる。そして、信託から給付金受取人に給付されたときは、IRC§402 (a) の規定により、受取人に対して課税が行われるということになる。

IRCで適格退職年金プランと認められている確定拠出型制度は、マネーパースェス年金制度、利益分配制度、株式賞与制度等がある。

米国で代表的なDCプランである401 (k) プランは、1978年内国歳入法改正によって創設されたIRC§401 (k) に基づく税制適格の即時繰延選択制度 (Cash or Deferred Arrangement : CODA) である。その制度とは、事業主が従業員に対して利益の一部 (賞与を含む) を分配する場合において、従業員がその分配の時期を「即時」に現金で受領するか、「繰延」で将来得るかの選択ができるというものである。401 (k) プランについては、上記税制適格要件 (IRC§401 (a)) を満たした上で、さらにIRC§401 (k) に定める適格要件を満たす必要がある。IRC§401 (k) の適格要件は以下の通りである。

- ・加入者に対し、企業の拠出金額をプランに対して支払ってもらうか現金として受け取るか、の選択肢を提供すること (IRC§401 (k) (2) (A))
- ・以下の場合のいずれかよりも以前に選択拠出金となる金額につき、支払を行わないこと (IRC§401 (k) (2) (B))

(1) 退職、死亡、あるいは障害が発生した場合 (IRC§401 (k) (2) (B) (i) 及び (ii))

- (2) 継続先の年金プランを指定しないで年金プランを終了した場合 (IRC§401 (k) (2) (B) (i) 及び (ii))

(3) 59.5歳に到達した場合 (IRC§401 (k) (2) (B) (i) 及び (iii))

(4) 法人である企業による子会社に対する実質的なすべての資産及び利権を手放した場合で、プラン加入者が利権の購入者あるいは子会社に勤務する場合

(5) 金銭的困窮の場合 (IRC§401 (k) (2) (B) (i) 及び (iv))

なお、一時払いプランの場合、59.5歳並びに金銭的困窮を理由とした支払いは許容されていない。

- ・ 選択拠出金に当たる金額部分に関して、如何なる場合においてもプラン加入者に対し、権利が帰することが明記されていること (IRC§401 (k) (2) (C))

- ・ 従業員の一年以上の勤務がプラン加入の条件となっていないこと (IRC§401 (k) (2) (D))

- ・ 従業員の選択拠出金に対する401 (k) プランあるいはその他の年金プランに基づく年金支払につき条件を付与しないこと。しかし、この条件は企業が従業員の選択拠出金に自己の拠出金を適合させることを妨げるものではない。

- ・ 従業員間における差別の禁止(特定の従業員が有利な制度となっていないこと) (IRC§401 (k) (3) (A))

- ・ 高給従業員の利益となるような選択拠出金又はマッチング拠出金となっていないこと等があげられる。

401 (k) プランでは、従業員拠出部分と、事業主が従業員の拠出額に応じて積み増してくれる分 (Matching) の2つが合わさって、年金プランの管理会社に拠出される。このプランの最大のメリットは、事業主が、課税前拠出金である従業員拠出を払い込み給付段階まで課税が繰り延べられることにある。

以下拠出・運用・給付・早期引出しの段階別にわけると次のとおりである。

(1) 拠出段階

401 (k) プランの拠出は、次の4種類の拠出がある。

①従業員拠出：従業員の課税前拠出金で給与天引きのかたちでなされるもので、通常給与の一定割合で事業主から従業員に代わって払い込まれる。

②従業員任意拠出：従業員拠出金のうち、課税後の所得から従業員が任意に払い込む拠出金

③事業主拠出：従業員拠出 (①②の合計) に応じて事業主から補助される拠出金で、通常、企業マッチング拠出といわれる。

④企業任意拠出：従業員拠出の有無にかかわらず、一定の条件を満たした従業員に対し、企業が任意に払い込む拠出金

なお、拠出限度額は、年間 40,500 ドルか従業員給与の 25%のいずれか少ない金額 (従業員の課税前所得の拠出限度額は、年間 16,500 ドル) になる。また事

業主拠出部分は一定額まで損金算入される。

401 (k) の加入者は毎年、各種投資対象を選択できる。また、401 (k) プランは、税制適格の退職給付制度であるから、内国歳入法 (IRC) 上、また納税者救済法 (Taxpayer Relief Act : TRA) 上の適格制度としてのルールに従わなければならない。納税者救済法のルールとして、次の条件の一つを満たす必要がある。

(a) 高給従業員⁶⁹の70%以上の制度加入 (IRC§410 (b))

(b) 非高給従業員の制度加入率が、高給従業員の制度加入率の70%以上 (IRC§410 (b) (1) (A) 及び(B))

(c) 制度未加入者を含む非高給従業員に提供される給付の平均が、制度未加入者も含む高給従業員に提供される給付の70%以上 (IRC§410 (b) (2))

(2) 運用段階

税制適格要件 (IRC§401 (a)) を満たした信託は、その所得について所得税を課さない。(IRC§501 (a)) これにより、適格措置に拠出された原資の運用益は、現実の給付時まで課税が繰り延べられることになる。

(3) 給付段階

給付の種類は、一時金払い、終身年金、連生遺族年金、確定年金である。59.5 歳以降、給付はいつでもできる。給付額に対しては、他の収入と合わせて全額課税される (IRC§402 (a) (b) (2))。70.5 歳になったら必ず給付を開始しなければならない (IRC§401 (a) (9))、70.5 歳以降に決められた給付しないとペナルティとして 50%の付加税⁶⁹が課される (IRC§4974)。

(4) 早期引き出し

59.5 歳よりも前に引き出す場合は後述の特例 (IRC§72 (t) (2)) を除き、引き出した合計額に対して 10%の付加税が課される。(IRC§408 (f))

- ・死亡・重度障害に伴う給付 (IRC§72 (t) (2) (A) (ii) 及び (iii))
- ・所得の 7.5%を超える高額医療費のための給付 (IRC§72 (t) (2) (B))
- ・失業時の健康保険料のための給付 (IRC§72 (t) (2) (D))
- ・退職後平均余命に渡って均等に受ける支給 (IRC§72 (t) (2) (A) (iv))
- ・55 歳以降に会社をやめたとき (separation of service、401(k)のみの規定)
- ・会社を辞めて IRA にロールオーバー (移換) するとき

⁶⁹付加税は、もともと定められている給付額と、その年の実際給付額との差額の 50%に相当する特別税が賦課されるものである。

(5) 401 (k) からのローン

401 (k) の加入者は、自分の口座から借入を行うことができる。借入金額については、所得税及びペナルティとしての10%の付加税は課されない。401 (k) の加入者は、原則として5年以内にこの借入金を返済することとされている。(IRC§72 (p)) この制度は、401 (k) のみに適用がありIRAには適用がない。

3. 1. 2 キオ・プラン (自営業者年金 : Keogh Plans)

1963年に創設された制度であり、IRC§401 (c) に基づく自営業者、非法人企業のオーナー、パートナー (10%以上の所有権の保有者) は、このプランを設立することができる。ただし、原則として21歳を超え1年以上勤務している非常勤職員も加入させなければならない。形態が企業年金と同じであり、プランの設立・管理などの手続きが複雑であるため、プランの実施をためらう自営業者が少なくない⁷⁰。以下拠出・運用・給付・早期引出しの段階別にわけると次のとおりである。

(a) 拠出段階

確定拠出型の場合、毎年49,000ドルか年間所得の25%のいずれか少ない金額まで、所得控除される。確定給付型の場合、年金年額16,500ドルあるいは加入者の連続3年間で最も高い給与の平均年額の100%のいずれか少ない金額を限度として、拠出できる。事業主は、従業員の方と同額の拠出を行わなければならないが、その分は事業主の所得から控除できる。また、従業員は、所得控除された分に加えて年金所得の10%まで拠出することができる。

(b) 運用段階

税制適格要件 (IRC§401 (a)) を満たした信託は、その所得について所得税を課さない (IRC§501 (a))。これにより、適格措置に拠出された原資の運用益は、現実の給付時まで課税が繰り延べられることになる。

(c) 給付段階

給付の種類には、一時金払い、終身年金、連生遺族年金、確定年金がある。給付金は、自主的な追加拠出分を除いて、全額課税される。

3. 1. 3 IRA制度

IRAは、1974年の退職所得保障法 (ERISA : Employee Retirement Income

⁷⁰厚生年金基金連合会編『海外の年金制度 日本との比較検証』209頁 (東洋経済新報社 1999年)

Security Act)により導入された。この法律の目的は、従業員の利益計画の包括的な基準を確定することによって加入者が退職後の保障を強化すること及び保護することにあつた⁷¹。

IRAは、所得を有するが、退職給付制度の対象となっていない者に、個人勘定を設けて、退職後に向けて有効な貯蓄を推奨することやIRAに年金資産の移換を認めることによって事業主の退職給付制度を維持する方法を退職者又は転職者に与えることを目的として導入された制度である⁷²。

当初は、適格退職年金プラン、キオ・プラン（以下2つの年金プランを合わせて職域年金という）でカバーされない個人を対象としたものであつたが、現在は、両者に加しているものでも広く加入が認められる個人年金制度となっている⁷³。

また、現在IRA制度には、主に従来型のIRAとロスIRAの2つが存在し、本稿ではそれぞれについて（2）において詳細に考察を行うものとする。

（1）IRA制度の歴史的変遷

IRA制度は、加入対象者の拡大、資産移換の受け皿機能の強化、ロスIRAやロールオーバーIRAなどの種類の多様化について幾度もの制度改正を経てきた。

導入当初IRAは、職域年金が提供されていない従業員に対して、税制優遇を伴う退職資産形成の制度を提供することを目的として、職域年金加入者と未加入者との間の公平性を満たすために導入された。IRAの税制優遇措置は、拠出した金額（年間の拠出上限は1,500ドル又は所得の15%のいずれか少ない金額）を総所得金額から控除することができ、また運用益は発生時点では個人段階で課税されず、給付されるまで課税されないというものである⁷⁴。また、エリサ法では、退職後に年金資産を使用することを推奨するために⁷⁵、59.5歳になる前に、納税者が引出すとペナルティとして10%の付加税を課すこととされた。

1976年の税制改正において、IRA口座保有者と無職の配偶者との間の公平を保つため⁷⁶、IRA口座保有者の配偶者も年間250ドルまで拠出でき、合計1,750ドルまでを全額所得控除できるようになった。

⁷¹Sarah Holden, et.al, The Individual Retirement Account at Age 30:A Retrospective, *PERSPECTIVE Vol.11,1*,at1,2005.

⁷²*Id.*,at 1.

⁷³*Id.*,at 3.

⁷⁴五嶋陽子「アメリカの年金と医療の租税優遇措置」渋谷博史・中浜隆編『アメリカの年金と医療』日本経済評論社 248頁（2006年）

⁷⁵Larry Ozanne, Individual Retirement Accounts, *The Encyclopedia of Taxation and Tax Policy*, at 215,1999.

⁷⁶五嶋, 前掲注) 74 248頁

1981年に「経済回復租税法」(Economic Recovery Tax Act : ERTA)が制定された。この法律により個人貯蓄を奨励するためIRAの対象者の範囲が拡大され、職域年金の加入の有無に関わらず、対象者が70.5歳未満の所得のある国民に拡大された。また、拠出上限も2,000ドル又は所得の100%のいずれか少ない金額に引き上げられた。こうした拠出に伴う制度変更により、IRAへの拠出は年々上昇することとなった⁷⁷。

エリサ法制定当初は、適格退職年金プラン加入者にとってIRAは魅力的なものでなかったが、1981年のこの改正によりその問題は解決された⁷⁸。1982年～1986年の短期間ではあるが所得制限なしで職域年金加入者を加入者に加えたことで、加入対象者が一気に拡大され、これがIRAの普及を大きく後押ししたと言われている⁷⁹。具体的な数字は下図9に示すとおりである。85年のIRAによる拠出申告件数及び同申告額はそれぞれ1620万件、382億ドルに達している。

1986年の税制改正においては、職域年金加入者に対してIRAへの拠出額の所得控除に制限が導入されることになった。これは、1981年の改正以後、IRAへの過剰な拠出が続き、結局それを正すために⁸⁰IRAへの拠出額の所得控除に制限されたものである。この年の改正により全額所得控除できるのは、職域年金に加入していない従業員か、職域年金に加入しているが所得が一定以下の従業員のいずれかに制限された⁸¹。この年の制限により、IRAへの拠出は低下し、1990年代半ばまで徐々に減少することになる⁸²。具体的な数字は下図9に示すとおりである。87年以降、拠出額は大きく減少している。90年の申告件数は、520万件、申告額は99億ドルとピーク時(1985年)の3分の1ほどになっている。

1996年の「小ビジネス職業保護法」(Small Business Job Protection Act : SBJPA)では、1978年の税制改正により導入された無職の配偶者の拠出について、これが所得のあるもう一方の配偶者と同額に引き上げられ、本人2,000ドルに配偶者分2,000ドルを上乗せできる形になった。なお、現在は、本人分5,000ドルに配偶者分5,000ドルを上乗せできるので、夫婦で最大10,000ドルまで拠出できる。

1997年には「納税者救済法」(Taxpayer Relief Act : TRA)が制定された。この背景には個人の貯蓄率を向上させ、投資を増やし、米国産業の国際競争力を強化する狙いがあった。この法律の特徴については、次の2点があげられる。

第1点は、「IRAの拡充」である。IRAへの拠出額を全額所得控除できる

⁷⁷Larry Ozanne, *supra* note75,at215

⁷⁸JAMES S.EUSTICE,et.all. *THE TAX REFORM OF 1986 Analysis and Commentary*,5-27, 1987.

⁷⁹野村, 前掲注) 62 125 頁

⁸⁰JAMES S.EUSTICE,et.all, *supra* note 78,at5-27.

⁸¹*Id*,at5-27.

⁸²Larry Ozanne, *supra* note 75,at215.

職域年金加入者の所得上限を、2007年まで段階的に引き上げることとした。また、最初のマイホームの購入や教育資金、医療、失業のためならIRAの引出しをペナルティの付加税なしで認めることとした。これは、特に中間層の納税者を意識して個人貯蓄の増加を促進するためのものである⁸³。

第2点は、拠出金の所得控除はないが、5年以上保有すれば引き出し時の元本・運用益とも課税されない「IRA制度の新設 (Roth IRA)」である。これは迫りくるベビーブーム世代の高齢化に備え退職に向けた貯蓄の動機を個人に与え、人々に（従来型のIRAとは）別の貯蓄手段を提供することにより退職後の貯蓄をよりしやすくするためのものである⁸⁴。

2001年の「経済成長・租税軽減調整法」(Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act: EGTRRA)では、年間拠出上限を2008年までに段階的に5,000ドルに引き上げ、2008年以降はインフレ調整を行うこととした。さらに、ロールオーバーIRAへの資産移換後にIRAへの拠出を行うと、IRAから次の職場の401(k)プランへの資産移換を行えないという制度上の制約があったが、この点が改められたのもこのときである。公務員向け確定拠出型年金(457プラン: IRC§457)からIRAへの資産移換の障壁が除去されたのも、前述のIRAへの自動移換が導入されたのも、このときであった。

さらに50歳以上の者にキャッチ・アップ拠出⁸⁵を許可した。これらの変更はIRAへの拠出を促進させ2002年には、1990年以来最大の金額となる95億ドルに引き上げた⁸⁶。

2006年「年金保護法」(Pension Protection Act: PPA)では、2001年「経済成長・租税軽減調整法」(EGTRRA)により引き上げられた拠出限度額を恒久化することが定められた。

このように様々な改正を経て現行のIRA制度が築きあげられている。

⁸³H.R.97-111 at9475.

⁸⁴H.R.97-53 at94.

⁸⁵キャッチ・アップ拠出は、50歳以上の加入者に対する追加の拠出枠。

⁸⁶Sarah Holden, et.all, *supra* note 71,at 4.

(単位:ドル)

課税年度	申告件数	割合	申告額
1975年	120万	1.5%	14億
1980年	260万	2.7%	34億
1981年	340万	3.6%	48億
1982年	1200万	12.6%	283億
1983年	1360万	14.1%	321億
1984年	1520万	15.3%	354億
1985年	1620万	15.9%	382億
1986年	1550万	15.1%	378億
1987年	730万	6.9%	141億
1988年	640万	6.0%	119億
1989年	580万	N.A.	108億
1990年	520万	N.A.	99億

図9 IRAの所得控除内の拠出金の状況⁸⁷

(2) 制度・税制の内容

①従来型のIRA (Traditional Individual Retirement Account)

上述の通り、1974年にエリサ法により創設された制度である。従来型のIRA（本稿では、ロスIRA、ロールオーバーIRAと区別するためこの表現を用いる。以下同じ）への加入要件は、所得があるか、もしくは所得のある者の配偶者であり、かつ、70.5歳未満であれば可能である。すなわち、就労状況や勤務先の種類に基づく条件付けにはなっていない。また、職域年金の加入者が税制優遇を二重に享受するという点について、職域年金加入者を一律にIRAへの加入不可とするのではなく、年収が一定以上になると、拠出の所得控除可能額が減少する仕組みになっている。さらに、年間一定金額を上限に、所得控除のない拠出を行うことも制度上可能となっている。ただ、この選択により制度が複雑化し、本来の所得控除を受けられる人が誤って受けられないといった事態を引き起こしたという指摘もある⁸⁸。以下拠出・運用・給付・早期引出しの段階別に分けると次のとおりである。

(イ) 拠出段階

5,000ドル（50歳以上は6,000ドル⁸⁹=キャッチ・アップ拠出）または稼得所得⁹⁰

⁸⁷出所 The Internal Revenue Service.

⁸⁸Sarah Holden, et.all, *supra* note 71, at 2.

⁸⁹50歳以上は2002年～2005年は年間500ドル、2006年以降は年間1000ドルを所得控除可能拠出限度額に加算する。

のいずれか低い金額までの拠出額（ただし、従来型の I R A とロス I R A 両方に拠出する場合の上限は、両方合わせて50歳未満 \$ 5,000 50歳以上 \$ 6,000となっている。）は、所得控除可能である。

（ロ）運用段階

税制適格要件（IRC§408 (a)）を満たした信託は、その所得について所得税を課さない（IRC§501 (a)）。これにより、従来型の I R A に拠出された原資の運用益は、現実の給付時まで課税がされないことになる。このような課税の繰り延べ規定が認められた背景には、退職給付制度がない者に退職に向けた備え（貯蓄）を推奨するために税制優遇措置を講じたためである⁹¹。

（ハ）給付段階

給付の種類は、一時金払い、終身年金、連生遺族年金、確定年金である。59.5歳以降、給付はいつでもできる。給付額に対しては、他の収入と合わせて全額課税される。70.5歳になったら必ず給付を開始しなければならず（IRC§401 (a) (9)）、70.5歳以降に決められた額を給付しないとペナルティとして50%の付加税が課される。（IRC§4974）

（ニ）早期引き出し

59.5歳よりも前に引き出す場合は以下の特例（IRC§72 (t) (2)）を除き、引き出した合計額に対してペナルティとして10%の付加税が課される。（IRC§408 (f)）

- ・死亡、重度障害に伴う給付（IRC§72 (t) (2) (A) (ii) 及び (iii)）
- ・所得の7.5%を超える高額医療費のための給付（IRC§72 (t) (2) (B)）
- ・失業時の健康保険料のための給付（IRC§72 (t) (2) (D)）
- ・退職後平均余命に渡って均等に受ける支給（IRC§72 (t) (2) (A) (iv)）
- ・高等教育費の支払い（IRC§72 (t) (2) (E)）
- ・自分自身、もしくは家族が最初の家を買うとき⁹²（IRC§72 (t) (2) (F)）

②ロス I R A （Roth Individual Retirement Account ）

上述の通り、1997年納税者救済法により、上院議員ウィリアム・ロス氏が提案して導入された新形態の I R A 制度である。ロス I R A の一般的な使われ方としては、職域年金に加入し、一定以上の年収があるため従来型の I R A への

⁹⁰稼得所得とは、給与、賃金、チップなど人的サービスに対する対価などをいう。不動産賃貸収入、利息・配当金収入、投資収入などの非稼得収入からは I R A に拠出できない。

⁹¹Sarah Holden, et.all, *supra* note 71, at 3.

⁹²\$ 10,000 を限度とされている。

拠出を所得控除できない人が、職域年金に加えて、自助努力の退職資産形成を行う場合などが想定されている⁹³。

(イ) 拠出段階

5,000ドル（50歳以上は6,000ドル＝キャッチ・アップ拠出）または稼得所得のいずれか低い金額までの拠出額（ただし、従来型のIRAとロスIRA両方に拠出する場合の上限は、両方合わせて50歳未満\$5,000 50歳以上\$6,000となっている。）は、所得控除はできない（IRC§408A（c）（1）、IRC§219）。一定以上の年収を持つ者に対しては、この限度額が削減される。ロスIRAと従来型のIRAを同時に持つことも可能で、この場合、両方あわせた拠出限度額は、5,000ドルと稼得所得のうちどちらか小さい金額となる。

(ロ) 運用段階

引き出しを行わない限り運用益に対して課税されない（IRC§408A）。詳細については、(二)において説明する。

(ハ) 給付段階

ロスIRAの給付については、自分が拠出した額（拠出額）と、その運用益を分けて考えなければならない。拠出額に対しては、いつ引き出しても、所得税も10%の付加税も課されない。ただし、運用益については、59.5歳になるまで基本的に引き出せない。運用益を10%の付加税なしで給付するには、59.5歳になっていることと、最初の拠出を開始してから5年以上たっていること（5年以上保有）が条件となってくる（IRC§408A（d）（2）（B））。また、401（k）や従来型のIRAと違い、70.5歳になっても給付をうけなくてもよく（IRC§408A（c）（5））、永久に給付をうけず、子孫に資産を相続させることも可能である。

(ニ) 早期引き出し

運用益に対しては、従来型のIRAとほぼ同じルールが適用される。

どの特例で引き出すかにより、所得税が課税されない場合と所得税が課税される場合がある。詳細は以下の通りである。

(a) ロスIRAの引き出しについては、5年以上保有した後であれば、次の事由により早期に引き出した場合には、運用益に対して課税されず、10%の付加税も課されない。

- ・死亡・重度障害に伴う給付（IRC§72（t）（2）（A）（ii）及び（iii））

⁹³野村，前掲注）62 123頁

- ・自分自身、もしくは家族が最初の家を買うとき⁹⁴ (IRC§72 (t) (2) (F))

(b) 次の事由により早期に引き出した場合には、運用益に対しては課税されるが、ペナルティとしての10%の付加税は課されない。

- ・所得の7.5%を超える高額医療費のための給付 (IRC§72 (t) (2) (B))
- ・退職後平均余命に渡って均等に受ける支給 (IRC§72 (t) (2) (A) (iv))
- ・高等教育費の支払い (IRC§72 (t) (2) (E))

3. 2 退職給付制度間のポータビリティ

(1) 離職・転職に伴う他の退職給付制度間の移換

401 (k) プランでは、離職や転職によって自分の口座の積立金を他の企業年金へ移換して、年金積立の継続を確保することができる。401 (k) プランの下、離職や転職により加入者が年金積立金を引き出す場合には、前職の401 (k) プランの資産残高が一定以上の場合、①次の職場の年金プランが受け付ければそこに移換する、②この資産をIRA (このIRAは、拠出限度額はなく、全額移換が可能な受け皿を指すのであって、これとは別に年間5,000ドルを拠出額の上限とする従来のIRAが存在する。以下「ロールオーバーIRA: Rollover IRA」という)に移換する、③前の職場の年金プランに残す、④一時金、分割払いで受け取る (ただしこの場合、10%の付加税がかかる) という選択肢がある⁹⁵。

このうち①については、全額を転職先の401 (k) プランに移す際、課税の繰り延べが認められている。401 (k) プランが普及した背景には、新しい職場でそのまま課税されないで、年金積立を継続できること、つまり、課税が繰り延べられて移換可能であることがあげられる⁹⁶。

ただし、転職先がまだ決まっていない場合には、とりあえずの受け皿として②のロールオーバーIRAに資産を移換することができる。ここへ移しておいて、新しい職場が決まり次第、新会社の401 (k) プランに移換する。加入者はそのままIRAでの移換を継続することもできる。あくまでも一時的な避難措置であるから、追加拠出することはできないが、運用益に対する課税は据え置かれる。法律の規定は、離職・転職した後も年金資産を保存することを推奨し⁹⁷、労働の流動性を損なってはならないという趣旨⁹⁸から課税しないで移換することを認めており内国歳入法に明文化されている (IRC§402 (c) (1))。

⁹⁴ \$ 10,000 を限度とされている

⁹⁵ 中北徹『企業年金の未来—401k と日本経済の変革』118 頁 (ちくま新書 2001 年)

⁹⁶ 同上 118 頁

⁹⁷ ダンMマックギル、カイルNブラウン、ジョンJハーレー、シルベスターJスキーバ共著 田村正雄監訳『企業年金の基礎 改版』7-1 (ぎょうせい 1998 年)

⁹⁸ 中北, 前掲注) 95 118 頁

また、ロールオーバー I R A に移換した資産を、その後さらに別の適格プランに移換することも認められている。

(2) ロールオーバー I R A (Rollover IRA)

ロールオーバーの方法としては、(イ) 加入者の手を介さず、転職先のプランに直接移換するダイレクト・ロールオーバー方式と、(ロ) 加入者が 401 (k) プランからいったん現金の給付を受けた後、これを転職先のプランに本人の手を通して現金を移す間接的ロールオーバー方式とがある。ダイレクト・ロールオーバー方式ではそのまま課税が据え置かれる (IRC§402 (c) (1)) が、後者の場合には源泉徴収税がかかるのでこれを控除した額しか本人に支払われない。

税金の還付が受けられるためには、401 (k) プランより現金が支払われた日から 60 日以内に、新しい年金プランに移換を行わなければならない (IRC§402 (c)

(3)、IRC§408 (d) (3) (A)) が、その場合、還付が実際に行われるまでの間、本人によって立替えが必要である。

金額を用いて説明すると、退職時 5 万ドルを引き出した場合、20% の 1 万ドルを税金で引かれる。次に転職先にロールオーバーするには引き出した 5 万ドルを移転しなければならないため、1 万ドルを自分で工面しなければならない。移換後に 1 万ドルの税金還付が受けられる。

従来、従来型の I R A の対象者には、低所得者が多く、所得控除限度額が低い等の理由により普及していなかったが、上記の通り 1981 年から職域年金の加入者も対象に加えられたこと、また拠出限度額も引き上げられたため、従来型の I R A は、急速に伸びる結果となった⁹⁹。また、すべての 401 (k) プランが、他の適格年金からロールオーバーを認めているわけではないため、ロールオーバー I R A は離職時や転職時の受皿として極めて重要な存在となっている¹⁰⁰。

直接的ロールオーバー方式と間接的ロールオーバー方式は、図10のように説明できる。

⁹⁹Sarah Holden, et.all, *supra* note 71, at 4.

¹⁰⁰Sarah Holden, et.all, *supra* note 71, at 6.

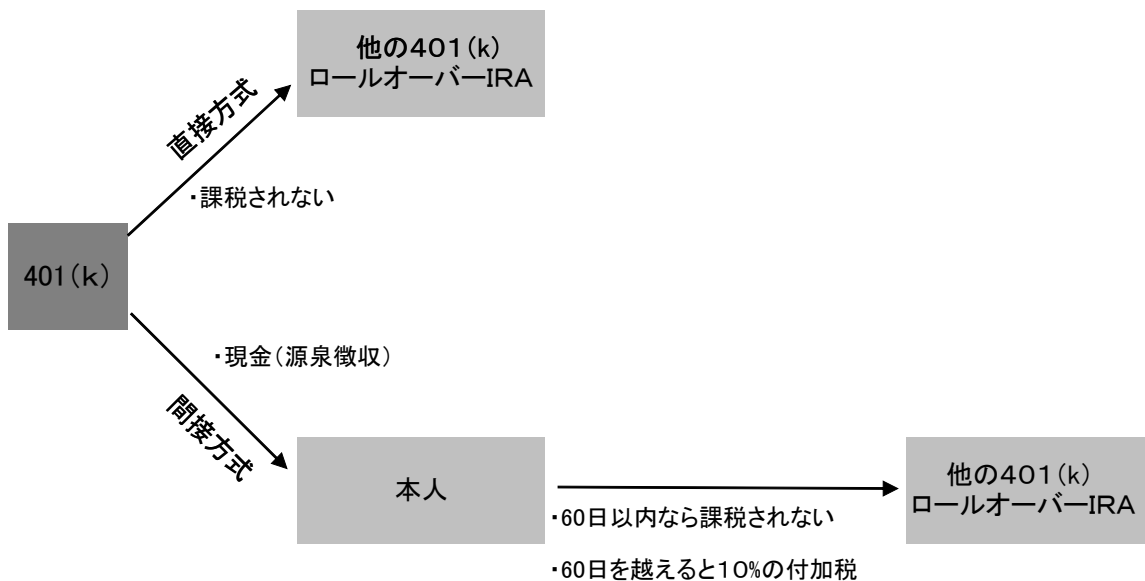


図 1 0 直接方式と間接方式

		資産移換先		
		Roth IRA	IRA	401(k)プラン
資産移換元	Roth IRA	可	不可	不可
	IRA	可 ¹	可	可
	401(k)プラン	可 ¹	可	可

(注) 1. ただし課税所得に算入の必要あり。

図 1 1 資産移換の課税の繰り延べの可否¹⁰¹

図 1 1 の (注) 1 については、従来型の IRA や 401 (k) プランからロス IRA へコンバートが認められている。課税が繰り延べられてロールオーバー (移換) できるわけではない。これは、年収が一定金額以下の場合には、以前に拠出した従来型の IRA や 401 (k) をロス IRA にコンバートすることができるものであり、コンバートした年に繰り延べされていた税金を払う必要がある。

¹⁰¹野村亜紀子「金融危機を経て確定拠出型年金拡充を目指す米国オバマ政権—我が国でも急がれる私的年金拡充の議論—」資本市場クォーターリー2009年秋号 58 頁 (2009 年) (一部改変)

また、ロス I R A から従来型の I R A や 401 (k) への移換は図 1 1 の通り認められていない。

4. わが国の今後の方向性

上述では、問題点を解決すべく米国の年金制度・税制の考察を行ってきた。米国の退職給付制度は、日本の公的年金、個人年金を除く諸制度に基づく各種年金に対応するものすべてをカバーするほか、企業年金の基本概念が広がって、実質的に個人年金の性格が強い年金をも取り込んでいる¹⁰²。そのほか、それらの諸年金と純粋の個人年金との間に位置するとも考えられる I R A 制度まであり、それらの制度の多様性、柔軟性によって、日本における各年金間のばらつきによる公平の問題は、相当程度解消されており、比較的整合したものになっていると思われる¹⁰³。また、米国の退職給付制度間のポータビリティを図るうえでも、I R A 制度は重要な役割をはたしている。

先にみた金融税制研究会の論文においても、ロス I R A をモデルとした日本版 I R A 制度の提案を、佐藤論文では、従来型の I R A を参考に税制適格の個人年金勘定 (J I R A) を提案している。しかし金融税制研究会論文の日本版 I R A は、課税方式によるポータビリティや年金性の確保に課題があり、佐藤論文の J I R A は、現行制度との整合性に検討の余地がある。そのような事情を踏まえたうえで、わが国の私的年金税制について方向性を示すものとする。

年金原資の法的性質の見地からの課税のばらつきについては、私的年金制度によって適用される所得控除の種類や金額がばらばらに設けられており、完全に整合性をはかることには限界がある。金融税制研究会論文や佐藤論文では、日本版 I R A 制度や税制適格の個人年金勘定を導入することにより整合性を図ることが検討されてきたが、現行存在する私的年金とは別に、新たに制度を設けることは、ただでさえばらつきがあるわが国の私的年金制度をさらに複雑にしかねない。そこで、少なくとも個人年金については、税制適格個人年金を個人型確定拠出年金に統合することで、個人型確定拠出年金を受け皿として、整合性を図る方向が望ましい。

資産の移換時の含み益に対する課税については、税法上の措置を継続するという扱いがなされており、明確な根拠規定が存在しない。合併・統合などによる年金資産の移行については、年金資産は継続しているとみることができても、離職や転職の場合には、実質・事実上そうみなしているだけであって、一度その時点で損益が実現しているとみることにもできる。しかし、手元に現金がない

¹⁰²植松守雄「講座 所得税法の諸問題 第 121 回」税経通信 51 巻 12 号 40 頁 (1996 年 11 月) 個人年金の性格が強い年金として 401 (k) プランの従業員拠出などが考えられる。

¹⁰³同上, 40 頁

のにその時点で課税してしまうとだれも移換しなくなり、円滑な年金間のポータビリティに支障をきたすことになる。米国では、離職・転職時に年金資産を保存することを促進し、労働の流動性を損なってはならないという趣旨から、資産の移換時の含み益に対する課税の取り扱いが、税法上明確に定められている。そこで、わが国でも、資産の移換時の含み益に対する課税について、税法上、根拠規定を明確化することが望まれる。また、その移換方法についても、米国では、転職先の管理運用機関に直接移換する方法と、一度現金で受け取って60日以内に、転職先の管理運用機関やロールオーバーIRAに移換すれば課税の繰り延べが認められる間接方式が存在し、年金加入者の移換方法における選択肢が広がっている。わが国でも、脱退一時金として現金化した場合でも何日か以内に移換した場合には、課税を繰り延べて移換することを認めることに検討の余地がある。

私的年金間のポータビリティには制約がある。とりわけ、個人型確定拠出年金については、加入対象者が限定されており、資産を移換後、拠出を行えず運用のみというのでは、確定拠出年金の本領であるはずのポータビリティが十分に確保されているとはいえない。一方、米国では、ポータビリティを確保するうえで、就業状態や勤務先の年金制度等にかかわらず加入することができるロールオーバーIRAがその役割をはたしている。この場合におけるロールオーバーIRAは、EET型の従来型のIRAに付随するものであり、TEE型のロスIRAではない。そのため、ロスIRAが、他の年金の受け皿となったり、ロスIRAから従来型のIRAや401(k)プランに移換したりすることは認められていない。

そこで、新たに日本版IRA制度や税制適格の個人年金勘定を導入するのではなく、基本的な仕組みが米国のIRAに近い個人型確定拠出年金の加入対象者の範囲を拡大することにより、個人型確定拠出年金にポータビリティの受け皿としての役割を担わせ、税法上の優遇措置を認める方向性が望ましい。

おわりに

本稿では、年金原資の法的性質の見地からの課税のばらつきと、私的年金間の移換時の課税の問題について、どうあるべきかを検討してきた。そこでまず、わが国の私的年金制度・税制を概観することにより問題点を明らかにし、その問題点に対する先行研究の限界に触れるとともに、米国の状況を考察・比較してきた。

年金原資の法的性質の見地からの課税のばらつきについては、私的年金制度によって適用される所得控除の種類や金額がばらばらに設けられており、完全に整合性をはかることには限界がある。先行研究では、日本版 I R A 制度や税制適格の個人年金勘定を導入することにより整合性を図ることが検討されてきたが、新たに制度を設けることは、ただでさえばらつきがあるわが国の私的年金制度をさらに複雑にしかねない。そこで、少なくとも個人年金については、税制適格個人年金を個人型確定拠出年金に統合することで、個人型確定拠出年金を受け皿として、整合性を図る方向が望ましい。

資産の移換時の含み益に対する課税については、税法上の措置を継続するという扱いがなされており、税法上、明確な根拠規定が存在しない。米国では、離職・転職時に年金資産を保存することを促進し、労働の流動性を損なってはならないという趣旨から、資産の移換時の含み益に対する課税の取り扱いが、税法上明確に定められている。そこで、わが国でも、資産の移換時の含み益に対する課税について、税法上、根拠規定を明確化することが望まれる。

私的年金間のポータビリティには制約がある。とりわけ、個人型確定拠出年金については、加入対象者が限定されており、資産を移換後、拠出を行えず運用のみというのでは、確定拠出年金の本領であるはずのポータビリティが十分に確保されているとはいえない。一方、米国では、ポータビリティを確保するうえで、就業状態や勤務先の年金制度等にかかわらず加入することができるロールオーバー I R A がその役割をはたしている。そこで、わが国でも、個人型確定拠出年金の加入対象者の範囲を拡大することにより、個人型確定拠出年金にポータビリティの受け皿としての役割を担わせ、税法上の優遇措置を認める方向性が望ましい。

以上のことから本稿では、個人型確定拠出年金に私的年金間の整合性やポータビリティの問題を解消するための受け皿としての役割を期待したい。

参考文献リスト

- ・石垣修一『年金資産運用のためのエリサ法ガイド』（東洋経済新報社 2003年）
- ・石田成則「確定拠出年金の現状と課題」PIE/DIS Discussion Paper No.190（2003年）
- ・石弘光『税制ウォッチング』（中公新書 2001年）
- ・生田ひろみ・大橋加代子・前田幸作『アメリカの年金 手続きガイド』（中央経済社 2007年）
- ・犬飼久美『企業年金制度の移行に関する税務・会計・法務のポイント』（中央経済社 2009年）
- ・上田真吾「確定拠出年金における「マッチング拠出」についての考察」みずほ年金レポート 76巻 30頁（2007年）
- ・植松守雄「講座 所得税法の諸問題 第93回～第125回」税経通信 49巻第8号～52巻2号（1994年6月～1997年2月）
- ・浦田春河『401（k）プラン アメリカの確定拠出年金のすべて』（東洋経済新報社 1998年）
- ・臼杵政治他「2009年 企業年金の課題と展望」28巻1号8頁（2009年）
- ・臼杵政治「企業年金のガバナンス」ジュリスト 1379号 36頁（2009年）
- ・臼杵政治「拡大した退職金・企業年金制度の選択肢とこれから」月刊人事労務 18巻10号（2006年）
- ・臼杵政治「年金税制を考える」企業年金 24巻10号 18頁（2005年）
- ・臼杵政治「中小企業の退職金・年金を考えるー適格退職年金制度の廃止をきっかけにー」ニッセイ基礎研 REPORT96号 24頁（2005年）
- ・臼杵政治「企業年金税制を推進する政策のあり方について」年金と経済 22巻2号 19頁（2003年）
- ・臼杵政治「日本的雇用慣行の変化と退職金・企業年金改革」証券アナリストジャーナル 41巻3号（2003年）
- ・臼杵政治「確定拠出年金の（日本版 401k）の現状と退職金・年金税制への示唆」財経詳報 2302号 5頁（2002年）
- ・臼杵政治「老後準備に統一的な税制をーカナダ RRSP のケースを参考にー」ニッセイ基礎研 REPORT65号 14頁（2002年）
- ・江口隆裕『変貌する世界と日本の年金 年金の基本原則から考える』（法律文化社 2008年）
- ・大田良子「年金改革の方向と年金課税のあり方ー官民の役割分担を中心にー」季刊 年金と雇用 20巻2号 41頁（2001年）

- ・大野吉輝「年金税制をめぐる諸問題」年金と経済 21 巻 5 号 4 頁 (2003 年)
- ・尾崎俊雄「企業年金 レッスン 1 2」日本実業出版社 企業実務 (2008 年 4 月～2009 年 3 月)
- ・尾崎俊雄「確定拠出年金のあり方、改善方策等について」年金と経済 27 巻 4 号 34 頁 (2009 年)
- ・尾崎俊雄「「確定拠出年金制度」に係る税制措置の課題と将来展望」PIE/DIS Discussion Paper No. 399 (2008 年)
- ・尾崎俊雄「見直し時期を迎える確定拠出年金制度」金融財政事情 58 巻 22 号 44 頁 (2007 年)
- ・尾崎俊雄「確定拠出年金「個人型年金」の課題と展望」企業年金 26 巻 7 号 13 頁 (2007 年)
- ・尾崎俊雄「確定拠出年金の課題とその対応策」企業年金 26 巻 6 号 (2007 年)
- ・尾崎俊雄「企業年金税制の現状と今後の方向」年金と経済 21 巻 5 号 19 頁 (2003 年)
- ・尾崎俊雄「特別掲載 確定拠出年金の税制措置の課題と方向」週刊社会保障 56 巻 2206 号 54 頁 (2002 年)
- ・尾崎俊雄『日本版 401K 導入・運営・活用のすべて』(東洋経済新報社 2002 年)
- ・尾崎俊雄「確定拠出年金制度の導入の背景とその概要」ジュリスト 1210 号 33 頁 (2001 年)
- ・柏崎重人・深澤寛晴「退職給付(企業年金)の現状と課題」日本労働研究雑誌 546 号 80 頁 (2007 年)
- ・柏木恵「退職金(退職一時金・企業年金)に関する税制の見直し ―公的年金の財源として―」富士通総研(FRI)経済研究所 (2003 年)
- ・「確定拠出年金への個人拠出を提言」旬刊福利厚生 1949 巻 31 頁 (2007 年)
- ・「確定拠出年金のマッチング拠出論議」旬刊福利厚生 1994 巻 18 頁 (2008 年)
- ・金子宏『租税法 第 15 版』(弘文堂 2010 年)
- ・川田剛、徳永匡子『OECD モデル租税条約コメンタリー―逐条解説』(税務研究会出版局 2006 年)
- ・「企業型確定拠出年金にマッチング拠出を導入―厚生労働省の平成 21 年度税制改正項目をみる―」週刊社会保障 63 巻 2514 号 38 頁 (2009 年)
- ・「企業年金の現状 退職金・年金データ」賃金事情 2561 巻 32 頁 (2009 年)
- ・金融税制研究会/NTT データ経営研究所著 森信茂樹 編著『金融所得一体課税の推進と日本版 IRA の提案』(きんざい 2010 年)
- ・久保和行『わかりやすい企業年金』(日本経済新聞出版社 2007 年)

- ・厚生年金基金連合会編『海外の年金制度 日本との比較検証』（東洋経済新報社 1999年）
- ・近藤忠彦「マッチング拠出等の導入で税軽減効果も！改正401（k）運用上の留意点」旬刊経理情報 1216 巻 62 頁（2009年）
- ・酒井克彦「金融所得課税の課題と展望－高齢化社会における老後資産形成支援と格差社会への対応－」税大ジャーナル 10 巻（2009年）
- ・佐々木哲夫「確定拠出年金制度の見直し・改善に関する一考察 ～企業と従業員双方にとって使い勝手の良い制度に～」（2006年）
- ・佐々木哲夫「マッチング拠出導入による”制度運営への影響と対応”（強化が求められる！制度導入後の教育・コミュニケーション）」（2008年）
- ・佐藤英明「退職所得・企業年金と所得税 －JIRAに関する研究ノート－」日税研論集 57 号 63 頁（2007年）
- ・佐藤英明「所得税 事例 「給与」課税をめぐるいくつかの問題点」税務事例研究 79 巻 21 頁（2004年）
- ・佐藤英明「『給与』をめぐる課税問題－諸問題の概観」総合税制研究 12 巻 213 頁（2004年）
- ・佐藤英明「企業年金改革と税制 －研究ノート－」総合税制研究 10 号 54 頁（2002年）
- ・佐藤英明「退職所得課税と企業年金課税についての覚書 －給与をめぐる税制論序説－」『公法学の法と政策 上巻』426 頁（2000年）
- ・佐藤英明、植田卓「誌上税務審議 給与所得者への課税」税研 13 巻 72 号 29 頁（1998年）
- ・佐藤英明「企業年金と課税－適格退職年金制度の検討を中心として」ジュリスト通号 1128 号 15 頁（1998年）
- ・佐藤英明「私的年金の課税」日税研論集 37 号 143 頁（1997年）
- ・佐藤英明「年金生活者と所得税負担」税研 65 巻 11 号 49 頁（1996年）
- ・佐藤英明「利子所得における「預金利子」の意義と範囲に関する覚書」神戸法学雑誌第 41 巻 1 号 61 頁（1991年）
- ・渋谷博史・中浜隆編『アメリカの年金と医療』（日本経済評論社 2006年）
- ・社会保障研究所編『アメリカの社会保障』（東京大学出版会 1993年）
- ・須田 徹『アメリカの税法 改定六版－連邦税・州税のすべて－』（中央経済社 1999年）
- ・税制調査会『個人所得課税に関する現状と課題 －個人所得課税・各論を中心に（国税・地方税）－（平成 19 年 11 月）』（2007年）
- ・税制調査会『課税ベースと年金制度全体を見据えた改革』（2006年）

- ・税制調査会『個人所得課税に関する論点整理（平成 17 年 6 月）』（2005 年）
- ・税制調査会『少子・高齢社会における税制のあり方（平成 15 年 6 月）』（2003 年）
- ・清家篤 府川哲夫編『先進 5 か国の年金改革と日本』（丸善プラネット株式会社 2005 年）
- ・第一生命ニューヨーク 401 (k) 研究会『401 (k) プランのすべて－米国確定拠出型年金と運営プレイヤーたち』（社団法人金融財政事情研究会 1998 年）
- ・高橋肇「確定拠出年金制度における課題 ー投資教育とマッチング拠出ー」みずほ年金レポート 81 巻 6 頁（2008 年）
- ・高橋肇「企業型 DC と個人型 DC の接点と求められる対応 確定拠出年金制度の健全な発展には個人型の理解が不可欠」企業年金 26 巻 7 号（2007 年）
- ・田近栄治「課税ベースと年金制度を見据えた改革を」税制調査会（2000 年）
- ・谷内陽一「私的年金税制の公平性・中立性に関する一考察－少子・高齢社会の到来を踏まえて－」租税史料館賞受賞論文集第 18 回下巻 177 頁（2009 年）
- ・ダンMマックギル、カイルNブラウン、ジョンJハーレー、シルベスターJスキーバ共著 田村正雄監訳『企業年金の基礎 改版』（ぎょうせい 1998 年）
- ・坪野剛司『[総解説]新企業年金 第 2 版 制度選択と移行の実際』（日本経済新聞社 2005 年）
- ・都村敦子「年金と税制の控除の統合について」年金と経済 21 巻 5 号 10 頁（2003 年）
- ・第一法規出版「DHC コメントール 所得税法」
- ・中北徹『企業年金の未来－401k と日本経済の変革』（ちくま新書 2001 年）
- ・中林宏信「老後所得保障の 3 本柱の現状とこれからの [マッチング拠出] 活用の可能性」ビジネスガイド 684 巻 9 頁（2009 年）
- ・鳴島安雄「年金制度の現状と今後の課税のあり方について」税大ジャーナル 第 12 号（2009 年）
- ・鳴島安雄「年金制度の現状と今後の課税のあり方について」租税研究 727 号（2010 年）
- ・西村淳「企業年金体系の変貌と法制上の課題」PIE/DIS Discussion Paper No. 440（2009 年）
- ・『2009 年度版 確定拠出年金関連法令条文集』（社団法人 金融財政事情研究会 2009 年）
- ・日本税理士連合会税制審議会『高齢化社会における所得課税と資産課税のあり方について ー平成 14 年度諮問に対する答申ー』（2002 年）
- ・日本税理士連合会税制審議会『所得税制における所得区分と課税方式のあり方について ー平成 16 年度諮問に対する答申ー』（2004 年）

- ・『日本版 401k 白書 2003』(NPO 確定拠出年金教育協会 2003 年)
- ・野口悠紀雄「年金に対する課税について」一橋論叢 96 巻 1 号 21 頁 (1986 年)
- ・野口悠紀雄「年金課税と貯蓄」一橋論叢 94 巻 4 号 20 頁 (1985 年)
- ・野村亜紀子「金融危機を経て確定拠出型年金拡充を目指す米国オバマ政権—我が国でも急がれる私的年金拡充の議論—」資本市場クォーターリー2009 年秋号 54 頁 (2009 年)
- ・野村亜紀子「確定拠出年金の現状と課題」ジュリスト 1379 号 21 頁 (2009 年)
- ・野村亜紀子「企業年金の変化と確定拠出年金の課題—米国 401 (K) プランの動向を踏まえて—」証券アナリストジャーナル 45 巻 5 号 60 頁 (2007 年)
- ・野村亜紀子「企業型確定拠出年金への個人拠出導入」企業年金 26 巻 10 号 (2007 年)
- ・野村亜紀子「米国 401 (k) プランからの示唆」第 4 回企業年金研究会資料 (2007 年)
- ・野村亜紀子「個人型確定拠出年金の課題 - 米国 IRA の発展からの示唆 -」資本市場クォーターリー2006 年冬号 121 頁 (2006 年)
- ・野村興銀インベストメント・サービス『新版 プロのための日本版 401k 確定拠出年金法解説』 時事通信社 (2001 年)
- ・馬場義久『所得課税の理論と政策』 (税務経理協会 1998 年)
- ・Harald Conrad : 宮崎 理枝訳「近年のドイツにおける企業年金制度の展開」海外社会保障研究 151 巻 98 頁 (2005 年)
- ・林田正一「確定拠出年金をめぐる最近の動向と制度見直しの方向性について」みずほ年金レポート 76 巻 15 頁 (2007 年)
- ・日高大開『退職給付制度の改廃等をめぐる税務—退職金・企業年金の所得の分類と課税の手引—』(財団法人大蔵財務協会 2005 年)
- ・平塚敦士、犬飼久美「適格年金制度廃止に伴う企業年金制度移行の実務」税務弘報 56 巻 12 号 49 頁、13 号 74 頁、57 巻 1 号 154 頁 (2008 年 11 月~2009 年 1 月)
- ・平野嘉秋『確定拠出型・確定給付型・ハイブリッド型の企業年金 401 (k) と企業年金の税務—日本版 401 (k) 導入に向けて—』(税務研究会出版局 1999 年)
- ・平野嘉秋「米国における企業年金と税制—確定拠出型プランを中心として—(上)(中)(下)」国際税務 19 巻 4、5、7 号 (1999 年)
- ・藤田伍一・塩谷祐一編『先進諸国の社会保障 7 アメリカ』(東京大学出版会 2000 年)
- ・藤田晴「年金税制の再検討」近畿大学 商経学叢 36 巻 1 号 1 頁 (1989 年)
- ・PWCユニファイネットワーク『図解 確定拠出年金 —新しい年金制度の

- しくみと資産運用の基礎知識』(東洋経済新報社 2000年)
- ・『平成21年度版 改正税法のすべて』(大蔵財務協会 2009年)
 - ・『平成14年度版 改正税法のすべて』(大蔵財務協会 2002年)
 - ・『平成12年度版 改正税法のすべて』(大蔵財務協会 2000年)
 - ・『平成21年度版 高齢社会白書』(内閣府編集 2009年)
 - ・堀江奈保子「確定拠出年金の仕組みと改正ポイント」バンクビジネス 43巻9号 (2009年)
 - ・水野忠恒『所得税の制度と理論—「租税法と私法」論の再検討—』(有斐閣 2006年)
 - ・みずほ総合研究所『図解 年金のしくみ 一年金制度の問題点を理解するための論点40—』(東洋経済新報社 2007年)
 - ・増井良啓「退職年金等積立金の課税」日税研論集第37号201頁 (1997年)
 - ・松尾直彦「確定拠出年金制度と金融商品取引法」旬刊商事法務 1871巻39頁 (2009年)
 - ・水野忠恒「高齢化社会と年金税制」日税研論集第37号3頁 (1997年)
 - ・宮本十至子『租税法判例百選〈第4版〉』82頁 (有斐閣 2005年)
 - ・宮本十至子「企業年金課税の国際的側面について」日本年金学会誌第24号38頁 (2004年)
 - ・宮本十至子「企業年金税制—確定拠出年金を中心に—」法律時報 75巻4号60頁 (2003年)
 - ・宮本十至子「企業年金と国際課税 —EUにおける判例・調整を中心に—」税法学 549号63頁 (2003年)
 - ・森戸英幸『企業年金の法と政策』(有斐閣 2003年)
 - ・森信茂樹『給付付き税額控除 日本型児童税額控除の提言』(中央経済社 2008年)
 - ・森信茂樹他「金融所得一体課税～個人金融資産1500兆円の活用に向けて～」金融税制研究会 (2008年)
 - ・山田千秀「企業年金等の拡充にむけて～確定拠出年金法等の一部改正案～」立法と調査 291巻 (2009年)
 - ・山口修「確定拠出年金の本人拠出(マッチング拠出)の導入について」企業年金 28巻4号16頁 (2009年)
 - ・山口修『確定拠出年金のすべて』(きんざい 2002年)
 - ・山口修『確定拠出型年金の導入戦略 日本の企業年金改革プラン』(東洋経済新報社 1999年)
 - ・吉田健三「貯蓄支援税制としてのアメリカ401(k)に関する考察」海外社会保障研究 2003春号78頁(2003年)

- ・吉牟田 勲「年金課税の現状と問題点—年金制度改革と課税のあり方」租税研究 591 号 42 頁 (1999 年)
- ・吉牟田 勲「年金税制改革の視点」税経通信 50 巻 4 号 8 頁 (1995 年)
- ・401 (k) プラン研究会編著『Q&A 401 (k) ハンドブック』(きんざい 1998 年)
- ・渡辺裕泰『ファイナンス課税』(有斐閣 2006 年)
- ・渡辺由美子「米国における個人退職勘定 (IRA) の現状と課題」企業年金連合会 企業年金 2007・4 月号 39 頁 (2009 年)

- ・ Congressional Record— Extensions of Remarks Page E92 January 9,1997.
- ・ Congressional Record— HOUSE Page H9575 October 23,1997.
- ・Edward E.Milam and D.Larry Crumbley, *Estate Planning —After the 1976 Tax Reform Act*,1978.
- ・ Glenn R. Springstead and Theresa M. Wilson, Participation in Voluntary Individual Savings Accounts:An Analysis of IRAs,401(k)s,and the TSP, *Social Security Bulletin Vol.63,4*,2000.
- ・ John Sabelhaus, Modeling IRA accumulation and withdrawals, *National Tax Journal*,Vol.53,4,2000.
- ・ Jane G.Gravelle, Do Individual Retirement Accounts Increase Savings?, *Journal of Perspectives Vol.5,2*,1991.
- ・ James S.Eustice, Joel D.Kuntz,Charles.Lewis³, and Thomas P.Deering, *THE TAX REFORM OF 1986 Analysis and Commentary*,1987.
- ・ Larry Ozanne, Individual Retirement Accounts, *The Encyclopedia of Taxation and Tax Policy* ,215,1999.
- ・ Leonard E Burman, William G Gale and David Weiner, The Taxation of Retirement Saving:Choosing Between From—Loaded and Back—Loaded Options, *National Tax Journal*,Vol.54,3,2001.
- ・ Sarah Holden, et.all, The Individual Retirement Account at Age 30:A Retrospective, *PERSPECTIVE Vol,11,1*,2005.
- ・ Victoria L.Bryant, Accumulation and Distribution of Individual Retirement Arrangements 2004,*statistica of income Bulletin* 2008.