

第5章 イギリスにおける公的年金と私的年金の連携

1 イギリスの老後所得保障の全体像

1.1 公的年金

イギリスでは、稼働能力の低下・喪失を招く要保障事故（リスク）を単一の制度により保障する体制が整えられている。すなわち、老齢、障害、疾病、出産、失業、労働災害に対する所得保障制度は、「国民保険（National Insurance）」に一元化されている。その中でも老齢時の所得保障を行う公的年金制度は、国民保険制度の最大部門となっている¹。

国民保険は、「ベヴァリッジ報告」に基づいて制度設計され、公的年金については定額拠出・定額給付の1層構造（1階建て）の制度とされた。その後、報酬比例給付を行う2階部分の年金制度が創設された上に、その制度も改正が重ねられ、更に2階部分に関する適用除外制度（一定の要件を満たす企業年金等に加入している者については加入を免除する制度）や最低所得保障制度（公的扶助制度）の導入など、公的年金制度の複雑化が進んだ²。その結果、このような制度の複雑化等によって生じる問題が指摘され³、その解消に向けての議論が展開され、最終的に2014年年金法が成立し、同法に基づく新制度は2016年4月6日以降に公的年金の支給開始年齢に達する者⁴から適用されている。

新しい公的年金制度は、これまで「基礎国家年金（The basic State Pension）」と「国家付

¹ 1992年社会保障管理法161条2項に基づき作成されている、国民保険基金（National Insurance Fund）の会計報告（HM Revenue & Customs, National Insurance Fund Account 2015-2016）によると、2016年の歳入は約988億ポンドであり、歳出は約966億ポンドとなっている。歳出のうち約947億ポンドが給付費として支出され、そのうち約94%（約887億ポンド）は、公的年金が占めている。

² 制度の変遷については、中川（2014）14頁以下、西村淳（2016）「国民年金再考 - 非正規雇用・低所得者の増加と年金制度体系」社会保障研究1巻2号301頁以下、藤森（2015）76頁以下参照。

³ 公的年金や年金クレジットなどの制度が複雑化したことにより、将来の公的年金受給額等の把握が難しいことから、高齢期に向けての貯蓄などの私的な備えが有効になされていないことや、年金クレジット（公的扶助給付）への依存が貯蓄意欲を低下させていること、家庭責任を果たすことの多い女性は男性よりも公的年金の受給額において不利になりやすいといった男女間での不平等性や、自営業者には報酬比例給付を行う2階部分の年金制度への加入ができないといった被用者との不平等性があるなど、公的年金制度内での不平等性の見直しの必要性が指摘された（Department for Work & Pensions（2013）, The single-tier pension: a simple foundation for saving, pp.7,18、邦語文献として、中川（2014）16頁以下、藤森（2015）80頁以下等参照）。

⁴ イギリスの公的年金支給開始年齢は、現在のところ男女で異なる（男性65歳、女性63歳であって2018年までに65歳に引き上げる）状況にあり、新国家年金は、男性の場合は1951年4月6日以降生まれの者からが対象となり、女性の場合は1953年4月6日以降生まれの者が対象となる。支給開始年齢は、今後も段階的に引き上げられることとなっており、男女ともに2018年から2020年にかけて66歳に、2026年から2028年にかけて67歳、2044年から2046年にかけて68歳まで引き上げられる予定である（中川（2014）23頁以下参照）。

加年金 (Additional State Pension)」⁵の2層(2階建て)構造となっていたものを、「新国家年金 (The new State Pension)」という一層(1階建て)構造としつつ、無年金・低年金者対策としての最低所得保障制度(「年金クレジット」)を維持するものとなっている。

1.1.1. 新国家年金

(1) 国民保険記録 (National Insurance record)

新国家年金も、これまでの基礎国家年金と同様に、国民保険の保険記録に応じて給付が行われることとなっている。国民保険の保険記録を獲得する方法は2つある。1つは、所得に応じて保険料を拠出することであり、もう1つは、育児や失業中である等の一定の要件を満たすことで国民保険クレジット (National Insurance credits) を獲得することである。

(a) 保険料拠出義務⁶

国民保険の保険料拠出義務があるのは、まず、最低額を超える報酬を得ている16歳以上の被用者である。適用される保険料率には報酬額に応じて段階が設けられており、それぞれの保険料率を適用して算出した額の合計を拠出することになる。現在(2017/18)、保険料拠出が求められている最低報酬額は週157ポンドとなっている。そして、週157ポンドを超え866ポンド(月額680ポンドを超え3,750ポンド)までに対しては12%の保険料率が適用され、週866ポンド(月額3,750ポンド)を超える部分については2%の保険料率が課されることとなっている⁷。

また、被用者については、その使用者にも保険料拠出義務が課されており、週157ポンドを超える報酬部分に対して13.8%の保険料率が適用されている(被用者と異なり、週866ポンドを超える報酬部分に対しても同様の保険料率となっている)。さらに、被用者については、公的年金の支給開始年齢到達後は保険料拠出義務がなくなるが、使用者の保険料拠出義務は

⁵ 1978年から2002年までは国家報酬比例年金 (State Earnings-Related Pension Scheme : SERPS) 2002年から2016年までは国家第二年金 (State Second Pension) が2層(2階)部分として存在した。

⁶ 国民保険では、就労形態や稼得収入額、国民保険記録に空白期間があるか、という観点から課される保険料の設定が異なっており、クラス1からクラス4までに分類されている。週157ポンド超の報酬を得ている被用者はクラス1、事業主はクラス1Aか1B、自営業者(年収6,025ポンド未満の場合は支払義務なし)はクラス2、自営業者で年収8,164ポンド超の部分にはクラス4(したがって高収入の自営業者はクラス2とクラス4の両方の保険料負担がある)任意保険料はクラス3となっている。保険料のクラスは、国民保険から支給される給付に反映されるか否かに影響を与えている。たとえば、拠出に基づく求職者手当 (Contribution-based Jobseeker's Allowance) において、クラス1(被用者)保険料は反映されるが、クラス2(自営業者)やクラス3(任意保険料拠出)の場合には反映されない。公的年金の場面では、新国家年金導入前の2層(2階)部分に当たる国家付加年金について、クラス2やクラス3は反映されないこととなっており、そのため自営業者は被用者よりも不利に取り扱われていた。

⁷ この他に、公的年金支給開始年齢に到達している被用者や、一定年齢以下の被用者、複数の事業で国民保険の拠出義務が課される場合等について、保険料率や適用に違いを設けている。

なくならず⁸、週 157 ポンドを超える報酬部分について 13.8%の保険料率が適用される。

なお、週 113 ポンドを超えて 157 ポンドまでの報酬を得ている被用者については、保険料拠出は求められていない（被用者・使用者双方に保険料率 0%が適用されている）が、国民保険記録は獲得できることとなっている。他方で、週 113 ポンド以下の場合には、国民保険記録を獲得することはできない。

以上の被用者に関する国民保険保険料については、使用者が被用者の保険料分を源泉徴収して、使用者分と併せて納付する。

次に、国民保険の保険料拠出義務は、最低額以上の収入のある 16 歳以上の自営業者にも課されている。最低額は現在のところ年収 6,025 ポンド以上となっており、その部分については週 2.85 ポンドの定額保険料が課せられている。さらに、年収 8,164 ポンド以上 45,000 ポンド部分については 9%、年収 45,000 ポンドを超える部分については 2%の保険料率が適用されることとなっている。自営業者の多くは、所得税とともに国民保険の保険料を納付している。

(b) 国民保険クレジット

病気のために就労できなかつたり、家族の世話をしていたり、失業している、障害を負っている等の事情によって、国民保険料が拠出できない場合にも、国民保険記録を獲得できるようにしているのが、「国民保険クレジット」といわれる仕組みである。すなわち、国民保険クレジットは、実際には保険料を拠出していないが、保険料拠出をしたものとみなし、国民保険記録上の空白期間を埋めるものである⁹。

(c) 任意保険料拠出

前述したように、国民保険料拠出義務が課される最低額に満たない報酬しか得ていない被用者や自営業者などは、国民保険クレジットを獲得できる場合を除き、国民保険記録を獲得することができない。国民保険記録は、後述するように年金額を決定する重要な要素であり、年金受給に必要な最低記録期間も定められている。このように重要な国民保険記録が低賃金等を理由として獲得できない者がいるという点で、イギリスの公的年金制度は、日本とは異なり「国民皆年金」体制とはなっていない。

国民保険料拠出義務がなく、また、国民保険クレジットも獲得できないような場合、国民保険記録に空白期間が生じることになる。そのような空白期間を埋めるために、任意保険料を拠出することが可能となっている点に、イギリス公的年金制度の特徴がある。

⁸ 他方で、21 歳未満の被用者の場合については、事業主は週 866 ポンドを超える部分に対してのみ 13.8%の保険料率が適用され、週 157 ポンド超 866 ポンドまでについては保険料が課されていない（保険料率 0%とされている）。

⁹ 国民保険クレジットの場合にも、前掲注（5）で示した国民保険料クラスが関係しており、どのような要件を満たしているのかにより、獲得できる国民保険クレジットクラスが異なっている（クラス 1 かクラス 3 となる）。基本的に、求職者手当等のなんらかの手当（給付）を受給している場合には、国民保険クレジットは自動的に記録されるが、そのような手当の受給をしていない場合には、所轄官庁に請求する必要がある。

任意保険料は、原則として過去6年分¹⁰について拠出することができる。任意保険料額は、どのような状況において拠出するのかによって異なる¹¹。たとえば、週113ポンド未満の被用者の場合、現在(2017-18年)は週14.25ポンドとなる。

(2) 支給要件と給付額¹²

新国家年金を受給するためには、通常、国民保険記録が最低10年必要となっている。現在の満額の年金額は、週159.55ポンドであり、この満額の年金を獲得するためには、35年の国民保険記録期間が必要となっている。10年以上35年未満の国民保険記録期間の場合、年数に応じて満額年金から減額される。

年金額は、賃金上昇率、物価上昇率、2.5%の中で最も高いものによって毎年改定されることとなっている。

1.1.2. 年金クレジット

高齢者の貧困問題に対処するため、2003年に「年金クレジット(Pension Credit)」が導入された。年金クレジットは、低所得の高齢者を対象とする公的扶助制度であり、公的年金を補完するものとして位置づけられている。

年金クレジットには、「保証クレジット(Guarantee Credit)」と「貯蓄クレジット(Savings Credit)」という2種類が存在したが、2016年4月6日以降に年金支給開始年齢に到達する者に対しては、貯蓄クレジットは廃止となった¹³。

保証クレジットは、所得が最低所得基準額に満たない高齢者(公的年金支給開始年齢以上の者。夫婦の場合はどちらか一方が当該年齢に到達している)に対して、その差額を支給することで、最低所得保障を行うものである。現在の最低所得基準額は、単身者で週159.35ポンド、夫婦で週243.25ポンドとなっている。介護手当(Attendance Allowance)等の算入除外とされている一部のものを除き収入認定され、最低所得基準額と比較される。収入認定されるのは、公的年金やその他の年金、介護者手当(Carer's Allowance)等の社会保障給付の

¹⁰ 各年の4月5日が納付の締め切り日となっており、たとえば、2011-12課税年に対する任意保険料拠出期限は、2018年4月5日となる。また、年齢によっては、過去6年分を超えて任意保険料を拠出し、空白期間を埋めることもできる。

¹¹ 任意保険料は、クラス2かクラス3の保険料を拠出することになる。クラス2の場合、現在の保険料額は週2.85ポンド、クラス3の場合には週14.25ポンドとなっている。

¹² 2016年4月6日以前の国民保険記録については、旧制度と新制度による算定とを比較し、有利な方で算定された額が支給額とされることになっている。仮に、旧制度による計算方法で新国家年金の満額年金額を超えている場合、超えている部分も含めて支払が保証されることになっている。移行過程の詳細については、藤森(2015)88頁以下、中川(2014)21頁以下参照。

¹³ 貯蓄クレジットは、低所得者の貯蓄(私的年金に加入する等)に対する動機付けのために導入されたもので、65歳以上を対象としている。貯蓄クレジットは、私的年金などからの収入の増加に応じて一定限度額までは給付額が増額され、一定限度額を超えると遡減するという仕組みとなっている。現在の給付額の上限は、単身者で週13.20ポンド、夫婦では週14.90ポンドとなっている。貯蓄クレジットの算定方法の詳細については、中川(2014)14頁脚注46参照。

大部分、稼働所得であり、さらに 10,000 ポンドを超える資産（貯蓄・投資）については、500 ポンド毎に週 1 ポンドの所得があると評価される。

以前の基礎国家年金の給付水準は、保証クレジットの最低所得基準額よりも低かったということもあり、公的年金受給者の約 40% が年金クレジットの受給資格対象者という状況にあった。ただし、制度の複雑性のために、それら受給資格対象者のうち約 3 分の 1 は年金クレジットを請求していないという状況にあり、2014 年年金改革へと至った。

1.2 私的年金

私的年金は、企業年金（Workplace pensions）と個人年金（Personal pensions）に大別される¹⁴。

1.2.1. 企業年金

イギリスの企業年金には、確定給付型（Defined Benefit：DB）と確定拠出型（Defined Contribution：DC）がある。伝統的には確定給付型が主流であったが、現在は、確定給付型から確定拠出型への移行が急速に進んでいる¹⁵。

（1）税制適格要件と登録年金制度

企業年金の具体的な制度設計は企業などにより多様であるが、基本的には事業主掛金が全額損金算入されるなどの税制上の優遇措置を受けるために、内国歳入庁の認可を受けた登録年金制度（registered pension scheme）として設立されている。

2006 年 4 月 5 日以前、企業年金が税制優遇を受けるためには、DC 型か DB 型かに関わらず、取消不可能な受給権を付与するのに必要な加入期間は 2 年以内であること、支給開始年齢は 50 歳以上 75 歳以下の範囲で設定すること、年金額は各従業員の最終所得の 3 分の 2 を超えないこと、事業主の拠出が必ずあること等の要件を満たす必要があった¹⁶。

2006 年 4 月 6 日以降は、登録年金制度であることが税制上の優遇措置を受ける要件となっている。そして、銀行や保険会社のような、個人年金やステークホルダー年金を設立するために 2000 年金融サービス市場法（Financial Services and Markets Act 2000）に基づく許可を受けた個人又は組織によって設立された年金制度や、従業員のために使用者によって設立された企業年金制度は、登録年金制度となることができる。なお、2006 年 4 月 5 日以前

¹⁴ イギリス政府は、「Occupational pensions」、「Works pensions」、「Company pensions」、「Work-based pensions」の総称として「Workplace pensions」という用語を使い、事業主によって提供されている制度を「Workplace pensions」、すなわち企業年金として整理している。他方で、個人年金は、受給者本人によってアレンジされるものとしているが、事業主が企業年金として提供することもあるとしている（<https://www.gov.uk/workplace-pensions>, <https://www.gov.uk/personal-pensions-your-rights>）

¹⁵ DB から DC へ移行する傾向の背景には、不況の中で事業主が投資リスクを負担することを嫌がるなど様々な要因が考えられるが、中でも DB に対する受託者責任等の規制強化がなされたことが、DB 減少の大きな要因とされている。

¹⁶ 企業年金連合会（2016）427 頁参照。

に税制適格要件を満たしていた年金制度は、自動的に登録年金制度となる。

(2) 国民雇用貯蓄信託 (National Employment Savings Trust : NEST)

NEST は、後述する企業年金への自動加入制度の実効性を確保するために設立された DC 型の企業年金制度である。すなわち、企業年金制度を設けていない企業に対して、従業員を自動加入させるための企業年金制度を用意させようとしても、容易なことではない。そのため、自動加入の対象となる者の最終的な受け皿として、NEST が設立された。NEST は、NEST コーポレーションという政府から独立した機関が制度を運営し、運営管理や資産管理は外部企業に委託する構造となっている。

1.2.2. 個人年金

個人年金は DC 型の年金となるが、その具体的内容は多様である。ステークホルダー年金 (Stakeholder pensions)¹⁷や運用指図個人年金 (Self-invested personal pensions : SIPP) といったものも個人年金に含まれている。

個人年金についても税制上の優遇措置があり、そのような優遇措置を受けるには、2006 年 4 月 6 日以降は、企業年金と同様に登録年金制度であることが必要となっている。

1.2.3. 国家付加年金からの適用除外制度とその廃止

2014 年年金改革以前、イギリスの公的年金制度は 2 層 (2 階建て) 構造であった。1 層目 (1 階部分) は定額給付とし、2 層目 (2 階部分) は基本的には報酬比例給付を行う制度体系であった。その 2 層目 (2 階部分) については、2014 年年金改革以前の改正によって、段階的に定額給付制度に移行することが決定されていた¹⁸。そのため、2014 年年金改革に際しては、2 層目である国家第 2 年金の定額給付化スケジュールを早め、2 つの定額給付からなる公的年金制度とする案と、基礎国家年金と国家第 2 年金を統合し、年金クレジットを上回る給付水準の定額給付を行う一層型の年金制度を導入する案とが公表され、どちらの案が望ましいかが国民に問われた。結果は、後者の案が採用されることとなり、前述したような 1 層型の公的年金制度が施行されている。

¹⁷ ステークホルダー年金とは、私的年金の普及促進策として 2001 年に導入された DC 型の年金制度であり、金融機関を通じて加入する個人年金である。運用手数料を低くし (最初の 10 年間は積立資産の 1.5% 以下、それ以降は 1% 以下)、最低拠出額も低く設定するなど、加入する場合の負担感の軽減策が講じられ、さらに 5 人以上の従業員を雇用する事業主には 1 つ以上の商品に関する情報提供義務等が課された。にもかかわらず、任意加入であったことや、加入後の拠出も任意であったこと、手数料が低額である上に情報提供等の販売コストが高くついたこと等から、ステークホルダー年金の利用は進まなかった (日本生命保険相互会社 (2013) 『「公私年金連携社会における老後準備に関する研究会」報告書 - 日本版リースター年金の提言』89 頁参照)。

¹⁸ 国家第 2 年金制度は、それ以前の国家報酬比例年金よりも所得再分配効果を強化したため、従前所得に比例した給付を行う点では後退し、2007 年年金改革により、最終的には定額給付を行う制度への移行が決定された。報酬比例給付からの定額給付化への方法については、吉村 (2015) 17 頁以下参照。

公的年金制度が2層(2階建て)構造であった時代においては、一定の要件を満たす企業年金等に加入している者について、国家付加年金への加入が免除される仕組みが整えられていた。それを「適用除外制度(Contracted out of the Additional State Pension)」という。

適用除外制度は、既に報酬比例の企業年金を導入している使用者の国家付加年金に係る保険料負担の軽減を図ることや、企業年金に加入している被用者に対する過剰給付を回避するために導入された¹⁹。当初、適用除外を受けるにはDB型である必要があったが、1988年以降、DC型年金にも拡充された。しかし、DC型年金に対する適用除外制度は、2012年4月に廃止され、再びDB型年金のみが適用除外の対象とされ、一層型の国家年金が導入された現在、適用除外制度自体が不要となったことから適用除外制度は終了となった。適用除外制度終了に伴い、それまで軽減されていた公的年金保険料は、軽減がなくなった分だけ結果的に増額されることとなった²⁰。

2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

2.1. 自動加入制度(Automatic enrolment)

2008年年金法により、企業年金への自動加入制度が導入された。自動加入制度は、2018年²¹には全事業主に対し、既存の適格制度(qualifying scheme)に既に加入している者を除き、一定の要件を満たす従業員を適格制度に加入させ、また、一定の拠出を行うことを義務付けるものである。

(1) 適格制度

ここでいう適格制度とは、当該従業員との関係で適格要件(quality requirement)を満たす企業年金制度又は個人年金制度であって、前述した登録年金制度であることが求められている²²。

DC型年金制度の場合の主たる適格要件は、総額で従業員の賃金(上限あり)の8%、そのうち事業主分として最低でも3%の掛金拠出がなされることである²³。事業主の最低拠出率は3%であることから、従業員は残り5%を拠出しなければならなくなるが、そのうち1%は国の税制優遇(政府拠出)によって賄われるため、結果的に従業員の負担は4%となる。

DB型年金制度については、前述した適用除外制度の対象となった証明のある制度であるか、そうでない場合には65歳以上の一定年齢から終身年金の給付を行うこと、支給開始年齢

¹⁹ 中川(2014)13頁。

²⁰ 被用者の保険料は1.4%分、事業主の保険料は被用者1人につき3.4%分増加する。そのため、事業主の保険料増加分を相殺する範囲で企業年金のプラン変更(運用率や掛金率の変更)が許されることとなっている(中川(2014)22頁)。

²¹ 2012年10月から、従業員数12万人以上の企業について自動加入制度が導入され、2018年2月までには全事業主が対象となるスケジュールが設定されている。

²² Pensions Act 2008, s.16。

²³ 年金制度への最低拠出率については経過措置があり、2012年10月の制度導入時には2%(従業員1%、事業主1%)であったものは、2019年4月までに8%となる。政府拠出は、制度導入時は0.2%であったが、2019年4月には1%になる。

での年金額が一定水準以上であることという要件を満たす制度であることが要求された²⁴。

ハイブリッド型年金制度も自動加入適用対象制度となるが、これについては、DC型、DB型の構成割合に応じ、それぞれの基準を満たしていることが求められている²⁵。

(2) 自動加入の対象者

事業主が、適格制度に自動加入させなければならない者とは、次の要件をすべて満たす者である。すなわち、労働者 (worker) であること、22歳から公的年金支給開始年齢までの間の年齢であること、年収10,000ポンド以上であること、通常、イギリス国内で就労していること、である。このような自動加入の対象者となる労働者は、1100万人となっている。

収入が低く、自動加入制度の適用対象外とされている者については、その者が希望した場合には、使用者は制度に加入させなければならない。ただし、月額490ポンド未満か、週113ポンド未満か、4週452ポンド未満の者については、使用者の掛金拠出は不要となる。一方で、この金額以上の収入がある場合には、使用者には掛金拠出が義務付けられる。

全労働者の76%が、上記の要件(特に と)を満たす自動加入の対象者となっている²⁶。

(3) 制度からの脱退 (opting out)

使用者が提供する適格制度に自動加入させられた従業員は、希望すれば当該制度から脱退することができることになっている²⁷。他方で、使用者は、希望して制度から脱退した従業員に対して、自動加入対象者としての要件を満たす限り3年毎に自動加入手続きを取らなければならないとされている。

2.2. 税制優遇

イギリスでは、年金制度の拠出・運用・受給の各段階における課税方式について、EET型(免除・免除・課税)を採用している。

前述したように、登録年金制度に対しては、税制上の優遇措置が講じられている。

(1) 拠出時

事業主の拠出については、全額が損金算入される。

²⁴ Pensions Act 2008, s.21。森戸英幸(2013)「企業年金法における『デフォルト・アプローチ』が示唆するもの」荒木尚志ほか編『労働法学の展望(菅野和夫先生古稀記念論文集)』有斐閣322頁。

²⁵ 企業年金連合会(2016)423頁。

²⁶ DWP, workplace pensions: Update of analysis on Automatic Enrolment 2016, p.6。

²⁷ 年金制度からの脱退率は、政府が当初予想していたものよりも低い水準で推移している。NESTにおける脱退率は、全世代平均で7%となっており、特に若年層における脱退率が低く、年齢が高くなるにつれて、脱退率が高くなっている。22歳から25歳までの脱退率は4%であり、26歳から30歳までの脱退率は5%となっている一方で、56歳から60歳までが16%、60歳以上になると28%という脱退率になっている(NEST, National Employment Savings Trust corporation annual report and accounts 2015-2016, p.13)。

労働者の拠出については、年間所得の100%まで所得控除 (tax relief) が認められている。拠出限度額には、年間控除限度額 (annual allowance) と生涯控除限度額 (lifetime allowance) が定められており、前者は40,000ポンド、後者は100万ポンドとなっている。

事業主が所得税控除前所得から企業年金掛金を控除したり、年金の運営管理機関が当該掛金額に基準税率である20%を乗じた額の還付を受け、掛金額に上乗せしたりすることにより、多くの場合、自動的に税制優遇措置を受けることが可能となっている²⁸。

年間控除限度額は、2011年度は25.5万ポンドとされていたものの、2012年度に50,000ポンドまで大幅に引き下げられ、2016年度からは40,000ポンドとなっている。このような大幅な引き下げによる経過措置として、過去3年における年間控除限度額の残余分は翌年度以降の限度額に上乗せできることとなっている。年間控除限度額を超えた場合、超過分は本人のその他の所得との合計額に応じて定まる税率により課税される。

生涯控除限度額は、支給内容の具体化事由が発生した時点で、その具体額が生涯控除限度額の範囲内であれば免税されるというものである²⁹。生涯控除限度額を超えた場合、一時金払いの場合は超過分の55%、そうでない場合は25%の税率が適用される。

(2) 運用時

登録年金制度のために保有される投資・預金から生じた所得については非課税とされる。

(3) 受給時

基本的には、他の課税所得と合算し、基礎控除額 (personal allowance) ³⁰ を超過する部分について課税される。ただし、通常は、一時金として引き出した額を含め、形成された年金資産の25%相当額までは非課税とされている³¹。

3 給付における「公私連携」

3.1 給付水準

給付における公私連携については、イギリスでは、高齢者の基礎的ニーズについては公的年金制度でカバーし³²、それ以外のニーズの充足については私的年金で対処すべきという役割分担を明確にしている。したがって、私的年金等で備える範囲は、個々人の判断に委ねら

²⁸ 吉村 (2015) 20 頁以下。

²⁹ 吉村 (2015) 21 頁。

³⁰ 2017 年度の標準基礎控除額は、11,500 ポンドとなっている。11,500 ポンド以上 45,000 ポンドまでの課税所得に対しては 20% の税率となっており、45,000 ポンド以上 150,000 ポンドまでは 40%、150,000 ポンドを超える部分については 45% の税率がかかる。

³¹ たとえば、60,000 ポンドの価値がある年金ファンドの場合、15,000 ポンドまでは非課税となる。

³² 国民保険記録が十分に得られずに、基礎的ニーズを充足するだけの公的年金給付を得られない者については、公的扶助である年金クレジット (保証クレジット) による救済が予定されることになる。私的年金の拡充は、このような公的扶助の受給者を減少させる点からも重要視されている。

れていることになる。このような自分で備えなければならない範囲を明らかにするためにも、公的年金制度の分かりやすさが必要とされた。

また、自助努力の必要性が認識できたとしても、自発的に資産形成に取り組むかといえば、目先の利害に目が向きやすく、特に若年層が何十年も先の生活のために現在の生活を抑制し、貯金をすることに期待を抱くことはできないと考えられた。それはステークホルダー年金があまり普及しなかったという経験からも明らかであった。そこで、前述した自動加入制度による半強制的な貯蓄への誘導が制度化された。

3.2. デフォルトファンド・手数料規制

自動加入によって半ば強制的に貯蓄を行わせることになったものの、それが将来の年金給付として公的年金を補完し、高齢者の多様なニーズを充足するのに資するだけのものにする必要があることから、拠出された資産をどのように形成していくのか、その資産形成のあり方は重要な課題となる。

自動加入導入のための受け皿となった NEST は、自社では適格年金制度を用意できないような中小企業の従業員をも対象とすることから、使いやすく、適切な資産形成を行える制度運営が求められた。NEST の制度設計に際しては、行動経済学の知見が活用され、適切な資産形成を行いうるデフォルトファンドの設定³³のほか、提供されるファンド数の設定や労働者等に対する投資教育のあり方などの場面で、その影響を見ることができる。

また、NEST に関する手数料は、中低所得者層の負担に鑑み、拠出額の 1.8%、積立資産額の 0.3%と低く抑えられている。手数料に関する規制は、資産形成の観点からは重要であり、NEST のように制度を一括管理することで手数料を低く抑える仕組みは注目に値する。

3.3. 給付形態

私的年金制度の多くは、年金受給可能年齢を通常 60 歳から 65 歳の間で設定している。場合によっては、当該年齢よりも早期に受給することもできるとされるが、その場合も 55 歳からとするのが一般的である。

DC 型の年金受け取り方法については、2015 年年金法によって規制緩和がなされている³⁴。基本的には、DC 型の年金資産の引き出しの自由度を高めるため、それまでの年金資産額に応じた規制枠組みを撤廃し、55 歳以上であれば、年金資産の引き出しを可能とした。その場合、25%までは非課税であるが、残余部分については通常の所得課税がなされる³⁵。

非課税枠での一時金受給後の残余部分については、全額又は一部を現金で受け取ることも

³³ NEST におけるデフォルトファンドは、リタイアメント・デート・ファンド (Retirement Date Funds) であり、加入者の 9 割以上は当該ファンドを選択している状態にある。この他、ファンド選択肢として NEST では、デフォルトファンドを含め 6 つの選択肢を設定している。

³⁴ 従来は非課税枠を超える年金資産については、終身年金を購入し、原則として終身で年金を受給することが義務付けられ、終身年金のみに課税繰り延べが適用されていた。規制緩和に伴い、終身年金以外の金融商品にも課税繰り延べが適用されることとなった。

³⁵ 改正前は、通常の税率よりも高い税率 (55%) が適用されていた。

可能であるし、終身年金 (Annuity) を購入することもでき、また、引き出し型金融商品の購入も可能である。

一時金での受け取り可能性を高めたのには、DC 型年金制度による平均的な貯蓄額が低く、年金で受給すると非常に少額になってしまうことや、終身年金は金利が低いことから受給者が不利益を被りやすく、また、寿命によって受給できる額が変動するため不公平である等の意見が影響を与えたとされる。

DB 型においても年金資産の 25% までは非課税で一時金受給できる場合もある。具体的には加入している DB 型企業年金制度の設計による。

なお、年金提供者 (pension provider) は、毎年、いくら年金資産が積み立てられているのかを各人に通知することになっている。

3.4 . 年金に対する保護 (支払保証等)

3.4.1. DC 型年金制度

(1) 事業主が倒産した場合

DC 型年金制度は、事業主ではなく年金提供者 (pension provider) によって運営されているため、事業主が倒産したとしても、年金資産は失われない。

(2) 年金提供者が倒産した場合

年金提供者が、金融行動監視機構 (Financial Conduct Authority) によって監督されていて、労働者に年金支給ができなくなった場合には、金融サービス補償機構 (Financial Services Compensation Scheme) からの補償が受けられる。

(3) 信託型年金 (Trust-based scheme) の場合

DC 型年金制度の中には、事業主の信託設定行為によって運営される信託型年金制度と呼ばれる制度があり、この制度の場合、事業主が倒産したとしても労働者の年金は維持される。しかし、事業主が負担していた制度の運営管理費用を制度加入者が負担しなければならなくなるので、従前と同じであるとまではいえないことになる。

3.4.2. DB 型年金制度

DB 型年金制度の場合、事業主は加入者に対して約束した金額を支払うのに十分な金額を用意する責任を負っている。その事業主が倒産したり、年金支給が不可能な事態に陥ったりした場合には、通常は年金保護基金 (Pension Protection Fund) による保護が受けられる。年金保護基金は、当該制度における年金支給開始年齢に到達している者に対しては 100% の補償を行い、年金支給開始年齢到達前の者に対しては 90% を補償する。

3.4.3. 詐取等からの保護

詐取や盗難等の理由によって企業年金基金に欠損が生じた場合には、詐取補償基金 (Fraud Compensation Fund) による補償が行われうる。

また、加入する企業年金の運営について苦情や不満がある場合には、年金助言サービス（Pensions Advisory Service）や年金オンブズマン（Pensions Ombudsman）に相談することができる。

4. 小括

イギリスでは、定額給付を行う一層型の公的年金制度の導入により、それまで報酬比例給付を担ってきた2層（2階）部分は公的年金制度の枠組みから取り除かれることになり、完全に私的年金の領域とされることとなった。すなわち、1層部分の公的年金制度は高齢者の基礎的ニーズを保障し、それ以上のものは自助努力によって備えるという公私の役割分担が明確にされた。このような公私の役割分担によって、高齢者の所得保障が適切に行われうるか否かの鍵となったのは、私的年金の普及であった。そこで、イギリスでは、事業主に、一定の要件を満たす労働者に対して企業年金制度の提供を義務付けるという、自動加入制度が導入された。これは、半強制的に労働者を企業年金に加入させ、年金資産を貯蓄させるものであり、私的年金は任意に加入するものであるとの原則論から、当該年金制度からの脱退が認められてはいるものの、強力に私的年金の拡充を図るものであった。

自動加入制度により、年金資産形成が半強制される一方で、年金資産形成のための拠出については税制上の優遇措置が設けられ、拠出に対する動機付けが図られている。特にDC型年金に対する税制優遇は、還付される税金が直接個人の年金資産口座に振り込まれるという形をとっており、老後の資産形成の観点からは注目に値しよう。

参考文献

中川秀空(2014)「イギリスの年金改革 - 一層型の年金制度の導入 - 」レファレンス 763号 5-25頁

藤森克彦(2015)「第4章 イギリスにおける『一層型年金』の創設」西村淳編著『雇用の変容と公的年金』東洋経済新報社 65-94頁

企業年金連合会(2016)『企業年金に関する基礎資料』

吉村政穂(2015)「英国における年金制度」信託 263号 15-23頁