

第2章

米国における私的年金（引退貯蓄）の普及施策について*

みずほ信託銀行 小野 正昭**

要旨

私的年金の存在、あるいは税制優遇の正当性の根拠は、現役の被保険者が公的年金保険等の社会保険を通じて再分配政策に参加していることに求めることが妥当と考えられ、正当性の確保のためには私的年金が相当程度普及していることが必要である。米国は日本と同様、私的年金の導入や加入が企業および個人の任意とされる国である。企業年金の場合、両国とも小規模企業にとって給付建て制度の維持は厳しくなりつつあり、勢い、制度普及への期待は拠出建て制度に集まる。本稿では、拠出建て制度を中心に、米国政府の私的年金普及施策を概観した。同国の専門家は、加入者の引退貯蓄を最も支援した制度改正として2006年年金保護法を挙げ、今後の課題として小規模企業の従業員に対する普及を指摘している。連邦政府の施策を見ると、様々な簡易型制度を導入することにより、小規模企業の事業主の導入や運営の敷居を下げる動きが見られる。米国の制度は必ずしも日本が追随すべき手本ではないかもしれないが、米国の現状や問題意識、ならびに問題解決への着眼点には、学ぶべき点が豊富にある。米国の拠出建て制度は、わが国が企業年金法を検討した1990年代後半の状況とは様変わりしている。これを踏まえて政策を議論することは、極めて有意義と考える。

キーワード：私的年金(引退貯蓄)の普及施策、拠出建て制度、小規模企業

* 本研究は、平成29年度厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業)）「公私年金の連携に注目した私的年金の普及と持続可能性に関する国際比較とエビデンスに基づく産学官の横断的研究」（H29-政策-一般-002）の一環として実施した。

** 本稿は筆者個人の見解に基づいており、筆者が関係する如何なる団体の意見も代表しない。

1 問題意識

年金制度とは現役期間中に保険料ないし掛金を拠出することにより、引退後等の所得喪失期間の生計の需要を満たすための請求権を確保する手段と考えられる。公的年金保険は、主として賦課方式による再分配という方法で請求権を実現する。保険料と給付との間には牽連性が確保されている一方で、給付額の算定式には世代内の再分配機能が含まれることが多い。これに対して、多くの私的年金における請求権は、金融資産の蓄積および処分を通じて実現される。

私的年金の存在、あるいは税制優遇の正当性の根拠は、現役の被保険者が公的年金保険等の社会保険を通じて再分配政策に参加していることに求めることが妥当と考えられる。正当性の確保のためには、私的年金が相当程度普及していることが必要であり、私的年金が一部の集団に限って利用されることは、政策上好ましいことではない。

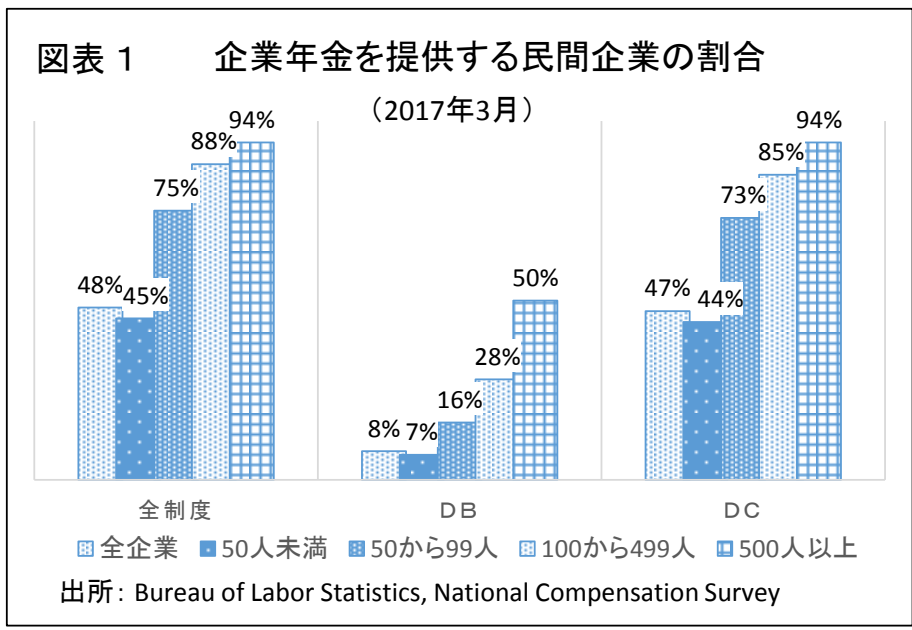
米国は日本と同様、私的年金の導入や加入が企業および個人の任意とされる国である。このため、企業の規模や個人の就業形態および収入の多寡により、私的年金の利用状況に差異がある。企業年金の場合、両国とも小規模企業にとって給付建て制度の維持は厳しくなりつつあり、勢い、制度普及への期待は拠出建て制度に集まる。本稿では、拠出建て制度を中心に、米国政府の私的年金普及施策を概観する。

2 労働者への私的年金の普及状況

まずは、労働省の Bureau of Labor Statistics の情報をもとに、私的年金の普及状況を確認する。定期的実施される National Compensation Survey から、2017年3月時点の結果を確認すると、以下のとおりである。

2.1 民間企業による企業年金の提供現状

民間部門の企業による企業年金の提供状況は、図表1のとおりである。



いくつかの切り口が考えられるが、ここでは企業規模別に給付建て制度（DB）と拠出建て制度（DC）の採用状況を確認した。全体として、企業年金を提供する企業の割合は企業規模が小さいほど低下する。特に、給付建て制度を単独で実施することは困難という状況が推測される。

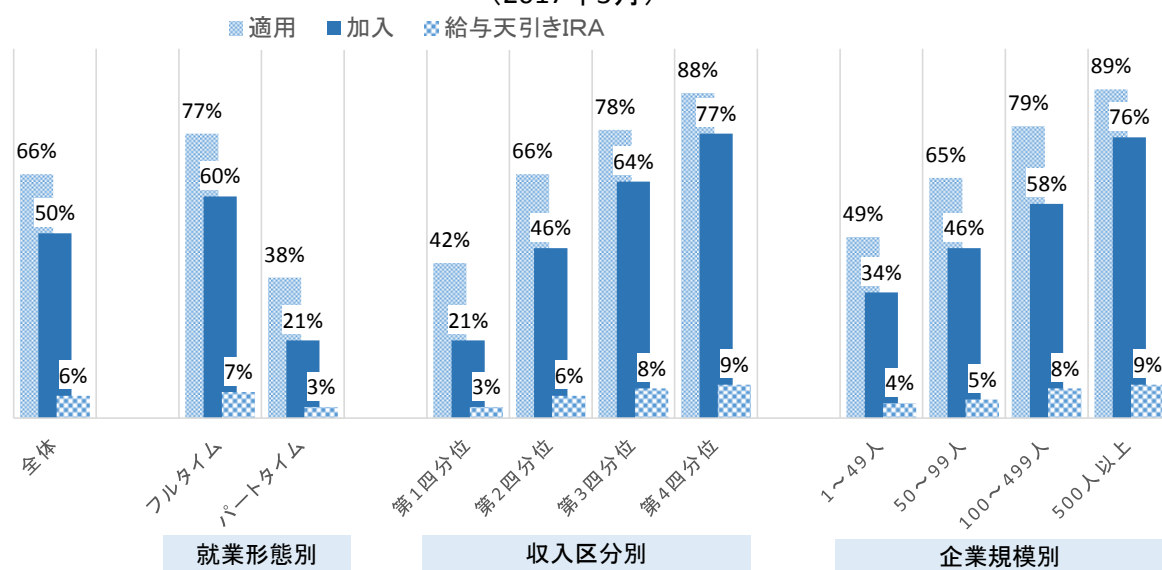
一方で、拠出建て制度に関しては、同様の傾向を示しているとはいえ、小規模企業にも一定程度普及していることがわかる。拠出建て制度の利便性を高め、事業主にとって採用や維持が容易な制度としていくことが、有効な対応策と考えられる。

2. 2 民間部門労働者の企業年金の利用状況

次に、民間企業の労働者の視点で、事業主が提供する私的年金制度の利用状況を確認する。図表2は、労働者の就業形態別、収入区分別、および企業規模別に企業年金への適用および加入の状況、および労働者が企業を通じて拠出する「給与天引きIRA（Payroll Deduction IRA）」の利用状況を示したものである¹。

¹ National Compensation Surveyでは、給与天引きIRAはRetirement Benefitsではなく、カフェテリア・プラン、ストックオプションとともにFinancial Benefitsに仕訳けられている。Financial Benefitsには、事業主掛金のない401(k)制度などが「事業主掛金のない貯蓄制度」に仕訳けられているが、Retirement BenefitsにおけるDC制度との関係が確認できなかったので、掲載していない。

図表 2 民間部門労働者の引退貯蓄制度への適用率・加入率
(2017年3月)



出所: Bureau of Labor Statistics, National Compensation Survey

労働者のベースでみても企業規模による格差は確認できるが、加えて、パートタイム労働者²や収入の低い労働者への対処が、私的年金を普及するうえで課題と考えられる。

3 拠出建て制度の歴史

前記のとおり、私的年金（引退貯蓄）の普及のためには、まずは拠出建て制度を中心とした法制面の対応により、その利便性を高めることが重要と考えられる。そこで、米国の私的年金の歴史を、拠出建て制度を中心に概観してみる。

3. 1 拠出建て制度にかかわる法制の展開³

1921年歳入法にて、利益分配制度と株式賞与制度の利息収入は直ちには課税されないこととされた。また、年金信託への掛金は払出しまで課税されないこととされた。

² 通常の週当たり勤務時間が35時間以上をフルタイム、35時間未満をパートタイムとしている。

³ 以下の記述は、主にEBRI (2015) にもとづいている。

1938年歳入法にて流用禁止規則が設定され、年金信託は取消不能となった。年金信託は従業員および受給者に対する給付以外の目的で使用できないとした場合、課税を免除されることとなった。

1940年投資顧問業法により、投資の責任は同法による登録業者、銀行、および保険会社にのみ委任できるとされた。

1962年自営業者退職年金法により、自営業者等が適格年金制度（Keogh制度）を利用できることとなった。

1974年は、エリサ法が成立した年である。同年には、年金制度の適用を受けない者に対する個人引退勘定（IRA）が導入された。また、内国歳入法にて、従業員持株制度（ESOP）の法的地位が確立、株式賞与制度が法文化された。

1978年は、拠出建て制度にとって重要な年である。それは、1978年歳入法にて適格繰延報酬制度（第401条(k)項）が設定され、従業員は収入の一部を即時に受け取る代わりに繰延報酬とすることを選択すれば、引き出すまでは課税されないこととなったからである。同時に、簡素化された従業員年金（SEP）も創設された。歳入法（Act）は内国歳入法（Code）の改正を規定しており、第401条(k)項は1980年に施行されている。

1981年経済回復税法（Economic Recovery Tax Act）により、IRAの適用範囲が事業主の年金制度の適用を受ける者にも拡大された。

1983年の社会保障法の改正は標準的支給開始年齢の引上げ等の大幅な改正で有名だが、この改正にて、給与減額を伴う制度における減額分（例：401(k)制度の従業員拠出分）が社会保障における賃金税の課税対象報酬に含まれることが明定された。

1986年税制改正法では、401(k)制度の給与減額掛金の制限、非差別規則の厳格化が規定された。事業主が提供する年金制度に加入する高収入の個人のIRAへの非課税掛金を制限した。また、59.5歳より前に受領した一時金支給額には取得税（excise tax）を課すこととした。従業員25人以下の企業に対して、SEPに給与天引きの選択肢を設けた。また、1986年包括予算調整法では、事業主に対して、65

歳以降勤務する従業員のための給付発生（DB）や割当（DC）を提供することを求めた。

1992年失業補償改正法では、適格個人勘定に移換されない一時金支給額に20%の源泉課税の義務を課すとともに、移換の規則を緩和した。また、制度提供者に対して、加入者の要請にもとづき適格給付を他の適格制度に直接移管する義務を課した。

1996年小規模企業業務保護法（Small Business Job Protection Act）により、小規模企業のためにSIMPLE（IRA）が創設された。また、新たに非差別のセーフハーバー基準が創設された。就労する者が要件を満たす場合、就労していないその配偶者が\$2,000を上限に拠出することを可能とした。

1997年SAVER法（Savings Are Vital to Everyone's Retirement）は、引退貯蓄政策、制度のタイプ、税制、法的要件を解説する公的教育プログラム（個人が要貯蓄額を計算するインターネットサイトを含む）の創設を労働省に求めた。合わせて、大衆の認知度引上げ、問題の特定、勧告の開発のため、大統領に全国サミットの召集を要請した。このサミットは、1998年、2002年、2006年の計3回実施されている。さらに、1997年納税者救済法により、所得控除可能なIRAが拡大されるとともに、課税後所得によるRoth IRAが創設された。

2001年EGTRRA（Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act）により、401(k)制度、403(b)制度、457制度、およびIRAの拠出限度を引き上げるとともに、50歳以上の個人に対するキャッチアップ掛金の追加拠出が可能となった。合わせて、小規模企業の年金制度導入を支援するために税額控除が設けられた。

2006年は、年金保護法（Pension Protection Act）の成立が特筆される。この法律は給付建て制度の運営を大幅に変更したが、拠出建て制度においても、401(k)制度における自動登録を促進し、制度提供者による加入者に対する投資助言を容易にした。

2012年米国納税者救済法は内国歳入法を改正し、個人の選択により課税前収入による引退制度をRoth勘定に移換することを可能とした。なお、Roth制度は課

税後収入による制度であるため、移換の際には移換金が課税対象になる。

3. 2 米国の私的年金政策の評価

拠出建て制度を中心に私的年金にかかわる法制の経緯を概観したところで、米国においてこれらの施策がどのように評価されているかを確認してみたい。前記の経緯を見てもわかるとおり、拠出建て制度には様々なタイプが存在するが、制度普及という課題を踏まえた各種制度の解説は次節に譲ることとする。ここでは、拠出建て制度を中心とした制度普及に関連して、米国の専門家が評価する法制面のエポックについて整理してみたい。

Plan Sponsor 誌は、2014年9月号にて特集「エリサ法の40年(40 Years of ERISA)」を掲載している。同誌は Ann Combs 氏 (Vanguard Government Relations の長、元労働省従業員給付補償局 (EBSA) 次官補)、Robert L. Reynolds 氏 (Great-West Financial の社長兼 CEO)、Dallas Salisbury (従業員給付研究所 (EBRI) 理事長) の3名にインタビューを行っている。

「加入者の引退貯蓄を最も支援したエリサ法の改定は何か？」という質問に対して、Combs 氏は、2006年年金保護法 (PPA) の自動登録と加入者掛金の自動引上げ、および適格デフォルトファンドの奨励規定が画期的と答えている。同法は行動経済学の原則に依拠しており、行動の慣性を従業員の利益に向けたと指摘している。同様に Reynolds 氏も PPA を挙げている。彼は、長期的には低収益の選択肢よりはるかに優れているライフサイクルファンドのような適格デフォルト投資を選択した事業主に、受託者のリスクに対する保護を提供した点を指摘している。加えて、以前の法律で創設されたものの終了が予定されていたキャッチアップ掛金と Roth 401(k)を恒久化したことを挙げている。Salisbury 氏は、1978年の Section 125 (カフェテリア・プラン) および 401(k)制度の追加がエリサ法の最も重要な変更であるとしている⁴。この変更は、1986年の受給権賦与期間の5年へ

⁴ 401(k)は内国歳入法の条項であるが、事業主が制度を提供する場合、適用要件等々の税制適格要件は内国歳入法とともにエリサ法にも規定される。その意味で、エリサ法の改定と考えられる。

の短縮や一時金受給の際の 10 年平均課税やキャピタルゲインの取扱いの終了した改定、および PPA の自動化の規定で完成したと指摘している。

一方、課題としては、特に小規模企業の従業員に対するカバレッジが指摘されており、Combs 氏は小規模企業が集まって複数事業主制度を構築することにより規模の経済が働き、制度提供のコストが抑えられることに期待を寄せている。小規模企業の事業主は、受認者としての信認義務に伴うリスクに懸念を示す傾向があることにも、留意が必要と思われる。

筆者の印象としては、米国では 1990 年代に私的年金（引退貯蓄）の不足やカバレッジの格差が強く意識されるようになり、様々な引退貯蓄制度の創設や改良が行われ、また 1997 年 SAVER 法にもとづく国家的なプロジェクトにつながったように思われる。

また、昨今は、課税前所得から拠出して引退貯蓄を形成するタイプの制度と共に、課税後所得を拠出する Roth タイプの制度が注目されており、「Rothification」という言葉も登場している。従来は、引退後の所得の限界税率が現役期間中よりも低いことから、課税前所得からの拠出が有利と考えられていたが、運用収益率が利子率を上回る場合や、限界税率が低く投資期間が長い若年層を中心に、Roth タイプの制度の価値が見直されているように思われる。

4 小規模企業のための私的年金（引退貯蓄）制度

労働省では、小規模企業が私的年金（引退貯蓄）制度を導入するために、同省のサイト上で「Small Business Retirement Savings Advisor」というツールを提供している⁵。また、冊子「Choosing a Retirement Solution for your Small Business」を公開するとともに、内国歳入庁と共同で小規模企業のための各種制度の解説書を公開し、制度導入の助言を行っている。ここでは、主に前記冊子および内国歳入庁のサイトにおける「Types of Retirement Plan⁶」にもとづき、小規模企業にとって

⁵ <http://webapps.dol.gov/elaws/ebaplan.htm> このサイトは、事業主の属性や私的年金（引退貯蓄）制度への意向を選択することで、相応しい制度の選択肢をしぼって提示する機能がある。

⁶ <https://www.irs.gov/retirement-plans/plan-sponsor/types-of-retirement-plans>

の私的年金（引退貯蓄）制度の候補を紹介する。紹介する各制度の制定経緯については、すべてが前記の法制の展開から判明しているわけではないことをお断りしておく。制度は、大きく分けると IRA タイプの制度と、職域の DC タイプの制度とに整理できる。ただし、IRA タイプの制度でも事業主拠出がある場合等は事業主が提供する制度と看做され、エリサ法の適用を受ける。以下、順を追って説明する。

4. 1 IRAタイプの制度

①給与天引き IRA（Payroll Deduction IRAs）

事業主が引退制度を提供したくない場合でも、事業主は従業員に給与天引きを通じて IRA に拠出することができ、従業員が簡単かつ直接的に貯蓄する方法を提供することができる。このタイプの協定は、従業員が伝統的 IRA または Roth IRA の勘定を金融機関に設定し、勘定への拠出のための給与天引きを事業主に許可することで成立する。従業員は IRA への拠出の是非、時期、額について常に判断できる。拠出限度額は年 5,500 ドル（2018 年）、ただし 50 歳以上の場合は年 6,500 ドルとなる。IRA に拠出する資格のある個人は、それだけでは計画的な貯蓄ができるとは限らない。給与天引きは、従業員が少額の貯蓄を事前に計画することを可能とする。伝統的 IRA への給与天引き掛金は、他の IRA 掛金と同様に課税控除可能である。

②簡素化された従業員年金（SEPs=Simplified Employee Pensions）

SEP 制度では、事業主は従業員のために設定された伝統的 IRA（SEP-IRA）に拠出を行う。事業主は、一般的に各従業員の給与の一定割合を拠出する必要があるが、毎年拠出する必要はない。拠出限度額は、給与⁷の 25%か 55,000 ドル（2018 年）⁸のいずれか小さい額とされている。自営業者を含むほとんどの事業主は、SEP 制度を設定することができる。

⁷ 2018年は275,000ドルが上限。

⁸ 今後の金額は、生計費調整に従う。

SEP は導入と運営の費用が安く、2 ページからなる様式 5305-SEP を使用して制度を設定でき、事業主には年次の報告義務は課されない。事業主は毎年 SEP に拠出する金額を決めることができるため、事業の変動に対する柔軟性が確保できる。

③SIMPLE IRA (Savings Incentive Match Plans for Employees IRA) 制度

SIMPLE IRA 制度は、100 人以下の従業員を持つ事業主のための貯蓄の選択肢である。この制度により、従業員は給与の一定割合を拠出し、また事業主の拠出を求めることができる。

SIMPLE IRA 制度のもとでは、従業員は給与天引きにより、\$12,500 (50 歳以上は 15,500 ドル：2018 年)⁹まで貯蓄することができる。事業主は、従業員の報酬の 3%まで 1 : 1 のマッチング拠出を行うか、従業員の拠出の有無にかかわらず全適格従業員に報酬の 2%の固定掛金を拠出する必要がある。この制度を提供する場合、従業員に SIMPLE IRA に給与天引きで拠出しないこと、または異なる額で拠出することの選択を認めていれば、従業員を自動登録することも可能である。

従業員が自ら選んだ金融機関に自身の SIMPLE IRA を設定させることも、事業主が選択した唯一の金融機関にすべての SIMPLE IRA を維持させることもできる。また、従業員は資金の投資先を決定でき、転職しても SIMPLE IRA を保持することができる。

SIMPLE IRA 制度は簡単に設定できる。事業主は、制度を設定するために簡略様式を提出し、各従業員に対して SIMPLE IRA が設立されたことを周知する。設定後は、多くの書類を金融機関が作成でき、管理費用が安い。

4. 2 職域のDCタイプの制度

①利益分配制度

利益配分制度への事業主の拠出額は、裁量的に決定できることが特徴的である。制度条項によるが、事業主が毎年拠出する必要がある一定の金額が存在しないことも多い。拠出を行う場合、拠出者が制度加入者に拠出金を配分する方法を決定

⁹ 今後の金額は、生計費調整に従う。

するための算定式が必要となり、配分された資金は各従業員の勘定に分別して処理される。配分の算定式として標準的なものとしては、制度全体の拠出額を決めた上で、各従業員への配分額は全体の給与に対する当該従業員の給与の割合を乗じる方法がある。拠出限度額は、給与の 25%か 55,000 ドル（2018 年）¹⁰のいずれか小さい額とされている。

利益配分制度は、複雑さにおいて多様である。多くの金融機関は、個々の事業主の管理負担を軽減できる雛形の利益分配制度を提供している。また、様式 5500 を毎年提出する必要がある。

②401(k)制度（伝統的 401(k)制度）

401(k)制度は、中小企業向けに広く受け入れられた引退貯蓄手段である。推定 5,500 万人の米国労働者が約 5 兆ドルの総資産を有する 401(k)制度に加入している。

基調となる制度は、利益分配制度、株式賞与制度、エリサ法前のマネーパーチェス年金制度等である。一般的に、繰延賃金（選択的繰延）は繰延時点で連邦源泉所得税の課税対象とはならず、従業員の納税申告書における課税所得として報告されない。したがって、今日の給与で当該金額を受け取る代わりに、従業員はその金額を事業主が提供する 401(k)制度に拠出することができる。これらの繰延額は、従業員毎に分別して会計処理される。繰延は課税前ベースで行われるが、制度が認める場合、従業員は課税後（Roth）ベースを選ぶことができる。

事業主には、全従業員のために掛金を拠出する、従業員の選択的繰延にもとづくマッチング掛金を拠出する、もしくはその両方を拠出するという選択肢がある。これらの事業主掛金は、一定期間後に事業主掛金に対する従業員の権利が没収不能となることを規定する受給権賦与計画に従うか、即時に受給権が賦与されることになる。

401(k)制度に関する規則は、制度の下で拠出された掛金が特定の非差別要件に適合することを求める。制度が当該要件に適合することを保証するため、事業主は、

¹⁰ 今後の金額は、生計費調整に従う。

繰延賃金と事業主マッチング掛金が高給従業員を優遇する差別をしていないことを検証するために実際繰延割合および実際掛金割合試験として知られる非差別テストを毎年実施しなければならない。事業主掛金と課税前繰延額（収益を加えたもの）は、分配されるまで課税されない。

ほとんどの利益配分制度と同様に、401(k)制度は複雑さにおいて多様である。また、毎年様式 5500 を提出する必要がある。しかし、多くの金融機関は、内国歳入庁が事前承認した 401(k)制度を提供しており、同制度の設立と運営の管理負担を大幅に軽減できる。

毎年の勘定への追加額には上限がある。これらの追加額には、キャッチアップ掛金を除く選択的繰延額、事業主掛金、および没収による分配額が含まれる。上限は、加入者の給与¹¹の 100%または 55,000 ドル（2018 年）¹²のいずれか低い額である。しかし、拠出建て制度への掛金に対する事業主の控除額は、加入者の報酬総額の 25%に制限されている。従業員の選択的繰延額は、18,500 ドル¹³である。これに加えて、50 歳以上の加入者には、6,000 ドルのキャッチアップ掛金（選択的繰延額）の追加枠が用意されている。

③セーフハーバー401(k)制度

セーフハーバー401(k)制度は 401(k)制度の一種だが、一般従業員の制度加入促進と、伝統的 401(k)制度で通常適用される非差別テストを除去することで管理上の負担を緩和することを意図している。この制度は、伝統的 401(k)制度では掛金が制限される報酬の高い従業員がいる企業に最適とされている。セーフハーバー 401(k)制度は、従業員に給与の一定割合の拠出を認め、事業主に拠出を求める。セーフハーバー401(k)制度では、義務的な事業主掛金は拠出時に 100%の受給権が賦与される。拠出限度額は、伝統的 401(k)制度と同様の定めに従う。

④自動登録（Automatic Enrollment）401(k)制度

自動登録 401(k)制度も 401(k)制度の一種であり、一般従業員の制度加入を増や

¹¹ 2018年は275,000ドルが上限。

¹² 今後の金額は、生計費調整に従う。

¹³ 今後の金額は、生計費調整に従う。

し、伝統的 401(k)制度で通常必要とされるテストに適合する可能性を高める。一部の自動登録 401(k)制度は、テストを免除されている。このタイプの制度は、高水準の加入を望む事業主であり、また、伝統的な 401(k)制度の下で拠出額が制限される可能性のある高給従業員を雇用している事業主向けとされる。

従業員は制度に自動的に登録され、拠出を選択しない場合を除き、掛金は給与から差し引かれ個人勘定に拠出される。従業員は異なる額を選択できるものの、デフォルト掛金率があり、それは最初の数年間は段階的に増加することもある。拠出限度額は、伝統的 401(k)制度と同様の定めに従う。

⑤SIMPLE 401(k)制度

SIMPLE 401(k)制度は、小規模企業が従業員に引退給付を提供するための効果的かつコスト効率的な方法を得られるように創設された制度である。SIMPLE 401(k)制度には、伝統的 401(k)制度に適用される毎年の非差別テストが課されることはない。セーフハーバー401(k)制度と同様に、事業主は事業主掛金について拠出時に全額受給権賦与することを求められる。このタイプの 401(k)制度は、前暦年で \$5,000 以上の報酬を受けた従業員が 100 人以下である事業主が利用できる。SIMPLE 401(k)制度へ加入適格な従業員は、当該事業主の他の制度の下での掛金や給付発生を受領することができない。

SIMPLE 401(k)制度の下では、事業主は従業員の給与の 3%までのマッチング掛金か、各適格従業員の給与の 2%の掛金を拠出しなければならないし、これ以外の掛金を拠出することができない。

拠出限度額は、従業員掛金について 12,500 ドル¹⁴である。50 歳以上の加入者には、キャッチアップ掛金として 3,000 ドルが加算される。事業主掛金は、上記の額を控除することになる。

¹⁴ 今後の金額は、生計費調整に従う。

図表3 小規模企業のための私的年金制度の一覧¹⁵

	個人引退勘定 (IRA) にもとづく制度			拠出建て制度				給付建て制度
	給与天引き IRA	SEP	SIMPLE IRA	利益分配	Safe Harbor 401(k)	自動登録 401(k)	伝統的 401(k)	
重要な利点	設立・維持が容易	設立・維持が容易	若干の書類業務を伴う給与天引き制度	事業主が従業員のために多額の拠出をすることが可能	従業員による高水準の給与繰延が毎年の非差別テストなしに可能	従業員による高水準の加入と高水準の給与繰延を提供。デフォルト投資に対するセーフハーバー救済も。	従業員による高水準の給与繰延が可能	従業員のために固定され、予め設定された給付を提供
事業主の適格性	従業員のいる全事業主	従業員のいる全事業主	他の引退制度を持たない従業員 100 人以下の事業主	従業員のいる全事業主	従業員のいる全事業主	従業員のいる全事業主	従業員のいる全事業主	従業員のいる全事業主
事業主の役割	従業員のために給与天引き拠出を用意。個人引退勘定に掛金を送金。事業主には毎年の申告義務が課されない。	設立時に歳入庁様式 5305-SEP を使用。事業主には毎年の申告義務が課されない。	設立時に歳入庁様式 5304-SIMPLE または 5305-SIMPLE を使用。事業主には毎年の申告義務が課されない。銀行ないし金融機関がほとんどの書類業務を担当。	制度設立に雛形様式はない。金融機関ないし従業員給付アドバイザーの助言を受けることも。毎年様式 5500 による申告要。	制度設立に雛形様式はない。金融機関ないし従業員給付アドバイザーの助言を受けることも。最低限の事業主掛金が必要。毎年様式 5500 による申告要。	制度設立に雛形様式はない。金融機関ないし従業員給付アドバイザーの助言を受けることも。高給従業員を優遇する差別がないことを保証するため毎年の非差別テストが必要な場合あり。毎年様式 5500 による申告要。	制度設立に雛形様式はない。金融機関ないし従業員給付アドバイザーの助言を受けることも。高給従業員を優遇する差別がないことを保証するため毎年の非差別テストが必要。毎年様式 5500 による申告要。	制度設立に雛形様式はない。金融機関ないし従業員給付アドバイザーの助言が必要か。毎年様式 5500 による申告要。アクチュアリーが毎年の拠出額を決定。
制度への拠出者	給与天引きで送金される従業員掛金	事業主掛金のみ	従業員の給与天引き掛金+事業主掛金	毎年の事業主掛金は裁量的	従業員の給与天引き掛金+事業主掛金	従業員の給与天引き掛金(+事業主掛金)	従業員の給与天引き掛金(+事業主掛金)	主に事業主が拠出
年間掛金の上限 (加入者あたり)	\$5,500(2018 年)。50 歳以上の加入者は \$1,000 まで追加拠出可能。	報酬 ¹⁶ の 25%と \$55,000(2018 年)の低い額。	従業員: \$12,500 (2018 年)。50 歳以上の加入者は \$3,000(2018 年)まで追加拠出可能。事業主: 報酬の最初の 3% までの従業員掛金に 100% マッチ(5 年のうち 2 年は 1% に低減可能)、または各適格従業員の報酬 ¹ の 2% を拠出。	報酬 ¹⁶ の 100%と \$55,000(2018 年)の低い額。事業主は全加入者の報酬総額の 25% を超えない額を控除可能。	従業員: \$18,500 (2018 年)。50 歳以上の加入者は \$6,000(2018 年)まで追加拠出可能。事業主/従業員統合: 報酬 ¹⁶ の 100%と \$55,000(2018 年)の低い額。事業主は (1) 全加入者の報酬総額の 25% を超えない額と (2) 給与天引き掛金の全額を控除可能。	従業員: \$18,500 (2018 年)。50 歳以上の加入者は \$6,000(2018 年)まで追加拠出可能。事業主/従業員統合: 報酬 ¹⁶ の 100%と \$55,000(2018 年)の低い額。事業主は (1) 全加入者の報酬総額の 25% を超えない額と (2) 給与天引き掛金の全額を控除可能。	従業員: \$18,500 (2018 年)。50 歳以上の加入者は \$6,000(2018 年)まで追加拠出可能。事業主/従業員統合: 報酬 ¹⁶ の 100%と \$55,000(2018 年)の低い額。事業主は (1) 全加入者の報酬総額の 25% を超えない額と (2) 給与天引き掛金の全額を控除可能。	毎年決定される掛金。

¹⁵ 出所: “CHOOSING A RETIREMENT SOLUTION FOR YOUR SMALL BUSINESS (Publication 4222)”, US DOL & IRS

¹⁶ 2018 年は \$275,000 を上限とする。

	個人引退勘定（IRA）にもとづく制度			拠出建て制度				給付建て制度
	給与天引き IRA	SEP	SIMPLE IRA	利益分配	Safe Harbor 401(k)	自動登録 401(k)	伝統的 401(k)	
拠出者の選択肢	従業員は随時拠出額を決定可能。	事業主は毎年拠出の是非を決定可能。	従業員は拠出額を決定可能。事業主にはマッチング掛金か各従業員の報酬の 2% の額の拠出義務。	事業主が制度条項で設定された掛金を拠出。	従業員は給与天引き協定にもとづき拠出額を決定可能。事業主はマッチング掛金か全加入者の 3% 掛金を拠出する義務がある。	従業員は他を選択しない限り事業主が特定した給与天引き掛金を拠出。事業主は制度条項で設定されたマッチング掛金を含む追加の拠出が可能。	従業員は給与天引き協定にもとづき拠出額を決定可能。事業主は制度条項で設定されたマッチング掛金を含む追加の拠出が可能。	一般的に事業主は制度条項で設定された掛金の拠出義務がある。
最低適用範囲要件	無。全従業員が利用可能にできる。	21 歳以上かつ直近 5 年のうち 3 年の雇用実績があり \$600 の報酬 (2018 年) のある全従業員に提供義務。	過去 2 年間は最低 \$5,000 の報酬があり当年も \$5,000 以上の報酬が合理的に見込まれる全従業員に提供義務。	一般的に 21 歳以上で前年に 1,000 時間以上勤務した全従業員に提供義務。	一般的に 21 歳以上で前年に 1,000 時間以上勤務した全従業員に提供義務。	一般的に 21 歳以上で前年に 1,000 時間以上勤務した全従業員に提供義務。	一般的に 21 歳以上で前年に 1,000 時間以上勤務した全従業員に提供義務。	一般的に 21 歳以上で前年に 1,000 時間以上勤務した全従業員に提供義務。
引出し、ローン、支給	引出しは随時可能だが連邦所得税が課税、早期引出しは追加課税 (Roth IRA には特別規則を適用)。加入者ローンは不可。	引出しは随時可能だが連邦所得税が課税、早期引出しは追加課税。加入者は SEP-IRA からは借入れ不可。	引出しは随時可能だが連邦所得税が課税、早期引出しは追加課税。加入者は SIMPLE IRA からは借入れ不可。	引出しは特定事象 (引退、制度終了等) 発生後に可能だが連邦所得税が課税。制度はローンや困窮引出しを可とする場合ありだが、早期引出しは追加課税。	引出しは特定事象 (引退、制度終了等) 発生後に可能だが連邦所得税が課税。制度はローンや困窮引出しを可とする場合ありだが、早期引出しは追加課税。	引出しは特定事象 (引退、制度終了等) 発生後に可能だが連邦所得税が課税。制度はローンや困窮引出しを可とする場合ありだが、早期引出しは追加課税。	引出しは特定事象 (引退、制度終了等) 発生後に可能だが連邦所得税が課税。制度はローンや困窮引出しを可とする場合ありだが、早期引出しは追加課税。	給付は特定事象 (引退、制度終了等) 発生後に支給。制度はローンを可とする場合あり。早期引出しは追加課税。
受給権賦与	掛金は即時 100% 受給権賦与。	掛金は即時 100% 受給権賦与。	すべての掛金は即時 100% 受給権賦与。	制度条項に従い時間をかけて賦与可能。	従業員の天引き掛金と事業主のセーフハーバ一掛金は即時 100% 受給権賦与。一部の事業主掛金は制度条項に従い時間をかけて賦与可能。	従業員の天引き掛金は即時 100% 受給権賦与。事業主掛金は制度条項に従い時間をかけて賦与可能。	従業員の天引き掛金は即時 100% 受給権賦与。事業主掛金は制度条項に従い時間をかけて賦与可能。	制度条項に従い時間をかけて賦与可能。

5 小規模企業の私的年金（引退貯蓄）制度導入のための支援策

一般論として、税制適格要件を満たすための設計基準や非差別テストの実施、さらには制度提供企業としての信認義務等、米国の職域拠出建て制度は制度提供事業主に様々な基準を課し、結果として特に小規模企業の事業主にとって導入や運営が困難な面がある。前節で見てきたように、小規模企業を意識して様々な簡易型制度を導入することにより、その敷居を低くすることが、連邦政府の施策と考えられる。本節では、制度設計基準の簡素化に加えて、米国政府が実施または検討している支援策について概観する。

5. 1 税制上の支援策

①税制優遇措置

事業主掛金は事業主の収入から課税控除可能であり、（Roth 掛金を除く）従業員掛金は拠出時には課税されず、制度資産の収益は非課税、課税は本人への分配時まで繰り延べられる。ただし、社会保障制度における掛金算出上の課税対象所得の定義上、従業員掛金は所得に含められる。Roth 掛金に関しては拠出時には課税されるが、その後は 59.5 歳到達前に引き出さない限り、運用収益を含めて課税されない。

②小規模事業主に対する税額控除

SEP、SIMPLE、または特定の引退制度を開始するために通常必要となる費用の一部に対して、小規模事業主が税額控除（Tax Credit）を請求できる。クレジットは、当初の 3 年間、制度の開始および維持のための費用の 50%で、上限額は\$500 である。

③私的年金（引退貯蓄）への拠出に対する税額控除（Saver's Credit）

フルタイムの学生でなく、他者の還付の際の被扶養者でない 18 歳以上の者に対して、私的年金（引退貯蓄）への掛金と所得（修整総所得：総所得から IRA への拠出や離婚扶養料等、一定の連邦所得控除の対象となる金額を差し引いたもの）に応じて、税額控除を受けられる。

金額は、引退制度または IRA への自身の掛金 50%、20%または 10%（修整総所得に依存して決定）で、\$2,000（夫婦合算申告の場合は\$4,000）が上限額となる。2018 年の金額は、図表 4 のとおりである。

図表 4 2018 年の Saver's Credit

控除率	夫婦合算申告	世帯主	その他申告*
掛金の 50%	修整総所得\$38,000 以下	修整総所得\$28,500 以下	修整総所得\$19,000 以下
掛金の 20%	\$38,001～\$41,000	\$28,501～\$30,750	\$19,001～\$20,500
掛金の 10%	\$41,001～\$63,000	\$30,751～\$47,250	\$20,501～\$31,500
掛金の 0%	\$63,000 超	\$47,250 超	\$31,500 超

* 単身、個別申告の夫婦、適格寡婦（寡夫）が該当

Saver's Credit は、伝統的または Roth IRA、401(k)、SIMPLE IRA、SARSEP¹⁷、403(b)、501(c)(18)、政府の 457(b)制度への自身の掛金、および適格引退制度と 403(b)制度への任意掛金に対して適用できる。なお、ロールオーバー掛金は対象外である。また、対象となる掛金の算出の際、制度からの引出し額を控除される場合がある。

5. 2 小規模企業を中心とした支援策の議論

米国における小規模企業や低所得者に対する私的年金（引退貯蓄）の奨励策について、やや古い資料であるが、1997 年 SAVER 法にもとづき 2006 年に開催された第 3 回ナショナル・サミットの報告書¹⁸から、提案を確認してみたい。

①小規模企業への対策

小規模企業の事業主は引退制度を提供しない理由として、事業収益の不確実性、引退制度の費用負担、複雑な受認者の役割、および従業員は引退制度を評価していないという認識を挙げるが、それは正確な理解がないからであるという指摘が

¹⁷ Salary Reduction Simplified Employee Pensionの略。IRAに対して給与天引きの従業員掛金と事業主掛金を拠出する制度で1997年より前に設立されたものと説明されている。

¹⁸ この回は、低所得者、小規模企業、新規採用者に対する奨励策が議題であった。

あった。実際、EGTRRA による諸施策により、管理コストはかなり抑えられている。従業員が評価しないという認識も間違いであり、従業員が引退制度を評価し、生産性を上昇させ、退職率が低下したとの経験も報告されている。

また、従業員は「Do-it-for-me 制度」、つまり自動登録、デフォルト掛金率、自動掛金引上げ、デフォルト投資ポートフォリオ、および定期的リバランスを備える制度が従業員にとって単純な制度であり、従業員の 75%は誰かが自分のために管理してくれることを好むと指摘されている。

小規模企業にとっては、複数の事業主が共同して引退制度を提供することで、規模の経済の恩恵を受けることの重要性が示された。これらを踏まえて、いくつかの提案がなされているが、この中には既に実行に移されたものもある。総じて、コスト効率性の確保、事業主の信認義務の回避、税制による支援といったところが論点になると考えられる。

ア. 自動 IRA 制度

この制度は、事業主に信認義務を課さず、事業主は一元化された IRA プロバイダーに対する媒介機関の役割を果たすのみである。自動登録、自動掛金引上げ、デフォルト投資ポートフォリオを提供することで、従業員にとっての加入のハードルを下げる。

イ. 小規模企業適用のための共同制度

複数事業主制度を開発して、関連性のない小規模企業（業種ないし地域内）が結束することでコスト効率性とポータビリティのために規模の利益を享受することができるようにすることが提案されている。これは、団体協約を持たない多数事業主制度でも可能性がある。小規模企業にとっての懸念である管理および受認者の義務は、金融機関が負う。DC 制度の下では単純な投資を提供することを可能とする。

ウ. 税制措置等

小規模企業のために税額控除による制度導入支援、EGTRRA による各種の措置の恒久化、セーフハーバーとされる特定のデフォルト投資について信認義務のり

スクの例外とする等の提案である。

②低所得者への対策

低所得者は往々にしてその日暮らしであり、貯蓄はそもそも難しい。持ち家がなく、借金を抱えて、金融知識が乏しい。引退制度の対象となり難く、なったとしても加入しない。離職も頻繁で、離職の際に引退貯蓄の勘定を保有していたとしても現金化してしまうといった問題がある。現金化に関しては、社会扶助を受給する際の要件として考慮される保有資産に引退貯蓄制度の勘定が含まれていることが、現金化の一因であるとの指摘もある。低所得者への対策は、税制または連邦および地方政府による支援といった施策が中心にならざるを得ないと考えられる。

例えば、前述の Saver's Credit の充実が提案されている。この中では、Saver's Credit は税額控除であるために納税額が少ない者にはメリットがなくなることが指摘されている。対応策として、給付金付税額控除とすることが提案されている。この「給付金」を勘定に追加するマッチング掛金とすることも、代替案とされている。

引退貯蓄勘定を保有する者が社会扶助の対象に残れるように、引退貯蓄勘定を資産テストの対象から除外する提案もなされている。現状では、拠出建て制度の勘定は資産テストの対象となるが、給付建て制度の受給権は除外されているようである。

また、私的年金（引退貯蓄）制度を提供していない従業員 10 人以上の企業に、税額控除を提供する代わりに給与天引きの引退貯蓄制度の策定を求める提案もある。

6 考察

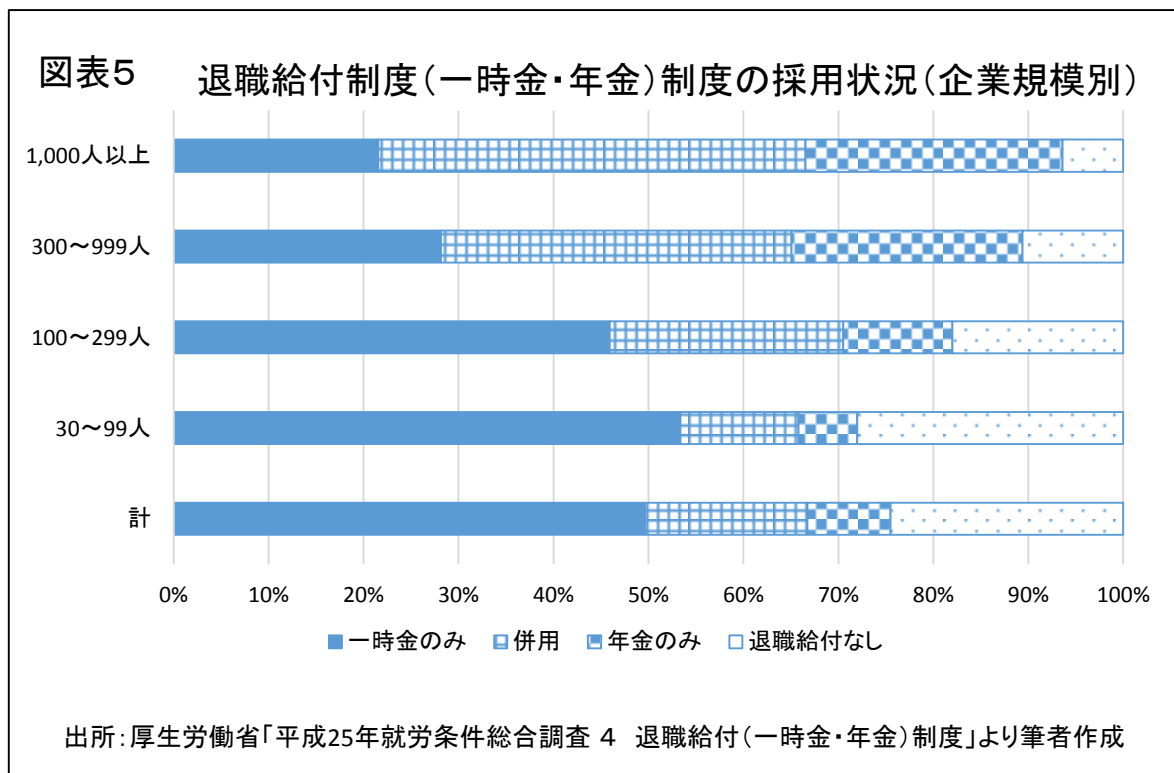
以上、米国の私的年金（引退貯蓄）制度の現状や同制度の奨励策を概観したが、日本との関連において、施策のあり方を検討してみたい。

6. 1 日本の退職給付制度の適用状況

日本の退職給付制度に関して、「平成 25 年 就労条件総合調査」と「平成 26 年 就業形態の多様化に関する総合実態調査」にもとづき確認する。

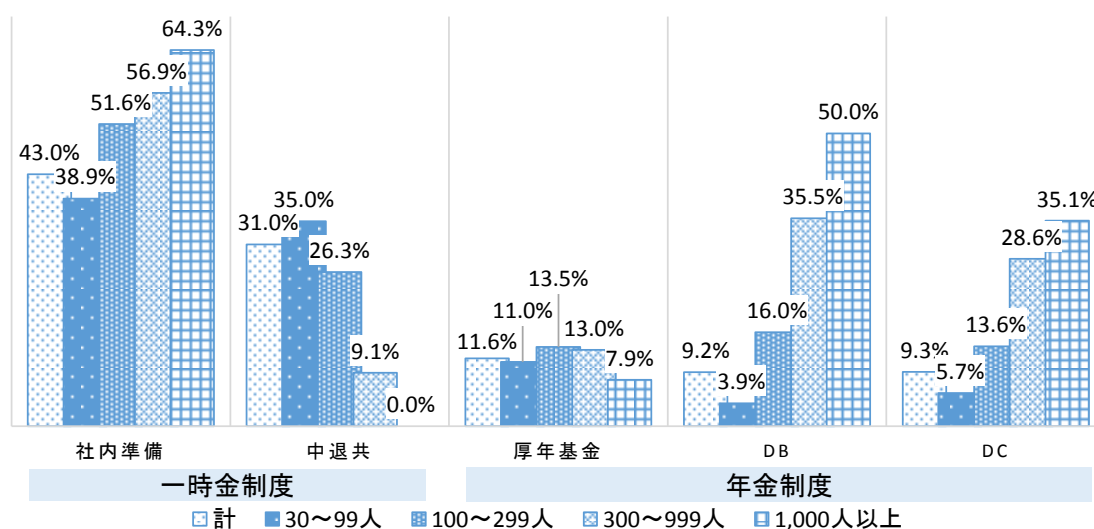
①企業による退職給付制度の採用状況

図表 5 は、企業規模別にみた退職給付制度の実施状況である。退職給付制度は一時金のみ、併用、年金のみに分かれているが、併用を含む年金の実施割合は、企業規模が小さくなるにつれて顕著に低下する。一方、一時金を含む退職給付制度の実施率は、30～99 名の規模でも 70% を超えている。



次に一時金、年金の支払準備に用いる制度の利用率をみたものが図表 6 である。数値は、制度未実施の企業を含む全調査対象企業に対する割合となるように、参照元の数値を加工している。

図表6 各種支払準備制度の採用状況(企業規模別)



出所:厚生労働省「平成25年就労条件総合調査 4 退職給付(一時金・年金)制度」より筆者作成

一時金の場合、社内準備の利用率が高く、また特に中小企業で中退共（中小企業退職金共済制度）の利用が進んでいる実態がある。

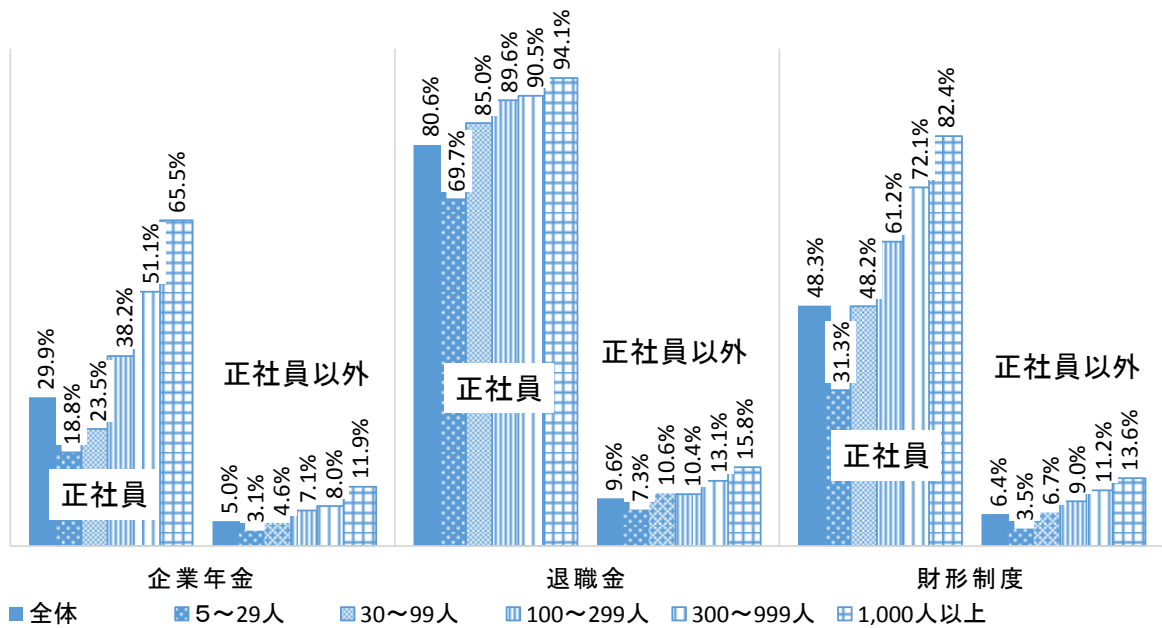
一方、年金に関しては、DB（確定給付企業年金）、DC（確定拠出年金 企業型）ともに規模による実施率の格差が大きい。厚生年金基金は規模による格差が小さいが、そもそも実施率が低い。この資料は、厚生年金基金の将来的な廃止を踏まえた「健全化法」の施行前であり、健全化法施行後の同制度の後退を踏まえると、期待はできない。

②各種制度の労働者への適用状況

次に、情報は限られるが、各種制度の労働者への適用状況を就労形態別、企業規模別に確認したのが図表7である。対象制度は、企業年金（DB、DC、厚生年金基金の内訳は不明）、退職金（社内準備、中退共等の内訳は不明）、および財形（一般、年金、住宅）である。就労形態は、正社員と正社員以外に仕分けられている。正社員以外には様々な就労形態が含まれているので、細目毎には、大きな格差が予想される。

図表7

各種制度への適用状況(就業形態・企業規模別)



出所:厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

まず目に付くのは、正社員と正社員以外との適用状況の格差である。正社員以外にはフルタイムの労働者も含まれるため、米国のパートタイム労働者の加入率約21%と比較しても、正社員以外への待遇格差は大きいと考えられる。

退職金と企業年金への適用率は、企業の採用状況と同様のことが言える。また、財形制度は近年後退しているとはいえ、課税後収入による資産形成手段としては、2018年に導入された積み立てNISA(職場積み立てNISA)とともに、期待される。

6. 2 私的年金(引退貯蓄)制度に関する法制の射程

以上のとおり、日本の私的年金(引退貯蓄)制度のあり方や制度の普及を考えた場合、政策としては以下のことが言えると考えられる。

①一時金制度と年金制度の両方を射程に入れる

日本の企業年金制度は、退職金制度からの移行による場合が多いとは、よく言われるところであり、退職金制度と企業年金制度とは同根である。また、企業年金のような外部積立型の制度は、現在のところDC制度を含めても普及状況と企

業規模間の格差に難点がある。私的年金（引退貯蓄）制度のあり方を考える場合には、退職金制度、すなわち社内準備と中退共を含む一時金制度を射程に入れ、そのうえで統一的な税制措置を目指すことが、私的制度の正当性を訴えるためにも得策と考える。

米国は（終身）年金としての受給を奨励している面はあるものの、401(k)制度を中心とする拠出建ての制度は、必ずしも「年金」支給を要件としない。また、近年はDB制度においても、キャッシュバランス制度やペンションエクイティ制度の普及とともに一時金受給が想定される時代になっている。まずは、引退時点における資産の確保を可能な限り多くの者が目指す環境を作ることが、政策目的に適うと思われる。

②職域・個人および課税前・課税後の制度を射程に入れる

労働市場の流動化を踏まえると、私的年金（引退貯蓄）の積立てに関しても、転職に伴うポータビリティの確保が欠かせないことは言うまでもない。しかし、一時金（社内準備・中退共）と年金（DB、DC等）との間のポータビリティは、現状、十分に確保されているとは言い難い。例えば、転職に伴って企業から受け取った退職金は、企業年金には移管できない。また、転職に伴う中退共からの給付も企業年金に持ち込むことはできない。これらの例に対応したポータビリティの確保を充実させないと、労働者には転職に伴う受け皿が提供されていないことになる。

加えて、労働者が離職する際、離職後に切れ目なく再就職することを常に想定することは現実的でない。この場合、当該受け皿は企業年金等の職域制度とともに、就労にかかわらない制度も用意する必要がある。一時金や年金であれば、受け皿を国民年金基金連合会、企業年金連合会等の全国組織に設定することが考えられる。

一方、年金財形や住宅財形にも受け皿が必要と考えられる。積立てNISAは、個人の制度である一方で、米国の給与天引き（Roth）IRAのように、職場積立てNISAとして職域で設定できる。職場積立てNISAの勘定は離職後でも維持可能であり、

財形よりも利便性において優れているという評価もできる。このように、課税前、課税後を問わず、就労を伴わない引退勘定を金融機関に設定することが考えられる。

米国において Roth 掛金が注目されている現状を踏まえると、私的年金（引退貯蓄）制度の法制は、職域制度を超え、かつ課税前・課税後の両方の制度を射程に入れることが必要と考える。

6. 3 社会保険制度の対応

米国との比較では、まず、私的年金（引退貯蓄）制度に対する本人負担掛金の社会保険上の取扱いを整理する必要があると考える。米国の歴史をみると、401(k)制度が導入された後、しばらくしてから本人負担掛金は社会保障制度の課税対象賃金（社会保険料の賦課対象）に含めることが明確化されたように見える。

日本の現状は、この点が十分に整理されていないように思われる。例えば、企業型 DC を導入する際に、従来の給与を減額して減額部分を事業主掛金として拠出する「給与減額型」の制度が存在するといわれる。この場合、事業主は減額部分の給与に対応する社会保険料の事業主負担分を節約することができる。

この問題は、究極的には「繰延報酬」とされる退職金や企業年金等の私的制度と社会保険制度とのあり方の問題に通じるかもしれない。現在は、退職金や企業年金に関する費用には社会保険料が賦課されない。一方、従業員がこれに替わる「前払い」を選択して給与として受領すれば、前払い額は賦課対象となる。このように、「繰延報酬」といわれる制度は、究極的には引退所得を提供する制度を「公」と「私」のいずれに求めるかの裁定機会を、事業主や個人に提供しているようにも見える。

6. 4 おわりに

筆者は、米国の制度について、必ずしも日本が追随すべき手本とは思っていない。しかしながら、本稿で確認したような、日本では必ずしも知られていないか

もしれない、米国の現状や問題意識、ならびに問題解決への着眼点には、学ぶべき点が豊富にあると思われる。少なくとも、米国の拠出建て制度は、わが国が企業年金法を検討した 1990 年代後半の状況とは様変わりしている。これを踏まえて政策を議論することは、極めて有意義と考える。

【参考文献】

1. Bureau of Labor Statistics, “National Compensation Survey”, March 2017
2. EBRI, “Appendix E: Legislative History”, in EBRI Databook on Employee Benefits, UPDATED OCTOBER 2015
3. Plan Sponsor Magazine, “40 Years of ERISA”, September 2014
4. US DOL & IRS, “CHOOSING A RETIREMENT SOLUTION FOR YOUR SMALL BUSINESS (Publication 4222)”
5. US DOL & IRS, “Automatic Enrollment 401(k) Plans for Small Businesses (Publication 4674)”
6. US DOL & IRS, “Payroll Deduction IRAs for Small Businesses (Publication 4587)”
7. US DOL & IRS , “Profit Sharing Plans for Small Businesses (Publication 4806)”
8. US DOL & IRS , “SEP Retirement Plans for Small Businesses (Publication 4333)”
9. US DOL & IRS, “SIMPLE IRA Plans for Small Businesses (Publication 4334)”
10. IRS “Types of Retirement Plan”
<https://www.irs.gov/retirement-plans/plan-sponsor/types-of-retirement-plans>
11. The 2006 National Summit on Retirement Saving, “Saving For Your Golden Years: Trends, Challenges, and Opportunities – Final Report”,

March 2006

12. 厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査」

13. 厚生労働省「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」