

# 声音

VOICE OF AMAC

【2019】第 22 期 总第 126 期

中国证券投资基金业协会

2019 年 9 月 23 日

---

## 日本养老金制度演变、税收政策及经验借鉴

【编者按】人口老龄化将对国家发展全局产生深刻影响，是我国面临的一项重大挑战。为了做好国民退休养老制度安排，应对老龄化难题，根据党的十九大报告关于全面建成多层次社会保障体系要求，我国正在积极推进基本养老保险全国统筹、职业年金市场化运营、个人养老金制度顶层设计等制度改革。为了给政界、学界、业界提供有益借鉴，中国证券投资基金业协会积极组织行业开展境外养老金制度研究，总结国外成功经验，汇聚成研究报告，并陆续在协会刊物《声音》发布。

本期《声音》介绍的是日本养老金制度。日本养老金制

度在人口结构向高龄少子化转变、经济发展由高速转向低迷的环境中，产生了由相对分裂的各职业型养老金计划转变为统一的公共养老金、由多类型复杂的雇主养老金计划转变为特征清晰、相互打通的第二支柱、由为个体户建立带有“公共”性质的国民年金基金转变为发展账户制个人养老金计划的蜕变。日本和我国均采用综合和分类相结合的个人所得税制，其在养老金税制设计中将年金方式领取的养老金所得纳入综合所得课税，鼓励长期领取；打通各支柱，实施多层扣除，提供特有的养老金扣除安排；注重公平分配，统一公共养老金缴款安排，根据每个人参与的一、二支柱情况，确定第三支柱的缴款安排。日本养老金制度转型中的经验教训以及养老金税制设计中的公平、精确安排均可为我国建设第三支柱、完善多层次养老金体系提供思考。

## 一、日本多层次养老金制度发展概况

### （一）日本养老金体系的制度沿革

日本养老金<sup>1</sup>制度起源较早，雏形可以追溯到明治维新时期的“恩给制度”<sup>2</sup>，对符合条件的军人及官吏给予恩赏，其中就包含了部分养老和退休保障之意。此后，以各类职业的互助共济制度为基础，日本设立了多种独立的养老金制度，如共济年金（公务员）、厚生年金（雇员）、国民年金（非雇

---

<sup>1</sup> 在日语里没有养老金的对应词汇，统称为年金。

<sup>2</sup> 1875年至1884年间，日本政府相继颁布《海军退隐令》《陆军恩给令》《官吏恩给令》等，建立了官员“恩给制度”，给予上层官吏和军人以“恩给”，该制度于1923年加以整合，成为一部《恩给法》。所谓“恩给”，是对终于国家的军人及官吏给予恩赏，有养老和退休保障的内容在其中，但与如今养老金制度保障老年人退休生活的目的有所不同。

员)等。以职业类型为维度建立的养老金制度受产业结构影响显著,一旦出现产业结构变化和失业冲击,该类型养老金计划的长期稳定经营便受到影响,久而久之,日本民众在养老金给付上发生极大的不对等现象。因此,日本自20世纪80年代开始对养老金制度进行了一系列改革,首先将各自独立的公共养老金制度统一为现在的二层年金制度,其后,又针对老龄化与少子化等人口结构问题、经济低迷与失业率增加等社会发展问题不断进行制度完善。

1985年,日本陆续通过《国民年金法》、《厚生年金法》和《共济年金法》修正案,完成国民年金的整合,建立全民适用的基础年金制度。上述三个法案,均自1986年4月1日起施行,构筑了以国民年金(基础年金)为基础的第一层全民保障体系,以厚生年金和共济年金附加于国民基础年金之上的第二层保障体系,形成日本特色的二层公共养老金体制。此次养老金改革创立了第三方被保险人制度,强制要求企业雇员的被抚养配偶者(家庭主妇)适用于国民年金制度,从而保障了在日本传统文化中家庭观念较强的女性的养老权益。第三,降低养老金给付水平,新老划断。尚未领取养老金的国民给付水平下降,对于正在领取养老金的人给付水平不变。例如,依照旧制厚生年金,雇员投保40年,可领回平均月薪83%,调整后下降为69%。改革后,退休老人领取公共养老金的情形主要如下:

1、单身家庭的年金:基础年金+厚生(或共济)年金;

2、夫妇家庭年金（其中一人无工作）：工作者的基础年金+厚生（或共济）年金+配偶的基础年金；

3、夫妇均工作的家庭年金：两位工作者均有基础年金+厚生（或共济）年金。

此后，日本在 1994 年和 1999 年也对养老金制度进行了持续完善，包括延后退休年龄、调高缴费、降低给付水平等。

2002 年，日本对企业年金进行改革，引入**缴费确定型养老金(DC 计划)**，设立新的**待遇确定型养老金(DB 计划)**。随着经济发展，日本传统的终身雇佣制开始瓦解。日本国会通过了《缴费确定型年金法案》、《确定给付企业年金法》，2002 年 4 月正式生效。《缴费确定型年金法案》开启了日本企业年金从传统的 DB 型计划向 DC 型计划转变的序幕。《确定给付企业年金法》是日本参照欧美相关企业年金制度并结合本国情况设置的新 DB 计划，形式较为灵活，以老龄给付为基础，同时也可进行伤害给付和遗属给付。

**2004 年**，日本继续对公共养老金制度进行改革，主要目标是**削减 500 万亿日元的潜在养老金债务**，并在**2100 年前维持年金收支平衡**。一是**调高缴费并确定上限**，将国民年金“定额缴费”定为每月 13300 日元，并从 2005 年 4 月起，每年增加 280 日元，至 2017 年达到 16900 日元上限为止；二是**将厚生年金的缴费率由 13.58%（雇主雇员各承担一半），每年上调 0.354%，至 2017 年固定在 18.3%为止**，替代率由 2004 年的 59.3%逐步调降至 50.2%；三是**提高国库对基础年**

金（第一层）给付的负担比例，其中政府补助 1/3，参与者负担 2/3<sup>3</sup>。此外，引入宏观经济平滑指数，由政府根据不同时期的社会经济及物价水平确定一个养老金给付额的调整指数，但这次改革后一直未执行。

**2012 年，日本进一步改革二层公共养老金制度。**一是在公共养老金的第二层中，将共济年金并入厚生年金，同时废除共济年金所特有的职域年金<sup>4</sup>，共济年金的组织仍将保留，继续执行征收缴费、提存准备金的运用、给付事务费用等工作。**二是**第一层国民基础年金所得统一为定额给付，第二层缴款率统一化，其中，厚生年金于 2018 年提高至 18.3%，国家公务员与地方公务员共济年金于 2018 年提高至 18.3%，私校教职员将于 2027 年调高至 18.3%。**三是**将基础年金国库负担比例提高到 50%、养老金领取资格的最低缴费年限由 25 年缩短为 10 年<sup>5</sup>、对于低收入人群以及养老金领取额较低的老年人给予福利发放。**四是**从 2015 年 4 月起全面实施宏观经济平滑指数制度，建立养老金与物价变动的绝对关联，做到养老金“能涨也能跌”。

可以看到，2012 年的公共养老金改革延续了 2004 年改革的方向，上调缴费、体现社会公平分配、增加政府对公共

---

<sup>3</sup> 自 2009 年以后，政府补助由 1/3 提高至 1/2（年约 2.5 万亿日元）。

<sup>4</sup> 职域年金是共济年金的一部分，相当于公务员的第三支柱年金，额度大约是厚生年金平均待遇的 20%。但是与私营雇员的企业年金不同，职域年金是强制性的，因此一度成为私营雇员抨击的对象和日本公共年金一元化改革的导火索。2015 年 10 月之后，随着供给年金与厚生年金计划合并，职域年金被取消。

<sup>5</sup> 瑞穗研究，《民主党年金改革政策评价——改革颇有成效但遗留问题依然较多》，<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl121211.pdf#search='2012%E5%B9%B4%E5%9B%BD%E6%B0%91%E5%B9%B4%E9%87%91+%E5%9B%BD%E5%BA%93+25%E5%B9%B4%E3%81%8B%E3%82%8910%E5%B9%B4'>

养老的支撑。但也不难发现，尽管国库的负担在增加，日本民众公共养老金的给付待遇水平却在下降，这反映了日本老龄化、少子化、经济形势低迷的社会现状。

**2016 年的养老金改革主要目标在于缓解政府财政负担，实现养老金制度的可持续化。**一是扩大公共养老金的覆盖范围。厚生年金将所属企业规模 500 人以下且每周工作 30 小时以上的员工以及所属企业规模 501 人以上且每周工作 20 小时以上的员工纳入覆盖范围；二是改善公共养老金的投资运营能力。重新调整日本政府养老金投资基金<sup>6</sup>(Government Pension Investment Fund, 简称 GPIF)，设置合议制经营委员会，决定关于基本证券投资组合等重要方针的政策，并对执行机关的业务执行进行监督。在具体运作方面引入多样化风险管理等方法提高运营能力。三是创立了中小企业保险费缴纳制度。为了能使现在没有提供企业年金的中小企业保证自己的员工在退休后得到收入，国会审议通过《缴费确定型年金制度等部分修正案》，2018 年 5 月 1 日起实施。当雇员保险费合计金额在个人型 DC 计划缴费限额内（相当于每月 2.3 万日元）时，中小企业在原保险费基础上可为加入个人型 DC 计划的员工缴纳保险费。

2017 年，日本扩大了个人型 DC 计划的覆盖范围，从仅适用于个体户、无法领取企业年金的企业员工扩大到可以从

---

<sup>6</sup> 日本政府养老金投资基金 (GPIF) 成立于 2001 年，接受厚生省的委托，负责政府养老金的投资管理，资金来源于日本养老体系中的国民年金和厚生年金两部分，自 1961 年日本养老体系建立起即开始积累，初始作为日本“财政投资融资计划”（简称“财投计划”）的政策性金融体系的组成部分，由厚生省交于大藏省信托基金局管理执行“财投计划”。1986 年，大藏省信托基金局将大约 20% 的资金委托给 GPIF 的前身—年金福祉事业团进入资本市场投资，截止到 2001 年 3 月总计亏损 2.3 万亿日元，年金福祉事业团亏损解散

企业领取厚生年金基金或给付确定型企业年金（DB 计划）的员工、可以领取企业型 DC 计划的员工、公务员、全职主妇。

## （二）多层次养老金体系

回望日本的养老金制度改革，是由细分到简明、由各自独立到统一的改革过程。养老金体系各层次的划分不是以政府、企业、个人的责任负担来区分，是在制度现状基础上逐步解决社会矛盾、改善各类群体权益、由分裂走向统一中逐步解决各类群体问题的过程。按照厚生劳动省的划分标准，日本养老保障制度由三个层次组成。**第一层是国民年金（基础年金）**，日本法律规定凡处于法定年龄段的国民均须加入国民年金；**第二层是与收入关联的厚生年金**，在参加国民年金的基础上，企业雇员和公务员需要加入厚生年金；**第三层则是不同类型的企业年金和个人养老计划**，企业与个人可自由选择加入。第一层和第二层由政府运营且有强制色彩，合称为公共养老金；第三层称为企业、私人养老金。

为了便于比较，我们将日本三层次养老金制度按照国家、企业和个人为主体拆分为常用的三支柱体系：第一支柱为具有强制性的两层次公共养老金制度，即固定缴费的国民年金和收入关联型的厚生年金，第二支柱为自愿的、多类型的雇主养老金计划，第三支柱为以个人自愿参与为主体的个人养老金计划。（表 1）

表 1：日本三支柱养老金计划

多支柱	养老金计划
第一支柱	国民年金 厚生年金
第二支柱	一次性退职金 中小企业退职金共济制度

	待遇确定型计划 (DB 计划) 适格退職年金计划 (已停止) 企业缴费确定型计划 (企业型 DC 计划) 厚生年金基金 (已停止)
第三支柱	国民年金基金 个人缴费固定型计划 (iDeCo)

## 1、第一支柱：国民年金与厚生年金

国民年金（基础年金）是日本社会保障制度的基石。凡是在日本居住的 20 至 60 岁人士，包括外国人，都必须强制加入国民年金。国民年金的资金来源主要为参与人的缴款、年金投资收益和政府财政补助，采取定额缴款，2018 年 4 月至 2019 年 3 月，缴费标准为每人每月 16340 日元。国民年金的参与者分为三类：农民、学生和个体工商户等自营业者被称为第 1 类参与者；雇员和公务员是第 2 类参与者；参与者的 20 至 60 岁的被抚养配偶被称为第 3 类参与者，不单独缴费，从其配偶工资中一并扣除。<sup>7</sup>

厚生年金是受益与收入挂钩的第二层公共养老金计划。个人、单位合计缴费比率 18.3%，雇主雇员各承担一半。企业方面，雇员人数超过 5 人的企业强制参加；农业、林业等第一产业、餐饮业、宾馆等服务业、律师或会计等事务所、神社等宗教业，以及其他行业雇员人数不足 5 人的企业选择性参加。雇员方面，只有正式员工、年龄小于 70 岁、雇佣时长超过 2 个月、一周出勤超过 30 个小时、一个月出勤超过 15 天的雇员才能参加厚生年金<sup>8</sup>。

<sup>7</sup> 日本年金机构：<https://www.nenkin.go.jp/service/seidozenpan/shurui-seido/20140710.html>

<sup>8</sup> 兼职人员也可参加厚生年金。条件是一周工作 20 个小时，月工资 88000 日元以上，工作时间预计在

## 2、第二支柱：多类型的雇主养老金计划

由于各自为政的养老金计划历史悠久，以及终身雇佣制度的企业文化影响，雇主养老金类型较为复杂，目前尚存的主要计划包括：退职金制度、中小企业退职金共济制度（Chutaikyo）、给付确定型年金（DB 计划）和缴费确定型年金（企业型 DC 计划），均为自愿性质。

### （1）退职金制度

退职金制度（Lump-sum Severance Benefit, LSSB）是日本企业中最重要、占比最大的养老金计划，采取现收现付制。LSSB 建立之初是企业为了鼓励员工努力工作而设立的退休奖励，因此具有延迟工资的性质。日本企业没有委托专业的金融机构对该计划进行管理，日本政府也没有对该计划进行监督，它是一种账面储备（Book Reserve），雇员无需缴款，没有资金积累，该制度目前为自愿性质。尽管近年来拥有 LSSB 计划的日本企业比例有所下降，但仍有不少企业保留了这一制度，截至 2018 年底，77.8% 的日本企业拥有退职金制度，平均给付金额 1997 万日元<sup>9</sup>。日本养老金专家高山宪之曾指出，退职金制度提供了日本雇员 75% 以上的退休后收入。

### （2）中小企业退职金共济制度（Chutaikyo）

为了帮助中小企业建立退职金制度，日本于 1959 年建立

---

1 年以上。

<sup>9</sup>厚生劳动省，<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000475826.pdf>

了中小企业“工人退休津贴共济基金”，由厚生劳动省监管下的独立法人员工退职金共济机构（Organization for Workers Retirement Allowance Mutual Aid）负责管理。雇主承诺每月向每个雇员的账户缴纳 5000-30000 日元<sup>10</sup>，由该机构负责投资。截至 2018 年 3 月末，有 36.7 万家企业的 34 万雇员加入了这项计划，运作资产 4.8 万亿日元。为鼓励中小企业建立 Chutaikyo，日本政府还向新建立计划、主动增加缴费的雇主提供短期财政补贴。雇员退休后，可直接从员工退职金共济机构获取退休金。

### （3）确定给付型年金（DB 计划）

确定给付型年金计划是在日本经济低迷后，企业减轻自身负担和社会责任、寻求不带任何代行功能的企业养老金计划。确定给付型年金可在基金积累不足时增加缴费，所追加的缴费可以全部计入当期损失，具体分为基金型和依据劳动关系而成立的合同型两种。两种计划之间可以相互转换，也可以转换成其他类型的年金。只要是在满足给付和缴款设定最低要求的基础上，经雇主雇员双方同意，雇主可以设置更具有灵活性的制度，在一定程度上解决了雇佣短期雇员或者兼职雇员的养老待遇需求。

### （4）适格退职年金计划（已停止）

适格退职年金设立于 1962 年。依据日本法人税法规定，企业在满足一定条件并得到国税厅长官认可后可设立适格

---

<sup>10</sup> 数据来源：<http://www.rokinren.com/kigyonenkin-support/outline/chutaikyo.html>

退职年金，该计划在理论上允许雇员缴费，但实际上该计划基本都是依靠雇主缴费的方式融资，由信托银行、保险公司等负责运营。由于经济泡沫破裂后，该计划存在年金积累不足等问题。2002年4月，《确定给付企业年金法》实行后，适格退职年金不能再缔结新的合同，参与企业需要转移至其他制度。<sup>11</sup>

### （5）确定缴费型年金（企业型 DC 计划）

企业型 DC 计划借鉴了美国 401 (k) 计划的经验，因此有学者把它称为日本版 401 (k) 计划。2011 年之前，企业型 DC 计划不允许雇员缴费。2011 年 8 月之后，允许雇员缴费，但雇员缴费只有在满足以下两个条件时才能免税：第一，雇员和雇主缴费总和不超过 5.5 万日元；第二，雇员缴费额度不能超过雇主。<sup>12</sup>

### （6）厚生年金基金（已停止）

厚生年金基金计划于 1942 年建立，然而由于“二战”导致的经济混乱和恶性通胀，使得这个计划无法很好地保障雇员退休收入。同时，由于许多厚生年金基金是以制度创立时的高度经济增长期为前提设立的，预期收益率 5.5%，泡沫经济破灭后，陷入无法实现预计收益率的状况。又由于经济长时期不景气，企业负担加重，基金积累严重不足。**2013 年**

---

<sup>11</sup> 《日本企业年金税收优惠制度及其对我国的启示》，《社会科学战线》2016 年第 9 期

<sup>12</sup> 分报告三十八 P570

1月28日召开的“通常国会”<sup>13</sup>通过法律形式规定，未来5年到10年内，除健全的基金之外，厚生年金基金需解散或转移至其他制度。自2014年4月起日本政府不再批准建立新的厚生年金基金计划。<sup>14</sup>

### 3、第三支柱：个人养老金计划

日本的养老金第三支柱包括针对第1类参与者<sup>15</sup>的国民年金基金和2001年引入的个人型DC计划。

#### (1) 国民年金基金

国民年金基金建立于1991年，用于提高个体户的退休待遇水平。当时公务员、企业雇员除了能够享有国民年金外，还可以享受厚生年金和共济年金等，而个体户享有的公共养老金只有国民年金。国民年金基金由国民年金基金联合会负责运营<sup>16</sup>，尽管是私人养老金，但是和公共养老金制度相同目前，国民年金基金保证收益率为5.1%，年利率为0.5%。<sup>17</sup>

#### (2) 个人缴费确定型养老金计划（iDeCo）

随着少子老龄化的不断加深，为了保证国民退休后能有自主地生活，《缴费确定型年金法案》设立了个人缴费确定

---

<sup>13</sup>日本国会形态之一，每年固定召开，一般1月左右开始。

<sup>14</sup>[http://www.fujijoshi.ac.jp/\\_dept/human\\_dept/uchida/nenkin.pdf#search=%27%E5%B9%B4%E9%87%91%E5%88%B6%E5%BA%A6%E3%81%AE%E6%AD%B4%E5%8F%B2%27;](http://www.fujijoshi.ac.jp/_dept/human_dept/uchida/nenkin.pdf#search=%27%E5%B9%B4%E9%87%91%E5%88%B6%E5%BA%A6%E3%81%AE%E6%AD%B4%E5%8F%B2%27;)  
[http://www.benefitdb.jp/img/common/kouseinenkinkikin\\_kanyu.pdf#search=%27%E5%8E%9A%E7%94%9F%E5%B9%B4%E9%87%91%E5%9F%BA%E9%87%91+%E3%81%84%E3%81%A4%E5%BB%83%E6%AD%A2%27](http://www.benefitdb.jp/img/common/kouseinenkinkikin_kanyu.pdf#search=%27%E5%8E%9A%E7%94%9F%E5%B9%B4%E9%87%91%E5%9F%BA%E9%87%91+%E3%81%84%E3%81%A4%E5%BB%83%E6%AD%A2%27)

<sup>15</sup> 农民、学生和个体工商户等自营业者。

<sup>16</sup> 国民年金基金联合会官网，<https://www.npfa.or.jp/check/benefit.html>

<sup>17</sup> 国民年金基金联合会，《国民年金基金加入人数》，<https://www.npfa.or.jp/state/chart01.pdf>

型养老金计划（iDeCo），主要特点是居民自愿加入、向特定运营管理机构缴纳保险金、自主选择产品。<sup>18</sup>自2017年1月起，雇员配偶、公务员和只参加了DB计划的个人也能参加个人型DC计划。<sup>19</sup>

## 二、日本养老金制度的税收政策

日本实行综合所得税和分类所得税制度相结合的原则，对不同来源的所得进行有秩序的精细化的管理，每一项都有相应的扣除。其中，养老金所得并入综合所得进行课税（一次性领取分类课税）。养老金体系采取较为统一的EET政策，即缴费阶段不征税、投资阶段不征税、领取阶段征税。在缴费阶段，根据不同计划的类型和参与人所处的不同条件，企业可通过损金、必要运营经费等项目进行税前扣除，个人可通过社会保险费、中小企业退職金等缴费、人寿保险费等科目扣除；在投资阶段，对个人缴费部分的利息与收益全部免税，企业缴费部分的特别法人税目前暂停征收；在领取阶段则设有养老金扣除和其他所得扣除等。

### （一）缴费阶段税收政策的具体安排

#### 1、第一支柱：国民年金和厚生年金

（1）国民年金：完全由个人缴纳，按照每年的标准在社会保险费科目中进行税前全额扣除。

（2）厚生年金：缴费标准是工资收入的18.3%，缴费上限是每月68万日元，缴费由雇主和雇员各负担一半。其中，

<sup>18</sup>厚生劳动省，<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/kyoshutsu/ideco.html>

<sup>19</sup> iDeCo 官网，《iDeCo 加入人数》

[https://www.ideco-koushiki.jp/library/pdf/number\\_of\\_members\\_H3003.pdf](https://www.ideco-koushiki.jp/library/pdf/number_of_members_H3003.pdf)

雇主缴费部分计入企业损金进行税前扣除，个人缴费部分作为社会保险费科目进行税前扣除。

## 2、第二支柱：雇主养老金计划

(1) **退职金制度**：不涉及雇员和雇主的缴费，是企业的账面储备。

(2) **中小企业退职金共济制度**：企业缴费部分，如果为法人企业，则视为损金<sup>20</sup>进行扣除，如果为个体企业，则视为必要运营经费<sup>21</sup>进行扣除，个人缴费部分按照中小企业退职金等缴费科目进行税前扣除。每月缴费金额有 16 种可以选择，缴费上限为 3 万日元。<sup>22</sup>

(3) **待遇确定型 DB 计划**：企业缴费部分没有额度上限，全额算作损金进行税前扣除，个人缴款部分作为人寿保险费（DB 计划、适格退职年金）或社会保险费（厚生年金基金）进行税前扣除，最高额度为每年 4 万日元。

(4) **企业型 DC 计划**：企业型 DC 计划中，雇主缴费部分算作损金进行扣除，税前扣除额度取决于雇员参加了哪些企业年金计划。若雇员仅参加企业型 DC 计划，每月最高限额 5.5 万日元；若雇员同时参加了企业型 DC 计划和待遇确定型 DB 计划，每月最高限额为 2.75 万日元。个人缴费部分计入中小企业退职金等缴费科目进行税前扣除，需要满足的要求是雇员和雇主缴费总和每月不得超过 5.5 万日元，且雇员缴费额度不能超过雇主。

## 3、第三支柱：个人养老金计划

---

<sup>20</sup>法人税法施行令第 135 条第 1 号

<sup>21</sup>所得税法施行令第 64 条第 2 项

<sup>22</sup> 劳动者退职金共济机构官网，<http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/seido/seido04.html>

(1) 国民年金基金：国民年金基金缴费上限为每月 6.8 万日元，按社会保险费科目扣除，46 岁及以上年龄的加入者，缴费上限为每月 10.2 万日元。

(2) 个人型 DC 计划 (iDeCo)<sup>23</sup>：按照国民年金对参与人的分类类型<sup>24</sup>及个人已经参与的养老金计划类型设立不同的缴费上限，计入中小企业退職金等缴费科目进行税前扣除。第 1 类参与者个人型 DC 缴费与国民年金基金的合计额度为每月 6.8 万日元，第 3 类参与者个人型 DC 缴费的额度上限是每月 2.3 万日元。

第 2 类参与者的额度限制（如图 1）：

①若参与者未参加 DB 计划和企业型 DC 计划，缴费限额为每月 2.3 万日元；

②若参与者只参加了企业型 DC 计划，未参加 DB 计划时，只有当企业的年缴费额不超过 42 万日元（每月 3.5 万日元）才可加入，缴费限额为每月 2 万日元；

③若参与者同时参加了 DB 计划和企业型 DC 计划，只有当企业的年缴费额不超过 18.6 万日元（每月 1.55 万日元）时才可加入，缴费限额为每月 1.2 万日元；

④参加了 DB 计划，个人型 DC 计划的若参与者只参加了

---

<sup>23</sup> 货币前瞻，《加入国民年金基金的税优与好处》

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/taishousha.html>

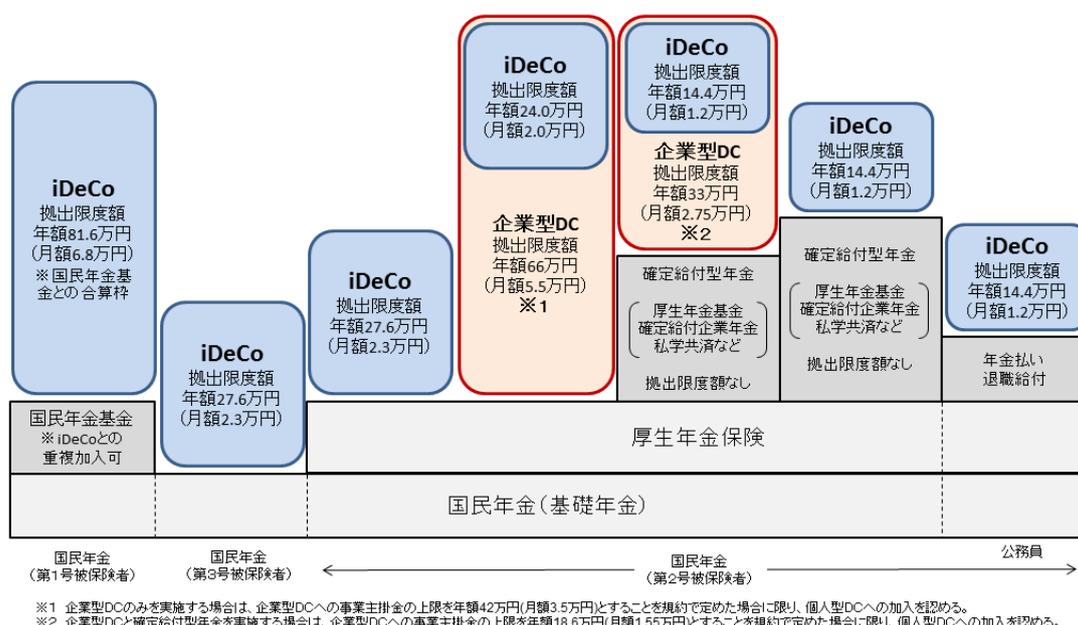
<sup>24</sup>如前文所述，国民年金的参与者分为三类：农民、学生和个体工商户等自营业者被称为第 1 类参与者；雇员和公务员是第 2 类参与者；参与者的 20 至 60 岁的被抚养配偶被称为第 3 类参与者

DB 计划，未参加企业型 DC 计划时，缴费限额为每月 1.2 万日元；

⑤不参加 DB 计划和企业型 DC 计划但有额外退休支付的，缴费限额为每月 1.2 万日元。

⑥缴费不能超过最高月工资和年终奖的 1.5%，其中最高工资为每月 62 万日元，最高年终奖为 150 万日元。<sup>25</sup>

图 1：个人型 DC 计划扣除额度



资料来源：日本厚生劳动省

## (二) 投资阶段的税收政策

国民年金和厚生年金投资收益不征税，雇主养老金计划暂不征税<sup>26</sup>，个人养老金计划不征税。

## (三) 领取阶段的税收政策

<sup>25</sup> 数据来源：厚生劳动省，<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000475826.pdf>

<sup>26</sup> 按规定，企业养老金的投资运营应按 1.173% 的特别法人税进行征收，自 2002 年起暂停征收

根据公共养老金政策规定，本国居民一般<sup>27</sup>按照年金方式领取，二、三支柱等私人养老金可以根据计划类型、雇主雇员合同约定按照年金方式或一次性方式领取养老金，其中，DC型计划按年金方式领取时领取期限不得低于5年。

### (1) 按年金方式领取

日本居民所有的养老金收入进行合并计算，总体看，养老金收入首先要进行专项扣除，公式如下：

$$\text{养老金应税所得}^{28} = \text{养老金收入} - \text{①养老金扣除额}$$

#### ①养老金扣除额

养老金扣除额包含定额扣除和定率扣除两部分。首先居民均享有50万日元的定额扣除，定额部分扣除后的收入将采取定率扣除的方式（如表2）。此外，养老金扣除额将与养老金最低保障额比较（65岁以下居民按照70万日元，65岁及以上居民按照120万日元），取较大金额作为实际扣除额。

表2：养老金定率扣除表

养老金收入（去除定额50万以后） （单位：万日元）	扣除比例
360 以下	25%
360~720	15%
720 以上	5%

资料来源：日本财务省

**2020**年以后，养老金扣除额的年度优惠程度将有所降低。一是养老金最低保障额将整体下降10万日元，65岁以

<sup>27</sup>根据国民年金和厚生年金、脱退一時金（中途退保的一次性支付年金）的制度政策，已支付6个月以上的保险金，但无法领取年金的，持有日本国籍以外国籍的外国人在离开日本回国后，可通过申请领取中途退保一次性支付年金，本国居民（已缴纳最低缴费年限）不能一次性领取（死亡除外）

<sup>28</sup> 非实际应税所得，需要进行其他所得项目扣除

下居民 60 万日元，65 岁及以上居民 110 万日元；二是由原来的没有扣除上限转变为 195.5 万日元的扣除上限。

养老金应税所得额需要与其他所得合并，进行其他所得的扣除，公式如下：

$$\text{应税所得} = \Sigma \text{养老金等专项扣除后的所得} - \text{②其他所得扣除}$$

### ②其他所得扣除额

根据日本财务省网站，收入所得扣除包括基本扣除（含基础扣除、配偶扣除、配偶特别扣除、抚养扣除等）、特别扣除（含残障者扣除、寡妇鳏夫扣除、学生扣除等）和其他所得扣除。与养老金相关的扣除包括基本扣除中的基础扣除、配偶扣除，其他所得扣除中的社会保险费、中小企业退休金等缴费、人寿保险费等扣除科目。（如表 3）

表 3：所得扣除项目列表<sup>29</sup>

扣除种类	简介	扣除额计算方式
基础扣除	限本人	38 万日元（最多 48 万）
配偶扣除	包括一般扣除和老年配偶扣除两种情况	一般扣除最多 38 万，老年配偶扣除最多
配偶特别扣除	配偶合计所得在 38 万（48 万）-123 万（133 万）之间的人	最多 38 万
抚养扣除	抚养小孩、亲族等	38 万~63 万，有一起居住的老年人加算 10 万
伤残扣除	--	27~75 万
寡妇鳏夫扣除	--	27 万
在职学生扣除	按教育法规定	27 万
灾害损失扣除	因盗窃、自然灾害等造成的损失	两者金额较大者： 1.灾害损失+灾害相关支出-10%*年收入 2.灾害相关支出-5 万
医疗费扣除	纳税人及配偶亲戚等产	限额 200 万

<sup>29</sup> 财务省官网, [https://www.mof.go.jp/tax\\_policy/summary/income/b03.htm](https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/income/b03.htm). 由于日本个人所得税扣除项目复杂且细分类别多，本文对细分类别予以省略，详情可参见上述网址

	生的医疗费	
社会保险费扣除	社会保险费(包括国民年金、厚生年金、国民年金基金、厚生年金基金(已停止))	社会保险金金额
中小企业退职金等缴费扣除	中小企业退职金、企业确定缴费年金(DC)、个人型确定缴费年金(iDeCo)等相关	按照支付金额
人寿保险费扣除	一般人寿保险、介护医疗保险、个人年金等相关	1. 2012年1月1日后签订的人寿保险、介护医疗保险和个人年金分别限额4万(共计限额12万); 3. 2011年12月31日之前签订的合同限额分别是3万
地震保险费扣除	地震保险	限额5万
寄附金扣除	(符合条件的捐款)	两者金额较大者: 1. 特定寄附金合计额-2000日元 2. 年收入*40%-2000日元

资料来源：日本财务省

在进行完养老金扣除和其他所得扣除后，按照综合所得税率(表4)以及附加的复兴特别所得税2.1%计算应纳税额。

$$\text{应纳税额} = \text{应税所得} * \text{③税率} * (1 + 2.1\%)$$

表4：日本所得税率表<sup>30</sup>

年度应税所得额(万日元)	税率(%)	扣除数(万日元)
195	5	0
195~330	10	9.75
330~695	20	42.75
695~900	23	63.6
900~1800	33	153.6
1800~4000	40	279.6
4000及以上	45	479.6

资料来源：日本国税厅

<sup>30</sup> 日本国税厅官网, <https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/2260.htm>

## (2) 按一次性方式领取

日本的私人养老金可以选择一次性领取，扣除额度与按年金方式领取有所区别，且不再扣除其他所得项目，进行单独课税，按照日本所得税率表（表 4）征收，同时征收复兴特别收入税。对于工作年限在 20 年以下的个人，工作时间每增加一年，扣除数增加 40 万；工作年限超过 20 年的个人，在 800 万日元的基础额度上，每增加一年，扣除额度增加 70 万元；若因身体残疾退休，扣除额再增加 100 万日元。（表 5）此外，对于服务期超过 5 年的领取人，应税退休所得是扣除上述额度后的 50%，如果服务期少于或等于 5 年，则不适用于 50% 的扣除条款。

表 5：一次性领取的扣除额度（万日元）

工作年数	扣除额
--	80（最低扣除额度）
20 年以下	40*工作年数
20 年以上	70*（工作年数-20）+800
因身体残疾而退休	以上扣除+100

资料来源：日本国税厅，不足一年按一年计算

日本的养老金扣除额很高，基本上可以覆盖退休时的养老金收入。从扣除层次和扣除额度来看，按年金方式领取比一次性领取的税负更低，因此鼓励了养老金的长期领取。

## 三、日本养老金运行情况

### (一) 覆盖范围

根据厚生劳动省数据，截至 2018 年 3 月末，各支柱养老金计划的参与人数统计如下：

表 6：日本三大支柱覆盖人数

支柱	计划名称	人数（万人）
----	------	--------

第一支柱	国民年金（基础年金）	6733 <sup>31</sup>
	厚生年金保险	4358（含公务员 447）
第二支柱	确定型给付年金（DB）	901
	企业型 DC 计划	648
	厚生年金基金	57
	一次性退职金	--
	中小企业退职共济年金	351（截至 2019 年 6 月） <sup>32</sup>
第三支柱	国民年金基金	37
	个人型 DC 计划	85

数据来源：日本厚生劳动省

## （二）总体规模

根据 GPIF 报告，截止 2019 年 6 月，日本政府养老金投资基金的资产总额为 160.7 万亿日元。根据 OECD 的报告，截至 2017 年末，日本私人养老金的资产规模为 1.4 万亿美元，约合 148 万亿日元<sup>33</sup>，规模最庞大的退职金由于是账面价值，没有披露规模。

表 7：日本各类型养老金计划规模

养老金类型	项目	规模（万亿日元）	截至日期
第一支柱	GPIF 累计规模计	160.7	2019 年 6 月
第二支柱	待遇确定型（DB）	62	2017 年
	企业型 DC 计划	11.72	2018 年 3 月
	厚生年金基金（已暂停）	5	2017 年
	中小企业退职共济年金	4.9	2019 年 6 月
第三支柱	国民年金基金	4.2	2019 年 3 月
	个人型确定缴费型（iDeCo）	1.62	2018 年 3 月

数据来源：GPIF，企业年金联合会，中小企业退职金共济机构，国民年金基金联合会

<sup>31</sup> 日本厚生劳动省，<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000475826.pdf>

<sup>32</sup> 中小企业退职金共济机构，中小企业退职金共济事业概要，  
<http://chutaikyō.taisyōkin.go.jp/seido/seido01.html>

<sup>33</sup> 按照 1 美元 = 106 日元估算

### （三）替代率水平

OECD 2017 报告显示，对于一个获得社会平均工资的全职员工而言，日本强制性养老金计划的净替代率为 40%，低于 OECD 国家 63% 的平均水平。如果包括自愿性质的养老金计划，则总替代率为 64%，低于 OECD 国家 69% 的平均水平。<sup>34</sup>

据日本财务省测算，2009 年日本标准老年家庭（月收入为社会平均水平的丈夫加入厚生年金 40 年，期间妻子均为专业家庭主妇）厚生年金的替代率为 25.6%，加上国民年金的替代率 18.35%（夫妻同时领取为 36.7%），总替代率为 62.3%。根据改革计划，日本养老金替代率从 2009 年起逐步下调。以标准老年家庭为例，替代率从 2009 年的 62.3% 下调至 2025 年的 55.2%、2038 年的 50.1%。若低于 50%，则采取提高消费税等方式来维持这一水平。

### （四）管理与监督机构

日本的公共养老金基本上由厚生劳动省负责监管。2001 年 4 月，厚生劳动省成立日本政府养老金投资基金（GPIF），社会所缴纳的国民年金和厚生年金用于发放养老金之后的盈余资金委托 GPIF 进行运用管理，以减轻未来年轻一代养老保险费的负担，以及维持日本公共养老金的稳定。由厚生劳动大臣对日本年金机构进行权限委任、指导监督以及事务委托等。厚生劳动省年金局是厚生劳动省管辖的日本年金机

---

<sup>34</sup> <https://www.oecd.org/japan/PAG2017-JPN.pdf>

构以及 GPIF 管理运用独立行政法人的负责单位，管理厚生年金保险和国民年金等公共年金制度、企业年金计划方案等。<sup>35</sup>国民年金基金和个人型 DC 计划由**国民年金基金联合会**进行监督管理。

#### 四、对我国的启示

我国正处于人口快速老龄化、劳动力人口下降、生育率下降的人口结构转型期，日本的人口结构转变早于我国，且经历了经济周期变化，其在养老金制度变革中对高龄少子化、融合社会传统（终身雇佣文化、家庭主妇文化）、经济长期低迷、历史遗留制度的处理为我们留下宝贵的经验和教训。与此同时，日本与我国均采用综合和分类相结合的个人所得税制，其在养老金税收政策中注重公平分配，鼓励长期领取，进行多层次扣除、鼓励中小企业为个人 DC 计划缴款等精细设计，亦为我国在多层次养老保障制度建设中带来思考借鉴。

##### **（一）公共养老金由不同职业养老金各自为政到向全国统一的进程中注重公平分配，“敢升敢降”、新老划断、不断提高投资管理水平**

面对养老金给付的极大不公，日本对统一公共养老金制度改革的决心以修订三法（《国民年金法》、《厚生年金法》和《共济年金法》）的形式最终确立，经过多年的发展和实

---

<sup>35</sup> <https://ja.wikipedia.org/wiki/%E5%B9%B4%E9%87%91%E5%B1%80>

践，从针对不同职业人群的相互割裂的养老金计划走向一体化，形成了一套相对完善的有特色的二层年金体系。在改革进程中注重公平分配，提升个体户的待遇水平，降低整体养老金给付水平，新老划断。为减少公务员、雇员、个体户的待遇不平等问题，逐步取消了公务员的“职域年金”、建立个体户的国民年金基金、拉平三类群体第二层年金的缴费率、将被抚养配偶纳入覆盖范围。与此同时，为实现养老金的保值增值，建立专业化的市场运营机构 GPIF，逐年放开海外投资限制，不断提升公共养老金的投资管理能力。我国基本养老保险正处于实现全国统筹的关键期，各省情况不一，改革之艰难与日本公共养老金的全国统一有相近之处。尽管日本 1985 年的三法改革决心很大，但其 20 世纪 90 年代以来对缴费率、给付水平、财政负担比例的频繁调整降低了改革效率，引发民众的消极、悲观情绪，且如宏观经济平滑指数制度 2004 年就已提出但直到 2015 年才真正实施。因此，在改革过程中应该结合前瞻性与可操作性，使得制度设计更具有可持续性。

**（二）直面雇主养老金计划中的种种问题，摒弃不合适的制度模式，在保留传统的基础上推动 DB 计划、DC 计划的革新，鼓励中小企业发展**

在经济泡沫破裂后，受到产业结构升级等影响，企业倒闭、员工失业，很多雇主养老金计划基金积累严重不足，“忠

诚”、“终身”对于需要灵活雇佣、开源节流的企业来说负担过重。日本政府摒弃不再适应养老需求的适格退職年金计划、厚生年金基金，推出新的 DB 计划，建立企业型、个人型 DC 计划，一个企业可以同时建立 DB、DC 计划，个人也可以同时享有多类型雇主养老金计划，通过财政补贴鼓励中小企业为员工向其个人型 DC 计划缴款。对于我国众多已经建立企业年金计划的大型企业已可以在现有年金制度基础上探索更为灵活、适应多种雇员类型的年金计划，提供个人选择权。对于尚未建立企业年金的民营企业、中小企业而言，亦可探索由企业向其第三支柱缴款的方式来提高雇员的退休待遇水平。

### **（三）将养老金所得并入综合所得课税，提供多层次扣除，打通各支柱、鼓励各方参与，体现税收公平、提升税收效率**

日本采取综合所得税和分类所得税相结合的制度，扣除体系非常精细且有秩序。在综合所得扣除中既考虑了需负担的家庭成员组成情况，还考虑了纳税人家庭发生的一些必要实际支出，对人的扣除充分考虑了家庭成员的具体情况，包括基本扣除、配偶扣除、抚养扣除及残疾人扣除等；对事的扣除，包括医疗费、保险费、捐款、灾害损失等。具体到养老金上，只要是年金方式领取的养老金，无论来源于哪个支柱，适用同样的税收政策，且在普通扣除之外提供养老金专项扣除，实现多层次扣除。我国由于第一支柱领取已经采取免税政策，建议打通二、三支柱领取期的税收政策，统筹养

老金体系税收安排，在现有税制基础上探索针对养老金的扣除体系，体现公平和效率。日本早期的养老金制度设计严谨有序，精确适用人群，第三支柱 iDeCo 仅适用于个体户、无法领取企业年金的雇员，近年来在学习成熟养老金市场发展经验后，逐步走向灵活化，iDeCo 扩大范围到公务员、第二支柱企业雇员和被抚养配偶。因此，建议我国在第三支柱设计之初就纳入最广泛的适用人群，鼓励全体社会成员为养老做储备。

**（本文由广发基金管理有限公司彭维瀚撰写，协会理财及服务机构部靳珂语校对）**