

# 第6章 アメリカにおける公的年金と私的年金の連携

## 自動加入促進策と「インテグレーション」を中心に

### 1 アメリカの老後所得保障システムの全体像

#### 1.1 公的年金

アメリカの公的年金制度（OASDI、the Old Age, Survivors and Disability Insurance）は、一般的には Social Security と呼ばれている。連邦政府職員（1984 年以降採用者）、年間純所得 400 ドル以上の自営業者などを含めほとんどの国民をカバーする、日本の国民年金に近い、連邦政府のプログラムである。

加入期間 10 年で受給資格を取得できる。給付の支給開始は 62 歳から可能だが、満額年金支給開始年齢（full retirement age）は現在 66 歳である。今後も段階的に引き上げられることとなっており、2027 年から 67 歳となる。さらに支給開始を遅らせる（70 歳まで）と給付が増額される。

基本的には報酬比例の年金であるが、給付額の算定式が、また課税上限額（taxable wages）の設定が再分配のきつい設計となっているため、低所得者ほど所得代替率が高くなる仕組みである。

#### 1.2 私的年金

再分配のきつい設計である公的年金を補うのが私的年金である。しばしば退職（引退）給付（retirement benefits）と呼ばれる。企業年金だけでなく、自営業者のためのキオ・プランや個人退職勘定（IRA, Individual Retirement Account）を含めることもある。

2016 年 3 月の調査<sup>1</sup>では、民間部門事業所（establishment）の退職給付制度実施割合は 47 パーセントであり、給付建て（DB, defined benefit）制度実施事業所は 8 パーセント、掛金建て（DC, defined contribution）は 46 パーセントである<sup>2</sup>。ちなみに医療保険制度の実施率は 57 パーセントである。退職給付制度の実施率は大企業ほど高く、500 人以上企業では 95 パーセント、99 人以下企業では 45 パーセントである。なお、企業の掛金拠出がゼロである 401(k)プランのみでもここでいう「実施」企業に含まれる。加入者数ベースで見ると、民間企業労働者の 66 パーセントが退職給付制度に加入可能であるが、実際の加入者は 49 パーセントである（加入率 75 パーセント）。

上記の統計データからも明らかなように、企業年金の主流はすでに DB 制度から DC 制度

<sup>1</sup> U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, National Compensation Survey.

<sup>2</sup> したがって両方とも実施している事業所の割合は 7 パーセント、DB 制度のみ実施は 1 パーセント、DC 制度のみが 39 パーセントという計算になる。

へと移行している。DB の資産額は依然として大きい、そのほとんどは閉鎖年金あるいは複数使用者制度 ( multi-employer plan ) となっている。

## 2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

### 2.1 税制優遇

基本的には、私的年金は任意の制度だが、税制優遇により制度の実施・加入・拠出を促す、という枠組みが採用されている。掛金は拠出時原則全額損金算入であるが、401(k)プランについては上限が設定されている。また従業員拠出は 401(k)プラン以外は課税対象である。

拠出時・運用時非課税、給付時全額課税のいわゆる EET である。DC の途中引き出しにはプラス 10 パーセントのペナルティタックスが課される。

政府による補助金やマッチング拠出などの仕組みは存在しない。

### 2.2 自動加入促進策<sup>3</sup>

アメリカの 401(k)プランは、日本の企業型確定拠出年金とは異なり、従業員が掛金を拠出することを決定し、それに対して事業主がマッチング拠出を行うのが基本的スタイルである。仮に事業主が 401(k)プランを導入していても、従業員が自らの意思で制度に加入しなければ老後に向けた備えは開始されない。

しかし 20 世紀終盤から、従業員が明確に拒否の意思表示をしないかぎり自動的に 401(k)プランに加入させる、いわゆる自動加入 ( automatic enrollment ) 制度を任意に導入する企業が登場するようになった。この自動加入制度導入のさらなる促進を意図したのが 2006 年年金改革法 ( Pension Protection Act of 2006 ) である。

#### 2.2.1 「差別禁止」ルール

401(k)プランは、他の企業年金制度と同様に、内国歳入法典( Internal Revenue Code, IRC ) 上の差別禁止ルール ( Nondiscrimination rule ) の規制に服する。ここで問題とされる「差別」は、人種や性別などではなく、「高給取り」の幹部職員との関係での、企業年金の加入率や掛金額における、給与が相対的に低い「平社員」に対する差別である。企業年金を通じて、幹部職員だけが税制上過度に優遇されることを防ぐための規制と位置づけられる。

具体的には、高給幹部職員 ( highly compensated employees ) の平均掛金拠出率が、それ以外の従業員の平均掛金拠出率の 1.25 倍を上回らない、あるいは、高級幹部職員の平均掛金拠出率がとそれ以外の従業員の平均掛金拠出率との差が 2 パーセント以下であり、かつ前者が後者の 2 倍を上回らない、のいずれかが満たされる必要がある<sup>4</sup>。また、事業主のマッチング拠出がある場合には、マッチング拠出についても上記の基準をクリアしなければならない<sup>5</sup>。なお掛金拠出率の計算は、制度に加入していない者も ( 拠出率ゼロとして ) 含め

<sup>3</sup> 以下の記述は森戸 ( 2015 ) を一部修正したものである。

<sup>4</sup> 26 U.S.C. § 401(k)(3)(A)(ii).

<sup>5</sup> 26 U.S.C. § 401(k)(3)(B)(D).

てなされる。

たとえば、高給幹部職員が報酬の 10 パーセントを拠出するには、それ以外の従業員の平均拠出率が少なくとも 8 パーセントに達している必要がある。しかし中・低所得者にとってこれはそれなりに高いハードルである。差別禁止ルールをクリアするためには、幹部職員の拠出率を下げるか、もしくはより多くの一般従業員が制度に加入し、拠出率を引き上げるよう、事業主として働きかけを行う必要がある。いずれにせよ複雑な規制であり、この規制自体が事業主にとって一定の事務的な負担になっているとされる。

### 2.2.2 「適格自動拠出制度」についての適用除外

2006 年法は、一定の要件を満たす「適格自動拠出制度 (qualified automatic contribution arrangement)」については、この差別禁止ルールを満たしているものとみなすこととした。適格自動拠出制度とは、主として以下のような要件を満たす制度をいう<sup>6</sup>。

制度加入資格のある従業員は、制度に加入し、適格掛金率での掛金拠出を開始することを選択したとみなされる

の選択は、従業員がそのような拠出をしないこと、あるいは異なる金額での拠出をすることを積極的に意思表示した場合には撤回される

適格掛金率とは、加入 1 年目は報酬の 3 パーセント以上、2 年目 4 パーセント以上、3 年目 5 以上パーセント、4 年目以降 6 パーセント以上であり、かつ 10 パーセント未満であるものをいう

自動加入制度導入以前にすでに加入資格を得ていた従業員は自動加入の対象としなくてもよい

高給幹部職員でない従業員につき、(A)従業員拠出のうち報酬の 1 パーセントを超えない部分については同額の、1 パーセントを超え 6 パーセントまでの部分については半額のマッチング拠出を行う、あるいは、(I)当該従業員が自ら掛金を拠出しているかどうかに関係なく、一律 3 パーセント以上の事業主拠出を行う

事業主拠出については勤続 2 年で受給権を付与<sup>7</sup> (vest) する

加入資格のある従業員に対しては、制度から脱退する権利があることなどについて書面での通知がなされる

以上の要件を満たす適格自動加入制度を導入すれば、事業主は差別禁止ルールがクリアされているかどうかを毎年チェックするという事務的な負担を免れることができる。これをインセンティブとして自動加入制度の導入を促そうというのが 2006 年法の意図である。

### 2.2.3 自動加入促進策導入の背景

#### 2.2.3.1 401(k)プランの普及と限界

<sup>6</sup> 26 U.S.C. § 401(k)(13).

<sup>7</sup> アメリカ法における受給権付与の意義については森戸 (2003) 162 頁以下参照。

アメリカの企業年金制度は、1990年代後半に、給付建て制度から掛金建て制度へと大きくシフトした。制度の加入者数では、1992年に後者が前者を上回った。また年金資産の額でも、1997年にはやはり後者が前者を追い越している<sup>8</sup>。このシフトの背景に、401(k)プランの急速な普及があるのは言うまでもない。そして、401(k)プランの普及が進むにつれ、その問題点も明らかになってきた。

401(k)プランは、各従業員が、自らの老後所得をいかに確保するかという観点から、加入の必要性、拠出額、そして資産運用の方針を決定する、いわば「自己責任」を前提とした制度である。しかし、自助を尊ぶアメリカにおいても、この前提が危ういものであることが徐々に明らかになってきた。2004年のある調査<sup>9</sup>では、複利やインフレの意味、リスク分散など、金融リテラシーの基礎的な概念については正しく理解していない者の方がむしろ多数派であった。また、自らの引退後の所得がどのくらい必要かを計算し、そのための資産運用プランを構築したことがあるという者もやはり少数派にとどまっていた。

### 2.2.3.2 自動加入制度への注目

そんな中、自動加入制度を採用しているプランにつき行動経済学的観点からの研究が進み、興味深い結果が明らかになってきた。たとえばある調査<sup>10</sup>は、自動加入制度を新たに採用した企業において、加入者の動向がどのように変化したかを明らかにした。それによれば、給付内容の経済的価値も、また従業員に対して示された選択肢 制度に加入するかしないか、加入した場合にどのくらいの掛金額をどのように運用するか も基本的に不変であったにもかかわらず、自動加入制度の導入により制度加入率が劇的に上昇した。また別の調査<sup>11</sup>でも、自動加入制度導入前は入社時の制度加入率が50パーセントを下回り、勤続2年以上の者についても75パーセント程度であったのに対し、導入後は入社後3か月の時点での制度加入率が90パーセントを超える結果となった。なお、自動加入時の掛金率は3パーセントの期間と6パーセントの期間があったが、掛金率の違いは加入率にほとんど差異をもたらさなかった。要するに従業員は、掛金率を精査して意思決定しているわけではなく、ただデフォルトの選択肢に従っているだけだったのである。

自動加入制度は、デフォルトの選択肢を変えるだけで、すなわちほとんどコストをかけずに加入率の劇的な改善をもたらさう。そしてその結果得られる、税制優遇やマッチング拠出などのメリットは非常に大きい。自動加入制度の場合に制度を脱退する者の比率よりも、

---

<sup>8</sup> Department of Labor, Employee Benefit Security Administration, *Private Pension Plan Bulletin Historical Tables*, Version 1.1 (2008).

<sup>9</sup> A.Lusardi & O.S.Mitchell, "Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Wellbeing," Pension Research Council Working Paper No. 2006-1 (2006).

<sup>10</sup> B.C.Madrian & D.F.Shea, "The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior," *Quarterly Journal of Economics*, Vol.116, p.1149 (2001); J.J.Choi et al., "For Better or for Worse: Default Effects and 401(k) Savings Behavior," in D.A.Wise (ed.), *Perspectives on the Economics of Aging* (University of Chicago, 2004), p.81, at 88-94.

<sup>11</sup> J.Beshears et al., "The Importance of Default Options for Retirement Saving Outcomes: Evidence from the USA" in S.J.Kay & T.Sinha (eds.), *Lessons from Pension Reform in the Americas* (Oxford, 2008), p.59, at 62-66.

任意加入制度の場合に自ら制度に加入する者の比率の方が高いこと、意識調査でも多くの従業員がより多くの貯蓄をしたいという意思表示をしていることなどからすれば、従業員集団の大半は企業年金制度への加入を望んでおり、自動加入は制度加入の取引コストを低く抑えるメカニズムとして評価できる。複数の調査から得られたこのような結果が、2006年改正を後押しした。

#### 2.2.3.3 掛金率と資産配分への影響

また自動加入制度は、制度加入率だけでなく、掛金率や資産配分にも大きく影響することが明らかになった。ある調査<sup>12</sup>によれば、事業主から最大6パーセントのマッチング拠出がある企業において、自動加入制度導入前は、84パーセントの制度加入者が6パーセント以上の掛金率を選択しており、3パーセントあるいは4パーセントという掛金率はほとんど選択されていなかった。しかし自動加入制度が導入され、加入時のデフォルト掛金率が3パーセントに設定されると、47パーセントの加入者が3パーセントの掛金率を選んだ。その後デフォルト掛金率が4パーセントに引き上げられると、49パーセントの加入者が掛金率を4パーセントに設定した。自動加入時の掛金率の影響力が大きいことがよくわかる。なお前掲のまた別の調査<sup>13</sup>でも、自動加入制度の下では、制度加入時に設定された掛金拠出率をその後も変更しない従業員がほとんどであった。

資産配分についても同様の結果がみられた。自動加入時の資産配分を変更する者の割合は、勤続年数が増えるに連れて増加はするが、入社後3年を経てもなお50パーセント近くがデフォルトファンドでの資産運用を継続している。また、自動加入制度導入以前に採用された者に比べると、自動加入制度の下で採用された者の方が資産配分を変更する割合が少ない。これは、自動加入制度の下でのデフォルトファンドが、事業主によって「お墨付き」を与えられた運用方法だという認識がなされることによるものと考えられる。

#### 2.2.3.4 拠出率自動引上げの必要性

前述のように、2006年法の下での適格掛金率は、拠出率が段階的に引き上げられていくパターンが標準的なものとされている。これもまた、掛金率がこのように設定された制度の方が、長期的には従業員の年金資産をより大きくすると考えられたことによる。当初から十分に高い拠出率（2006年法の下であれば6パーセント以上）をデフォルトとして設定することもできるが、その場合は脱退率が上昇してしまう可能性がある。

#### 2.2.3.5 立法過程での議論

2006年法による自動加入促進という政策決定は、基本的には社会全体の総意としてなされたものであった。

---

<sup>12</sup> J.M.Choi et al., “Saving for Retirement on the Path of Least Resistance” in E.J.McCaffrey & J.Slemrod (eds.), *Behavioral Public Finance: Toward a New Agenda* (Russell Sage, 2006), p.304, at 310.

<sup>13</sup> Madrian & Shea, *supra*, note 10.

前述のように、2006年法以前から自動加入制度は一部の企業で任意に導入されていたが、当初財務省サイドはこれを促進することに慎重であった。差別禁止ルールをクリアするためにマッチング拠出をしていた企業が、自動加入制度の導入によって従業員の拠出額を増やし、その分マッチング拠出を減らすことになれば、結果としてむしろ従来よりも従業員の老後のために確保される資産額が増えない、あるいは減るということになりはしないか、事業主が自社株の買い支えのために自動加入制度を利用しようとするのではないか、というのがその懸念の中身であった。しかし前述したように、任意に導入された自動加入制度に関する調査研究が進むにつれ、そのような心配は基本的には杞憂であり、マイノリティや貧困者の老後資産の確保という観点からすれば、自動加入制度は政策としてプラスになる面の方が大きいということが明らかになった。

労働組合を含め、従業員サイドは基本的に自動加入制度の促進を歓迎する立場であった。事業主サイドも、自動加入制度の導入が義務化されるわけではないので、訴訟リスクを免れることができるのであれば文句はなかった。金融業界も、自動加入制度の普及による取扱い資産額の増加に期待を持っていた。政界においても、社会保障制度改革が滞る中、私的な制度による老後資産形成につながる政策は保守革新を問わず支持を得ることができた。

#### 2.2.4 2006年法の効果

上記一連の自動加入制度促進策は、どのような効果をもたらしたのか。いくつかの調査によれば、2006年法施行以降自動加入制度導入企業数が増加し、制度加入率も上昇した<sup>14</sup>が、平均掛金拠出率はむしろ低下している<sup>15</sup>。自動加入時のデフォルトの拠出率が、任意加入であれば選択していたはずの拠出率よりも低く設定されている（そして加入者がそれを変更しようとしな）ことによるものと思われる。この点を捉えて、自動加入促進策のマイナス面を強調する向きも一部にある<sup>16</sup>。

しかし、自動加入制度の方が任意加入の場合よりも加入率が高いため、加入者だけでなく全加入資格者を対象として平均拠出率を算出する<sup>17</sup>と、逆に自動加入制度の方が拠出率が高

---

<sup>14</sup> コンサルティング会社 Aon Hewitt の調査 (Trends & Experience in Defined Contribution Plans) によれば、2006年には24パーセントに過ぎなかった自動加入制度導入企業が、2010年には57パーセントにまで上昇している。自動加入制度対象者の85.3パーセントが制度に加入し続けている（つまり14.7パーセントが脱退）のに対し、任意加入制度の場合の加入率は67パーセントにとどまっている（retrieved on Sep. 14, 2012 from <http://ir.aon.com/phoenix.zhtml?c=105697&p=irol-newsArticle&id=1567166>）。また Vanguard の調査では、2005年には顧客企業の5パーセントしか自動加入制度を導入していなかったが、2010年には導入企業が24パーセントとなった（ただし公立学校の教員等を対象とする403(b)プランをも含んだ数字）。Vanguard, *How America Saves 2011*, 10<sup>th</sup> ed. (2011), p.18.

<sup>15</sup> J.VanDerhei & L.Lucas, “The Impact of Auto-enrollment and Automatic Contribution Escalation on Retirement Income Adequacy,” EBRI Issue Brief, no. 349 (2010); Vanguard, *supra*, note 14, pp.26-27.

<sup>16</sup> A.Tergesen, “401(k) Law Suppresses Saving for Retirement,” Wall Street Journal (Online) [New York, N.Y.], 07 July 2011.

<sup>17</sup> 要するに、加入資格はあるが制度に加入していない者の拠出率をゼロとカウントした上で

くなるというデータもある<sup>18</sup>。また、シミュレーションに基づく別の研究では、自動加入制度の導入により、若年層や低所得者層がより多くの老後資産を確保できるようになるという予測もなされている<sup>19</sup>。全体としては、そもそも自動加入でなければ制度に加入していなかった若年層や低所得者層が制度に加入し、少ない拠出率であっても老後のための貯蓄を新たに開始したことを評価すべきであるという論調が多数を占めているといえよう。

### 3 給付における「公私連携」

#### 3.1 給付水準における「公私連携」 インテグレーション

インテグレーション (integration) とは、公的年金と企業年金の給付を併せて引退前所得のたとえば 60 パーセントが支給されるように給付設計を行うしくみである。それぞれの加入者の企業年金の支給額は、それぞれの公的年金の給付額により変わってくる。掛金建て制度でもありうるが、基本的には (引退前所得比例の) 給付建て制度における仕組みである。前述のように、アメリカの公的年金制度の給付は再分配がきつく、高所得者ほど代替率が低くなる。インテグレーションはこれを修正する効果を持つ。つまり、企業年金だけでみれば、高所得者の方が所得代替率が高くなるということである。

インテグレーションによる給付設計は、前述の差別禁止ルールにおいて考慮の対象となる。その仕組みは非常に複雑だが、要するに、給付設計がインテグレーションされている場合には、企業年金の給付だけみた場合に (所得代替率が高いなど) 高所得者を優遇するものとなっていたとしても差別禁止ルールに抵触しないこととする、というものである<sup>20</sup>。公的年金 (の一部) も企業年金も事業主負担の拠出で賄われている点では共通であるから、という発想のようである。

このような仕組みについては、以下のような批判がないわけではない。すなわち、公的年金は、低所得者の方がより高い所得代替率が必要であるという前提で再分配をきつくしている。差別禁止ルールにおける現在のインテグレーションの扱いは、租税回避防止の観点からは正しいかもしれない。しかし従業員の老後所得の確保という観点からは、結局トータルでは低所得者も高所得者も同じ所得代替率で構わないということになり、問題である<sup>21</sup>。

#### 3.2 デフォルトファンドに関する規制

前述のような自動加入制度においては、拠出された掛金の投資先 (デフォルトファンド) も決めておく必要がある。加入の意思が明確に示されていない以上、当然のことながら投資

---

平均値を算出するということである。

<sup>18</sup> Vanguard, *supra*, note 14, pp.29-31.

<sup>19</sup> J.VanDerhei, "The Impact of Automatic Enrollment in 401(k) Plans on Future Retirement Accumulations: A Simulation Study Based on Plan Design Modifications of Large Plan Sponsors," EBRI Issue Brief, no. 341 (2010).

<sup>20</sup> IRC § 401(a)(5)(c).

<sup>21</sup> N.J.Altman, "Rethinking Retirement Income Policies: Nondiscrimination, Integration, and the Quest for Worker Security," 42 Tax L.Rev. 435, 476 (1987).

先の選択についても意思表示はなされていないからである。2006年法は、このデフォルトファンドの選択に関しても法的に一定の措置を講じた。

### 3.2.1 受託者責任に関する原則

エリサ法<sup>22</sup>（従業員退職所得保障法 = Employee Retirement Income Security Act, ERISA）は、年金資産の運用に関わる者の法的責任として、いわゆる受託者責任（fiduciary duty）を規定している。401(k)プランのように、個人別アカウントが設定され、そのアカウントの資産を加入者が統制（control）しているといえる場合には、事業主や金融機関等が、加入者自身の運用指図に起因する損失等につき受託者責任を負うことはない<sup>23</sup>。しかしデフォルトファンドの場合、自動加入の対象となった従業員が、いわばそこに「勝手に」投資された年金資産を「統制」していると言えるかどうか微妙である。

### 3.2.2 適格デフォルトファンド（QDIA）

そこで2006年法は、加入者による運用指図がない場合に、一定の要件を満たすデフォルトファンドによる運用が行われる制度については、加入者に対しそのような仕組みについての説明がなされていることなどを条件に、加入者が年金資産を統制しているとみなすこととした<sup>24</sup>。その後出された労働省規則は、上記要件を満たす適格デフォルトファンド（Qualified Default Investment Alternatives, QDIA）の要件を、以下のようにより具体的に示した<sup>25</sup>。

加入者個人の年齢あるいは引退日を考慮した投資先を組み合わせた商品。典型的には、ライフサイクル（life-cycle）ファンド、引退日ターゲット（targeted-retirement-date）ファンドなど

加入者個人ではなく、当該制度の加入者集団全体の特性を考慮した投資先を組み合わせた商品。典型的には、バランス（balanced）ファンドなど

加入者の年齢あるいは引退日を考慮した資産構成を行う複数の選択肢に掛金を配分する運用サービス。典型的には、マネジドアカウント（managed account）など

加入後120日間については、元本確保商品でも可（従業員が早期脱退を選択した場合の事務を簡易化したい事業主のための選択肢）

これらいずれかの要件を満たすQDIAでの資産運用については、仮に損失が生じても事業主

---

<sup>22</sup> アメリカの企業年金は「税法」であるIRCと「労働法」であるエリサ法の双方の規制を受けている。IRCは税制適格制度の要件を定めているが、この多くの規定がほぼそのままエリサ法に「複製」されている。つまり、税制非適格の制度であってもこれらの要件は満たさなければならない。他方でエリサ法のみが定める基準、IRCのみが定める基準もある。IRCの規制は「高給取り」である従業員に税制上のメリットを与えすぎないようにすること、すなわち「租税回避」の防止を目的とするものであり、エリサ法は従業員の受給権保護、適切な制度運営と資産運用の確保を目指す、「労働者保護」の規制であると位置づけられる。

<sup>23</sup> ERISA § 404(c)(1)(A), 29 U.S.C. § 1104(c)(1)(A).

<sup>24</sup> ERISA § 404(c)(5), 29 U.S.C. § 1104(c)(5).

<sup>25</sup> 29 C.F.R. § 2550.404c-5 (2007).



が受託者責任を問われることはない。ただしQDIAの選択及びモニタリングについての責任は免除されない。なおQDIAは基本的には自社株投資は行わないものとされている。

### 3.3 給付形態における「公私連携」

一時金か年金かという給付形態については、特に規制はなされていない。従来の給付建て制度はほとんどが年金、しかも終身年金の給付を支給していたため、そもそも議論にならなかったものと思われる。しかし近年は掛金建て制度が主流となり、一時金給付の割合も増えていることから、終身給付の必要性に関する問題意識からの政策提言や立法案の公表などがなされている<sup>26</sup>。

給付建て制度やキャッシュバランス制度においては、一時金による支給（LSD, lump sum distribution）を認めないものもある。一切の制約なくLSDを自由に認めている給付建て及びキャッシュバランス制度における終身年金の選択率は30パーセント弱、一部制約のある制度も含めたすべての制度の合計では70パーセント程度というデータがある（2012年）<sup>27</sup>。

掛金建て制度の場合はほとんどがLSDである。IRAに資産移換した上でそれを原資に終身年金商品を購入することは可能だが、その選択も実際にはあまりなされないという。

### 3.4 給付保証における「公私連携」

#### 3.4.1 PBGCによる支払保証制度

アメリカの支払保証制度を運営するのは、年金給付支払保証公社（PBGC, Pension Benefit Guaranty Corporation）である。一言で言えば、企業年金の制度終了保険運営機関である。支払保証制度の対象は給付建て制度であり、拠出建て制度はカバーされない。公務員の制度、高給幹部従業員のための税制非適格制度、積立方式でない制度などにも適用されない。また医院、会計事務所など専門的業務を遂行する事業所も、制度加入者が25名以下の場合適用範囲外となる。

適用対象となる各給付建て制度は、PBGCに保険料を納入する。1974年のエリサ法制定当時の保険料額は、加入者1人あたり年1ドルであった。1987年までは定額制であったが、保険数理的に正しい料率にすべきであるという批判を受け、積立金不足の制度に対しより重い保険料を課す仕組みが採用された。2017年度は、単一使用者制度（single-employer plan）の場合、加入者1人あたり年69ドル（定額保険料）、その年の総年金資産額が、当該制度における受給権が付与された（vested）給付額の総合計に満たない場合には、不足額1,000

<sup>26</sup> 議員立法案として、ノースダコダ州選出のポメロイ上院議員による、終身給付での年金受給を選択した場合には年間1万ドル上限にその50パーセントを非課税にするという2009年の法案（The Retirement Security Needs Lifetime Pay Act, H.R. 2748.）。またオバマ政権で財務省のアドバイザーに就任したマーク・イーリー氏は、1) 401(k)プランの資産の一定部分を2年間限定で毎月定額給付を支給する商品の原資とすることを、明確に拒否の意思表示がないかぎり「デフォルト」とする、2) 2年後には給付形態の選択が可能となるが、ここで意思表示をしない場合には終身定額給付が自動選択される、という仕組みの導入を2008年に提案している（Increasing Annuity of 401(k) Plans with Automatic Trial Income” (working paper) by William Gale, Mark Iwry, etc. (Brookings Institute)）。

<sup>27</sup> <https://www.ebri.org/pdf/publications/books/databook/db.chapter%2010.pdf>

ドルにつき 34 ドル（変動保険料）以上 と の合計額がその制度が負担すべき保険料の年額となる。ただし上限額（cap）が設定されている（加入者 1 人当たり 517 ドル）。また複数使用者制度（multi-employer plan）の場合は加入者 1 人あたり年 28 ドルとされており、変動保険料は課されていない。

この保険料額は毎年見直される。単一使用者制度の場合 2004 年には定額保険料 19 ドル、変動保険料 9 ドルであったが、その後一貫して増額されてきており、現在の金額となっている。2018 年度、2019 年度の増額も決定済みである。

### 3.4.2 制度終了の要件

積立不足がない場合には制度スポンサーは基本的には制度を自由に終了させることができる（standard termination, 通常終了）。これに対し制度が積立不足の状態である場合は、制度スポンサーである各事業主等につき以下のいずれかの要件が充足されなければ制度を終了させることができない<sup>28</sup>（distress termination, 困窮終了）。

倒産法上の清算（liquidation）申立てがなされていること

倒産法上の会社更生手続中（reorganization）であり、倒産裁判所（一定の場合には州裁判所）が、年金制度を終了させなければ更生手続に基づく債務の履行も更生手続外での事業継続も困難であると判断し、かつ年金制度の終了を認めていること

事業主等が、PBGC に対し、年金制度を終了させなければ支払不能に陥りかつ事業の継続も困難になることを示すこと

事業主等が、PBGC に対し、制度加入員たる従業員数の減少が唯一の原因となって、年金制度に関する費用が不相当に重い負担となっている（unreasonably burdensome）ことを示すこと

のケースでは制度終了の可否は倒産裁判所が決定することになる。また も実際には会社更生手続中に問題になるようであり、PBGC は自らと倒産裁判所の判断との間に矛盾が生じないように、倒産裁判所の手続きに参加したり資料を提供したりするなどの措置を講じることになっている。結局 PBGC が独自に判断を行うのは の場合のみということになるが、しかしほとんどの制度終了が使用者の破産・会社更生にともなうものであるためか、実際には のケースはあまりないようである。

なお困窮終了の場合には、原則として制度終了後 3 年間につきより高額の終了保険料（termination premium）が課される。

このほか PBGC は、現時点で制度を終了させなければ「長期にわたる損失（long-run loss）」が将来「不相当に膨らむ（increase unreasonably）」ことが見込まれると判断した場合には、当該制度を強制的に終了させることができる。この終了パターンは、制度を今終了させてしまった方が PBGC の負担が大幅に軽減できるというケースを想定しているようである。この

---

<sup>28</sup> ERISA§4041(c)(2)(B).

意味では PBGC は単なる制度終了保険運営機関以上の権限を持っているといえそうである。

### 3.4.3 保証される給付

支払保証の対象となるのは、受給権が付与された (vested) 給付のみである。さらに保証額の上限も設定されている。しかし 2017 年現在、月額 5,369.32 ドルとかなり高い。なおこの金額は 65 歳から年金支給が開始する場合の基準額である。

給付は通常終身年金で PBGC から支払われるが、金額が少ない場合には一時金で受け取ることできる。これを IRA (退職所得勘定) に繰り入れることもできる。

制度創設後 5 年以内に制度が終了した場合には、通常であれば保証される金額の 20 パーセント、もしくは制度が存続した月数と 20 ドルの積のいずれか少ない方の金額までしか支払保証の対象とならない。

## 4 小括

### 4.1 インテグレーション

インテグレーションを採用している場合、企業年金が公的年金改革の影響を受けることとなる。このため 1990 年代の公的年金改革に関する議論は、企業年金にも関わるものと捉えられていた。インテグレーションがまさに「公私連携」の制度であることの証左であろう。的年金が再分配のきつい給付設計だからこそその仕組みであり、今後日本でも公的年金制度改革の方向によっては注目が集まる可能性があるといえる。

ただ周知のように、アメリカでも給付建て制度の時代は終わり、現在は完全に掛金建て制度の時代である。インテグレーションについても注目度は低下せざるを得ない。

### 4.2 自動加入促進策

自動加入促進の仕組みは、従業員側のイニシアティブで加入する 401(k) プランならでのものといえる。日本の企業型確定拠出年金は基本的にまず企業拠出ありきの制度であるので、これをそのまま日本で導入できるわけではない。今後従業員拠出の枠がより拡大されれば議論の余地はあるだろう。

それにしても、元々差別禁止ルールというアメリカ独特の煩わしい規制があり、その規制を免除・緩和することをインセンティブに企業を一定方向に誘導するというのは、考えてみればなんとも迂遠な仕組みである。

## 参考文献

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  
自動加入制度に関するアメリカおよびイギリスの法政策を手がかりに」荒木尚志ほか編『労働法学の展望』菅野和夫先生古希記念論集 所収

森戸英幸 (2003) 『企業年金の法と政策』有斐閣