

(政策科学推進研究) 分担報告書

カナダの私的年金における共通の限度額の設定・管理方法等
についての調査研究

藤澤陽介

一般社団法人 年金総合研究所 主任研究員

要旨

本研究は、私的年金制度全体で限度額を管理しているカナダについて、共通の限度額の導入の背景や仕組みについて調査・研究を実施したものである。最初にカナダの年金制度の沿革と公的年金を概説した上で、確定給付企業年金の給付設計およびその他の私的年金に関する説明を行う。カナダの公的年金と私的年金は所得水準に応じて役割が異なり、低所得者には公的年金が手厚く、高所得者は私的年金の恩恵を強く受けているという特徴がある。次に、私的年金制度全体で共通の限度額を設定する仕組みが導入された1980年から1990年のカナダの状況や当時の議論を振り返り、個人の拠出限度額の考え方や計算方法、特に確定給付企業年金の給付額から掛金への一律の換算ルールである **Factor of 9** の前提や計算方法を説明する。そして、共通の限度額を調整する仕組みである年金調整、過去勤務期間の年金調整、年金調整リバーサルを中心に、実務面での取り扱いも含めて説明する。最後に、日本の私的年金について、共通の非課税限度額の仕組みを設定する際の論点を述べることで、日本における共通の限度額の検討に資することを目的とする。

キーワード: 「登録企業年金」、「RRSP」、「コントリビューション・ルーム」、「Factor of 9」、「年金調整」

目次

第1節 序文	II - 5
第2節 年金制度の沿革と役割	II - 11
第1項 沿革	II - 11
第2項 カナダの年金制度の役割.....	II - 21
第3節 公的年金の概要	II - 27
第1項 老齢保障年金 (OAS 年金).....	II - 27
第2項 所得比例年金 (CPP)	II - 29
第4節 私的年金の概要	II - 32
第1項 私的年金の制度体系.....	II - 32
第2項 登録企業年金	II - 33
2.1 概要	II - 33
2.2 DB 制度	II - 43
2.3 DC 制度	II - 58
2.4 ハイブリッド制度	II - 61
2.5 オンタリオ州の状況.....	II - 69
第2項 登録退職貯蓄制度 (RRSP)	II - 75
第3項 繰延利益分配制度 (DPSP)	II - 85
第4項 非課税貯蓄口座	II - 87
第5節 私的年金における共通の限度額が導入された背景.....	II - 91
第1項 1985 年連邦予算書.....	II - 91
第2項 共通の限度額導入時の状況	II - 96
第6節 私的年金における共通の限度額の仕組み.....	II - 101
第1項 共通の限度額の仕組み	II - 101
第2項 年金調整 (Pension Adjustment)	II - 104
第3項 過去勤務期間の年金調整 (Past Service Pension Adjustment) .	II - 117
第4項 年金調整リバーサル (Pension Adjustment Reversal)	II - 123
第5項 共通の限度額がカバレッジに与えた影響	II - 127

第6項 ハイブリッド制度の取扱い.....	Ⅱ - 129
第7節 総括	Ⅱ - 133
参考文献.....	Ⅱ - 139

第1節 序文

他国の経験はその国のものであり、参考にするには一定の制限がつく。しかしながら、年金制度のような社会科学の分野では、自然科学のような実験を行うことは不可能である。故に、類似の経験を経てきた他国の事例を参考にせざるを得ない。本節では、カナダの年金制度を参照する際に知っておくべき、最低限の歴史、政治、文化的な背景の説明を行う。

カナダで企業年金が始まったのは19世紀と言われる。1840年にHudson's Bay社が功績のあった役員のために年金制度を設けた記録が残っている。1874年には、Grand Trunk Railway社が管理職向けの年金制度を導入し、37歳までに加入かつ55歳まで勤続した社員に対して年金を提供した。当時の年金は、労働者の忠誠心を高めるための賃金の繰り延べという位置付けであったと言われる。ストライキや離職を減らす効果もあった。19世紀の企業年金の加入者は、連邦政府の公務員、鉄道労働者、商業銀行の社員等の一部に限られていた。

19世紀のカナダは、米国の脅威にさらされていた。カナダ併合論を主張する米国が大国化するにつれて、米国との関係が重要視されてきていた。19世紀半ばまではイギリスの植民地であったが、1867年に英領北アメリカ法が発効し、4州からなるカナダ自治領が誕生した。この英領北アメリカ法は憲法に相当するが、イギリス議会が制定したものであり、憲法改正にはイギリス議会の手続きが必要であった。また、外交交渉権もイギリスに委ねられており、当時のカナダは完全な主権国家ではなかった。米国の脅威とイギリスの外圧の中で、近代的なカナダの歩みが始まった。

日本とカナダは、安全保障や貿易等において、米国に依存しているという点で共通している。カナダ人の多くは米国との国境近くに居住しているという事実は、対米関係の重要性を示唆するものである。しかしながら、カナダは、米国の合わせ鏡のような国家ではない。カナダは北米にあるが故に、米国と同一視さ

れてしまう傾向があるが、カナダは歴史、民族構成、政治等の多くの点で米国と異なる。海外旅行するカナダ人が好んで身に着ける楓の国旗は、米国人とは異なるというアイデンティティを示すものである。米国の支配を回避してきた歴史が、カナダ人が米国とは異なるという意識を植え付けていると言われる。

日本と異なり、カナダは多様性の国である。典型的なカナダ文化は存在せず、複数の文化の共生を尊重する多文化主義に重きをおく。1969年に公用語法が交付され、英語とフランス語が公用語とされた。カナダは積極的な移民政策を行っていることでも有名である。白人ではない移民のことをヴィジブル・マイノリティ(**visible minority**)と呼んでおり、2016年の国勢調査によると、全体の22%に該当する約767万人がこれに該当している。1986年に雇用衡平法(**Employment Equity Law**)が制定された。この法の中で、女性、先住民、障害者、ヴィジブル・マイノリティの4つの集団を定め、事業主に対して、雇用面での差別の排除を促した。1988年の多文化主義法(**Canada Multiculturalism Act**)の中でその基本的概念が法制化された。多様な民族が共存する社会において重要視されるのは、マイノリティに対する不公平な取り扱いの排除である。

カナダは、イギリス式の議院内閣制を採用している点で日本と共通点がある一方、米国式の連邦制度も採用している点が異なる。カナダは英仏戦争を経て18世紀後半からイギリスの植民地となっており、政治制度もイギリス式のもので定着した。カナダは、イギリスと同じ立憲君主制である。カナダ憲法において英国国王を共通の元首と定めた上で、カナダの連邦レベルの業務は総督が代理で行う。議会で可決された法案は総督が署名することで成立する。

一方、カナダは連邦制度も採用している。連邦政府は外交、国防、国際貿易等の権限を有する。「カナダの連邦制度の青写真を描いたリーダーたちは、隣の米国の連邦制度の失敗を学び工夫した。つまり米国では、強い州政府の権限(また弱い連邦政府の権限)が南北戦争へつながったのをみて、カナダで

は州政府よりも連邦政府の権限を強くするようなアレンジを加えたのである」(日本カナダ学会 2011、p.80)。このような歴史的背景もあり、カナダは米国と異なるカナダ型連邦と呼ばれる独自の法システムを採用している。カナダは、連邦と各州が立法権とその法を解釈する裁判所を有する複数の法域からなる国家である。連邦の裁判所と州の裁判所が完全に分離されていない点が米国と異なる。州最高裁判所と連邦裁判所の頂点であるカナダ最高裁判所があるが、州法に関する事件についてもカナダ最高裁判所は州最高裁判所からの上訴を受けることが認められている。このことからカナダの司法制度は、単一国家型と見ることもできる。

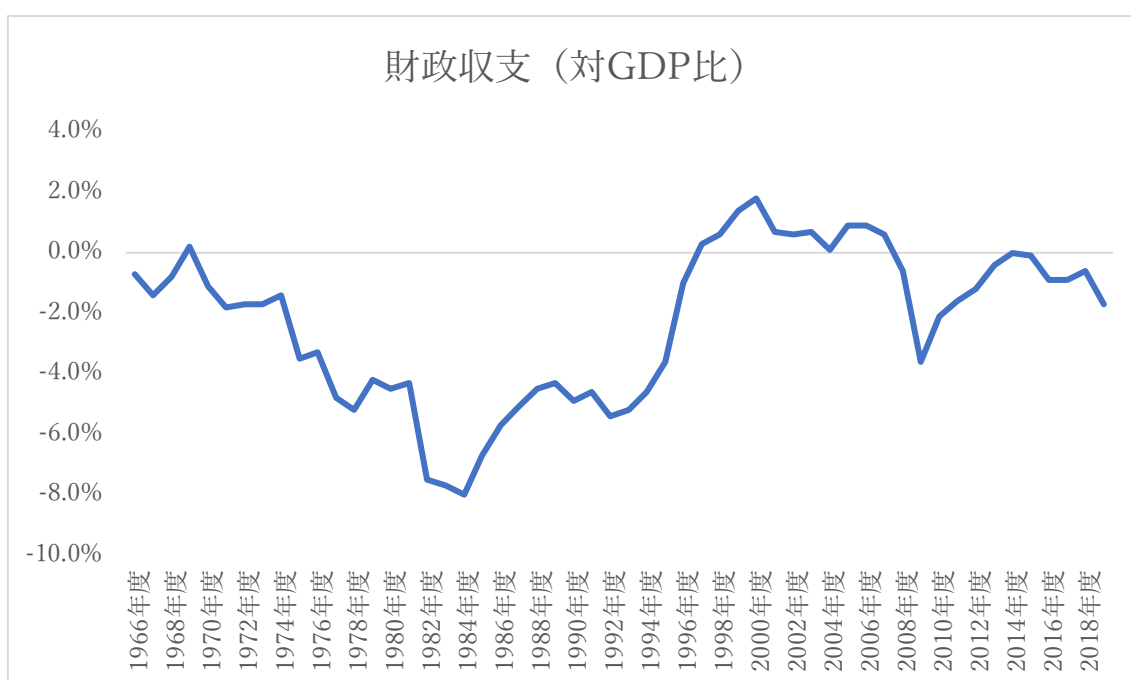
カナダの法の継受は一様ではない。ケベック州ではフランス法を継受しており、制定法主義である一方、ケベック州以外のカナダの州・準州および連邦政府は判例法主義を特徴とするイギリス法を継受している。

今日の主要な政党は、保守党と自由党であるが、ケベックの独立を求めるケベック連合と呼ばれる改革党もある。保守党(当時は進歩保守党と呼ばれていた)は1993年の総選挙で議席を大幅に減らしたが、2006年の総選挙で保守系の政党勢力を取り込むことで、13年ぶりに政権を奪還した。その後、2015年の総選挙で自由党が勝利し、今日まで政権を担っている。このように、カナダでは保守党と自由党の2大政党が交互に政権を担当している。

第一次オイルショックの影響を受け、1970年代から連邦政府の財政赤字は拡大していった。1980年代も累積赤字は増大しており、カナダは1990年代前半までは深刻な財政危機に陥っていた。1990年代前半に公債残高がGDPを超えていたのは、G7の中ではカナダとイタリアであった。1990年代前半の日本の累積債務はGDPの60%~70%程度であった。1993年に成立した自由党政権の下で、支出削減と増税を行った。自由党は1984年以来野党となっていたが、「政権復帰を目標に、将来のカナダの国家ビジョンを明示し財政再建の明確なシナリオを具体的に国民に示した」(岩崎 2009、p.7)とされている。また、景気も好転し、税収は増え、雇用保険支出の減少も財政

再建に寄与し、1997年に連邦政府の財政は黒字化した。「小さな政府」ではなく「アフォーダブルな政府」を目指したカナダは1998年に財政再建の成功を確認し、改革へのアプローチを取りまとめたカナダ・モデルを公表した。2008年のリーマンショックの影響で、財政収支は赤字になっているものの、財政状況は先進国の中では比較的良好である。

図 1：財政収支（対 GDP 比）の推移¹



カナダは10の州と3の準州から構成される。日本人からすると州という概念をイメージしにくいですが、カナダの州は緩やかな半独立国家のようなものである。特に、フランス語圏であるケベック州はカナダの中でも独自の社会を形成する。ケベック州では、ケベックの主権の是非を問う州民投票が1980年と1995年に行われた。いずれも反対派が勝利したものの、1995年の投票では、反対派の得票率は50.59%、賛成派の得票率は49.41%とかなりの僅差であった。

¹ Department of Finance Canada の Fiscal Reference Tables November 2020

社会福祉は州政府の管轄にある。連邦政府は 1935 年に失業保険を創立しようとしたが、連邦最高裁判所は、州政府が管轄する分野を連邦政府が侵食することになるとして、違憲判決を下した。当時のカナダの憲法では、福祉に関する行政は州政府にあると規定していたことに基づく。また、統一的な社会福祉制度を構築するために、カナダではユニークな方法がとられている。「連邦政府が統一的な基準を設定し、州政府がその基準を尊重する限り、連邦政府が費用の負担（多くの場合、半額負担）を行う」（日本カナダ学会 2011、p.82）。例えば、1966 年に連邦議会は医療保険法（Medical Care Act）を制定しているが、州政府の医療費の 50%を補助した。1927 年に制度化された老齢年金も、連邦政府と州政府が費用を折半する形で導入されたが、その後州政府から連邦政府への権限が移譲され、今日の老齢保障年金の体系に至っている。

「カナダは、立憲君主制・議院内閣制であること、国家介入を嫌悪するのではなく社会は国家の役割を認めていることなどからみて、日本との類似性がある」（岩崎 2009、p.8）。年金制度についても日本との類似性が存在する。カナダの公的年金は日本と同様、2階建てとなっている。1階部分は連邦政府が運営する税方式の老齢保障制度（Old Age Security: OAS）、2階部分は社会保険方式で運営する所得比例のカナダ年金制度（Canada Pension Plan: CPP）・ケベック年金制度（Quebec Pension Plan: QPP）である。そして、公的年金を補完するための第3の柱として、企業年金と個人年金が存在する。企業年金の主軸は、確定給付年金（Defined Benefit Plan: DB）と確定拠出年金（Defined Contribution Plan: DC）である。また、登録退職貯蓄制度（Registered Retirement Savings Plan: RRSP）と呼ばれる個人向けの年金制度も広く普及している。このような類似点があるものの、日本では、カナダの情報を参照する機会は多くない。

私的年金に限定すると、日本語で執筆された文献はさらに少なくなる。厚生年金基金連合会(2002)において、カナダの年金制度の概要が記されている。他にも、高山(2002)、岩崎(2004)、年金シニアプラン総合研究機構(2015)等があるが、私的年金における共通の限度額に関する記述は多くない。一方、カナダでは、カナダ・アクチュアリー会(1995)が私的年金に関する共通の限度額について、包括的な検証を行っている。その後も Robert が米国とカナダの DC 移行の比較研究(2001)、DB 給付を掛金換算する際に用いる Factor of 9 の年金数理的な解釈(2001)、Factor of 9 を米国の年金制度に適用した場合の考察(2004)等を行っている。また、オンタリオ州の企業年金に関する提言をまとめた「A Fine Balance」(2008)において、その委託研究の中で Jinyan(2007)は、税制変更が企業年金のカバレッジに与えた影響を調査した。さらに、近年でも、William(2017)や The Association of Canadian Pension Management(2019)が、共通の限度額の見直しに関する提言を行っている。本研究の目的は、そのような文献のレビューを行ったうえで、カナダの企業年金と個人年金共通に適用される非課税拠出枠の導入時の状況を振り返ることで、日本への示唆を得ることにある。

第2節では、カナダの年金制度の沿革を振り返るとともに、老後所得における年金の役割をいくつかの統計を用いて解説する。第3節では、私的年金の土台となる公的年金を概説する。第4節では、登録企業年金(Registered Pension Plan: RPP)、RRSP、繰延利益分配制度(Deferred Profit Sharing Plan: DPSP)、非課税貯蓄口座(Tax-Free Savings Account: TFSA)を中心に説明を行う。第5節で、私的年金に共通の限度額が導入された背景を振り返り、第6節でその共通の限度額の仕組みの説明を行う。第7節で本研究を総括する。

第2節 年金制度の沿革と役割

第1項 沿革

19 世紀に非公式な形で存在していた年金制度は賦課方式で財政運営を行っていた。20 世紀になり、農業中心であったカナダの産業は少しずつ工業化していった。労働者の老後資金の準備を奨励する目的で、1908 年に連邦政府は政府年金プログラム(**Canadian Government Annuities Act**)を可決し、事前積立の政府年金が誕生した。しかしながら、政府年金を購入できるほど金銭的に余裕のあるカナダ人は多くなく、政府年金は老齢年金の必要性を訴える国民の期待に応えるものとはならなかった。

第一次世界大戦による特需を背景に、工業化が急速に進展する中で、1920 年代には高齢者支援の問題が政治的な議題として取り上げられるようになった。国民年金の創設を主張する政治家が主導し、1927 年に州政府管轄の老齢年金法(**Old Age Pension Act**)が成立した。老齢年金の費用は連邦政府と州政府が折半するという形式でスタートした。月 20 カナダドルが最大の年金であり、20 年以上カナダに在住する 70 歳以上の英国人等に提供された。カナダ先住民は給付の対象から除外されていた。この老齢年金法は、高齢者の貧困問題に対処するものであったが、第2次世界大戦時の好景気とともに生じたインフレによって、その実質的価値は目減りしていった。国民は、社会保障制度を求めるようになっていた。そして、1951 年に憲法が改正され、連邦政府に老齢保障制度を運営する権限が付与された。

その翌年の 1952 年に基礎年金制度に関する大改革が行われた。この年に連邦政府は老齢保障法(**Old Age Security Act**)を成立させて、州政府が管轄してきた公的年金制度を引き継ぐ形で、老齢保障年金を導入した。年金額は満額で月 40 カナダドルであり、70 歳支給開始のユニバーサルな制度であった。支給要件は居住要件のみであり、カナダでの居住期間が 20 年以上であることが要件とされた。

私的年金に関する制度は 1950 年代後半から整備されていった。RRSP に関する法令は 1957 年に創設された。RRSP は税制優遇のある制度であり、老後所得の確保を促進する目的で導入された。RRSP はその後急速に普及し、1965 年には 29,190 件だった RRSP の新規登録件数は 1974 年には 419,416 件まで増加した。Geoffrey (1997) はその理由を「they are versatile, giving individual choice as to amount deposited each year, and as between bond, mortgage or equity investments – and they are 100% portable. No problems or forfeitures in the event of change of job.」と投資選択とポータビリティを挙げている。

企業年金に関する最初の州法は、1965 年にオンタリオ州で成立した Pension Benefit Act である。創設の背景には、ベスティングの課題があったと言われる。州法の制定により、ベスティングのルールが明確化されたが、その権利を獲得するには 45 歳以上かつ勤続 10 年以上の要件が必要等、現在のベスティングのルールよりも厳しいものであった。その後、1965 年から 1995 年にかけて、各州で企業年金に関する法令が制定されていった。

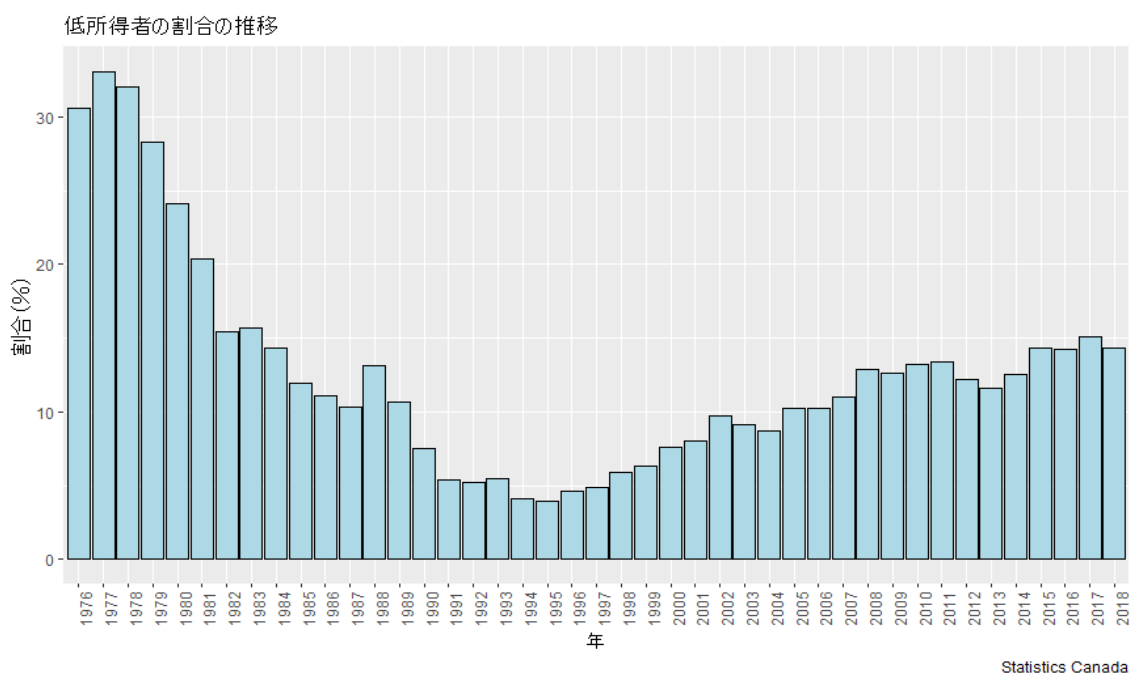
2階部分の公的年金が成立したのは 1960 年代半ばのことである。1965 年にカナダ年金制度法およびケベック年金制度法が成立し、翌年から施行された。18 歳から 70 歳までの労働者（自営業者も含む）が加入する所得比例方式の公的年金である。2階部分は社会保険方式であり、保険料は労使折半で拠出する。自営業者の場合は労使負担の合計額を拠出することとなる。

公的年金の2階部分は、ケベック州のみ独自の制度であるケベック年金制度となっている。岩崎 (2009) は、これをケベック州の近代化を目指す「静かなる革命」と呼ばれるフランス系のケベック・ナショナリズムが背景にあると指摘している。1963 年に、連邦政府がカナダ年金制度の創設を行った際に、ケベック州はケベック年金制度に関する法案の提出を行った。当時のカナダ憲法では、どの州も独自の年金制度を創設する権利を保持していたことから、このケ

ベック州の行動は権限上の問題はなかった。ケベック経済の発展のために、独自の年金基金の資金を用いることを意図したものである。

1967年に老齢保障法が改正され、老齢保障制度に GIS (Guaranteed Income Supplement) と呼ばれる給付が追加された。GIS は高齢者の貧困問題に対処するために導入されたと言われている。GIS は非課税所得扱いである。カナダでは、既婚者よりもシングルマザーや単身者の貧困率が高い。また、女性の方が男性よりも貧困になりやすい傾向があった。パートタイム労働者や自営業者も低所得と関係していた。GIS を含む様々な貧困対策の結果として、1970年代には30%を超えていた低所得者の割合が徐々に低下し、1990年代には10%を切る水準にまで低下した。

図 2：低所得者の割合の推移（カナダ統計局）²



² Statistics Canada. [Table 11-10-0135-01 Low income statistics by age, sex and economic family type](#)

1階部分の公的年金の支給開始年齢は、当初 70 歳であったが、1965 年の改正で 65 歳に段階的に引き下げられることとなった。それにあわせて、カナダ年金制度の支給開始年齢も段階的に引き下げられ、1970 年以降は 65 歳となった。引退者のための社会保障制度の整備と私的年金の普及を背景に、その役割を果たした政府年金は 1975 年に売り止めとなった。

カナダ年金制度／ケベック年金制度の誕生は、私的年金の普及に悪影響を及ぼしたと言われる。1950 年代および 1960 年代初めに増加していた年金制度は、1960 年代半ばにピークを迎え、その後 1970 年代初めには横ばいか若干減少した。Geoffrey (1977) はカナダ統計局の公表資料を引用しながら「The new public programme had wide-ranging effects on existing occupational schemes.」と記し、特に給付水準の低い中小企業の職域年金の中には廃止する動きもあったとしている。

1970 年代から 1980 年代にかけて、女性、低所得者等を支援するために、公的年金に多くの変更が行われた。例えば、1975 年に老齢つなぎ年金 (Allowance)、1985 年に遺族つなぎ年金 (Allowance for survivor) が導入された。いずれも老齢保障制度の給付の一部である。老齢つなぎ年金は、老齢保障年金の受給者の配偶者等に支給されるインカムテストのある年金手当であり、カナダに 10 年以上の居住が受給要件とされる。60 歳から支給開始し、老齢保障年金や GIS が支給開始される 65 歳まで支給される。老齢つなぎ年金は非課税所得扱いである。遺族つなぎ年金は、配偶者等が死亡している 60～65 歳の単身高齢者に支給されるつなぎ年金である。

1972 年には、物価スライドの上限であった 2% を撤廃し、老齢保障年金および GIS が完全に物価スライドする仕組みを導入した。配偶者の定義も見直され、法律上の配偶者と内縁の配偶者の両方が含まれるようになった。子育てのために仕事を離れた人のために、カナダ／ケベック年金制度の拠出期間を

調整するための規定が設けられた。1988年には先住民もカナダ年金制度に加入できるようになった。

1970年代後半の状況について、当時の進歩保守党の議員であったポール・マクロサン(Paul McCrossan)は以下のように振り返っている。

- カナダでは、65歳以上の未婚女性(独身、未亡人、離婚)に貧困問題が集中していた。根本的な原因は、女性の方が男性よりも長生きであること、DB制度に加入していない人のDC制度の給付が不十分であること、年金制度のベスティングが不十分であること(45歳到達、勤続10年が一般的)、退職時の給付金がロックインされていないこと等であった。
- DB制度に加入していない男性は、貧困のもう一つの懸念材料であった。
- カナダ年金制度は1966年に導入され、当初の掛金率は対象給与(YMPEと呼ばれる業界の平均的な給与のこと)の3.6%であった。この3.6%の掛金率は、1980年代後半までの年金給付をカバーするものと期待されていたが、その水準では不十分であった。純収益はすべて市場性のない州債にほぼ市場金利で投資された。
- 連邦政府は連邦公務員のDB年金にインフレ調整する法律を導入し、財務省はその費用を正当化するための「Basic Facts Paper」を作成した。これを受けて、カナダ・アクチュアリー会は、この「Basic Facts Paper」に異議を唱える初の公式声明を発表した。
- カナダの人口は急速に高齢化しており、高齢化社会の影響について多くの研究が行われた。
- ジェフ・カルバート(Geoff Calvert)は、21世紀に入って間もなく、既存のカナダ年金制度への資金供給の問題から、カナダの深刻な金融・経済的混乱を予測した本("Pensions and Survival" - the coming crisis of money and retirement)を執筆した。

- 連邦政府は、連邦政府の公共サービス年金制度の誤解を招くコストについてのカナダ・アクチュアリー会の公述の懸念を調査するために、トメンソン・アレクサンダー (Tomenson-Alexander) のアクチュアリーからなる特別タスクフォースを組成した。
- 会計検査院長官 (Auditor General) であるケン・ダイ (Ken Dye) は、公的部門の年金制度のコストのレビューを行った。
- トロントで指名された3人の進歩保守党の候補 (マイク・ウィルソン (Mike Wilson)、デビッド・クロンビー (David Crombie)、ポール・マクロサン (Paul McCrossan)) は、1978 年に行われる可能性があった総選挙の前の 1978 年の春に、毎週のように年金政策の選択肢の見直しの会議を開き始めた。
- 予想されていた 1978 年の総選挙は延期されたが、1978 年 10 月の特別選挙でクロンビーとマクロサンが当選した。
- 延期されていた連邦選挙が行われた。リベラル派は敗北し、進歩保守派が少数派政権を形成した。クロンビーとマクロサンは再選された。ウィルソンも当選した。クロンビーは、保健福祉大臣 (Minster of National Health and Welfare) に任命された。ウィルソンは、財務大臣補佐 (Assistant Finance Minister) に任命された。マクロサンは、雇用・移民大臣政務次官 (公的年金の見直しも担当) に任命された。
- クロンビーは、退職年金政策に関する質問に答えると、すぐに「レイトショー」(当時の特別な補足質問期間で、野党議員が政府の政策について特別な説明を求めることができる) で、詳細な説明を求められた。マクロサンはクロンビーのスタッフと緊密に協力して、政府の年金政策の意図を概説し、政府の回答を伝えた。改革案は、1981 年～1982 年の国民年金会議の前兆であることが判明した。
- 特別内閣委員会の公聴会は、マクロサンが政府の「Basic Facts Paper」の見解の相違について予算庁 (Treasury Board) のウォルター・ケルム (Walter

Kelm)とチーフ・アクチュアリーウォルター・リーゼ(Walter Riese)に質問する形で開催された。

- ケン・ダイ(Ken Dye) 会計検査院長官は 1979 年 12 月初旬に、公的部門の年金制度のコストが深刻に過小評価されていたと報告した。
- 政府は、1979 年 12 月中旬、下院で敗北した(連邦予算の採決中にクロンビーが下院で心臓発作を起こした)。その後の 1980 年初頭の総選挙で政府は敗北し、モニック・ベギン(Monique Begin)が国民年金会議を主宰する厚生大臣に、マーク・ラロンド(Marc Lalonde)が財務大臣に就任した。マクロサンは 1980 年の総選挙で敗北した。

英国でサッチャー政権が改革を推進していた 1980 年代に、カナダでも保守党政権が誕生した。「1980 年代の初め頃から大きな政府に対する批判が高まり、制度縮小論も出ていた」(坂本 2021、p.26)。1985 年の予算演説で財務大臣は「社会保障制度は、必要な人を対象とした給付に変更されなければならない」と発言し、老齢保障年金の賃金スライドの見直しを発表したが、これが高齢者の怒りを買って、賃金スライドの見直しは撤回された。連邦政府は、財政が逼迫する中で公的年金の財政問題に対処しなければならないという難しい舵取りを迫られていた。

1987 年に、カナダ年金制度の改革が行われ、繰上げ支給と繰下げ支給の制度が導入された。繰上げ減額率と繰下げ増額率は一月あたり 0.5%であった。また、2階部分の保険料は当初は 3.6%で設定されていたが、1987 年から 3.8%となり、その後も 0.2%ずつ引き上げられていった。

1989 年に連邦政府の財政健全化の一環として、老齢保障年金にクローバック(Clawback)が導入された。このクローバックによって高所得の高齢者は老齢保障年金が一部または全部減額されることになり、1階部分はユニバーサルな制度ではなくなった。

1980 年代について、マクロサンは以下のように振り返っている。

- 国民年金会議の協議は 1981 年～1982 年に開催された。
- 財務大臣のマーク・ラロンド (Marc Lalonde) は、1984 年の予算で主要な退職貯蓄改革を発表した (DC 制度と RRSP の拠出限度額を大幅に増加させる。DC 制度と DB 制度の限度額を調和させるためにコンサルティング・アクチュアリーのエヴ・ジェラルド (Yves Guérard) によって開発、提案された Factor of 9 を使用)。記憶では、Factor of 9 は、23 歳で加入し、35 年勤務して 58 歳で退職した従業員が、その時の適切な死亡率と 3.5% または 4% の適切な実質金利を用いて、寛大な早期退職条項を持つ最終平均給与の年金制度について、加入年齢方式 (EAN) のコストを用いて導き出されたものである。RRSP と DB 制度の掛金は、数年の短期間で同等の水準になるように段階的に引き上げられることになっていた。
- 政府は年金改革法案が成立する前に敗北した。
- 1984 年に自由党政権は敗北し、マイケル・ウィルソン (Michael Wilson) が財務大臣に任命された。マクロサンは再び当選し、年金制度、引退政策、その他の社会保障制度 (家族手当、老齢保障、GIS) を監督する予算の機密性を誓った。老齢保障年金について、高額所得者が対象となる「クローバック」が導入された。
- 年金のベスティングが改善され (2 年後)、ロックインも制定された (2 年後)。
- 民間企業の DB 制度に最低積立基準の財政検証が導入された。
- 婚姻関係破綻時の年金クレジット分割 (カナダ年金制度と私的年金) が法制化された。
- DC 制度と RRSP の拠出限度額が段階的に引き上げられた。年金制度の外でのコントリビューション・ルームを計算するため、年金調整の額が計算されることとなった。600 カナダドルの年金調整オフセットを選択する際には、Factor of 9 で使用された年金制度と比較して、典型的な民間企業の年金制度の規約を

テストした。財務当局は、平均的な民間部門の制度を反映した単一の年金調整の手法を望んでいた。

- 放棄した年金クレジットを補填するために 年金調整リバーサルが導入された。
- カナダ年金制度の掛金を大幅に増額すべきであることが各州に通知された。各州は、政府のカナダ年金制度の財務予測に対する不信感からか、カナダ年金制度の掛金のごくわずかな増額にしか同意しなかった。しかし、カナダ年金制度の基金が中期的に枯渇すると予測される場合には、将来のカナダ年金制度の掛金を増加させる「最終手段」に同意した。政府は 1998 年に「最終手段」が発動されると予想していた。
- 政府は、最終的なカナダ年金制度の掛金率を 12%から 14%以下に安定化させる方法の検討を開始した。1987 年に、移民比率を人口の 1/4～1/3 の間で安定的に増加させることがコストの安定化につながるということが判明した。移民目標の引き上げは 1988 年に実施された。

1990 年に連邦政府は **Bill C-52**³を可決した。この改正によって、引退貯蓄に関する所得税法上の取り扱いが大幅に変更となり、登録企業年金と **RRSP** で共通の拠出限度額が導入された。登録企業年金に関する最初の年金調整の報告は 1990 年に行われ、その金額が 1991 年の **RRSP** のコントリビューション・ルームに反映されることとなった。また、このタイミングで **RRSP** の拠出限度額も大幅に引き上げられた。

1998 年にはカナダ年金制度の持続可能性を向上させるための改革が行われ、保険料の段階的引上げを含む新たな財政運営基準が導入された。保険料は 1997 年の 6.0%から 2003 年に 9.9%まで引き上げられることとなった。また、**Canada Pension Plan Investment Board (CPPIB)** を創設し、株式運

³ An Act to Amend the Income Tax Act and Related Acts

用も解禁することで、積立金運用の枠組みの拡大を行った。3年ごとに財政再計算を行い、75年を財政均衡期間とする新たな財政運営基準が導入された。

1998年の改正について、マクロサンは以下のように語っている。

- 私が提案した5年間の従業員・事業主のカナダ年金制度の掛金の9.9%への段階的引き上げは、州の同意を得て採択された(「最終手段」による協力)。
- 特定のマイナーなカナダ年金制度の機能が削減された。
- 政府から独立してカナダ年金制度の資金を運用するためのアームズ・レングスなCPPIBが創設された(世界的な投資権限を持つ)。
- その頃には、65歳以上の未婚女性の貧困レベルは、希望通り5%程度にまで低下していた。

2008年の予算で政府は非課税貯蓄口座の創設を盛り込み、新たな税制優遇措置がある制度として2009年から導入した。非課税貯蓄口座はRRSPと似た貯蓄の仕組みであるが、税制上の取扱いが異なる。非課税貯蓄口座では、掛金は課税、運用収益と引き出しは非課税というTEE型の税制が用いられている。

2016年には、カナダ年金制度およびケベック年金制度の給付水準の改善が行われた。これはCPPエンハンスメントと呼ばれる。2018年まで9.9%であった保険料も、給付改善の影響に伴いその翌年から再び引き上げとなっている。2021年の保険料は10.9%である。急速に進展する高齢化を背景に社会保障費の抑制が課題とされる日本とは異なり、給付改善に踏み切ったカナダの公的年金の動向は特筆すべき点である。その歴史的な背景については、坂本(2021)が詳しい。

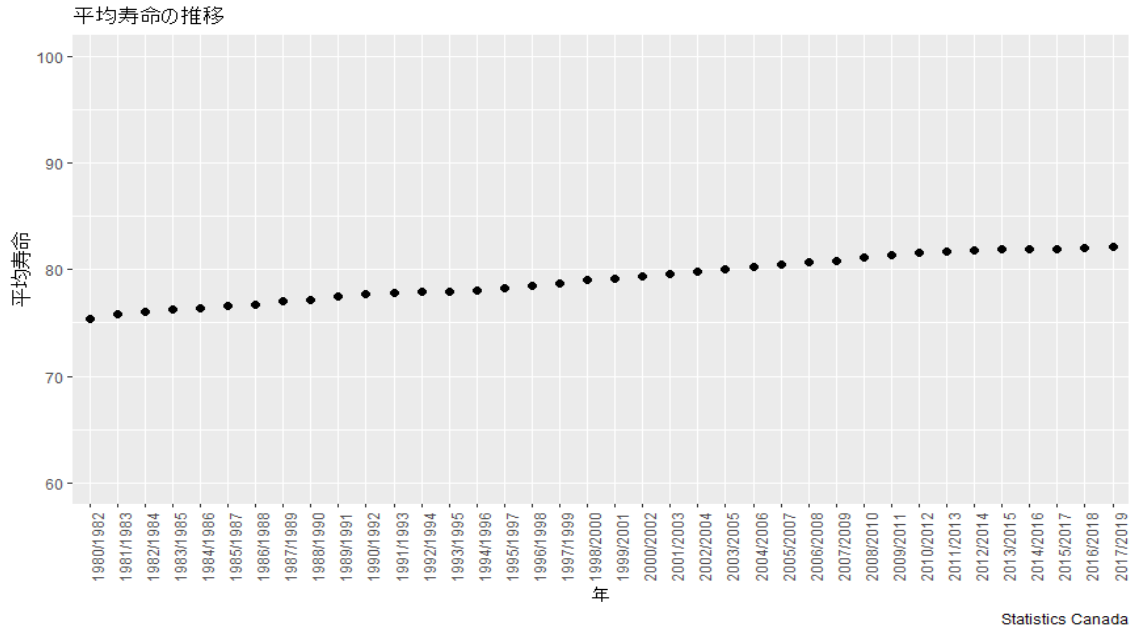
第2項 カナダの年金制度の役割

日本の公的年金は、人生における様々なリスクに備える機能を有している。具体的には、長寿リスク、世帯主の障害や死亡リスク、インフレリスクに対応する役割を持っている。カナダの公的年金もこの3つの機能を有しているが、その3つのリスクについて、私的年金が果たすべき役割が日本と異なっている。

長寿リスクとは、何歳まで生存するのかを予測できないという不確実性に基づくリスクである。どれだけ貯蓄をしていれば老後の生計を不自由なく営むことができるのかわからないということに起因するリスクである。カナダでは、公的年金および私的年金が終身年金を提供することで、このリスクに対応している。

幾つか関連する統計を紹介する。他の先進国と同様、カナダの平均寿命は増加してきた。カナダ統計局によると、男女合計で **82.1** 歳となっている。

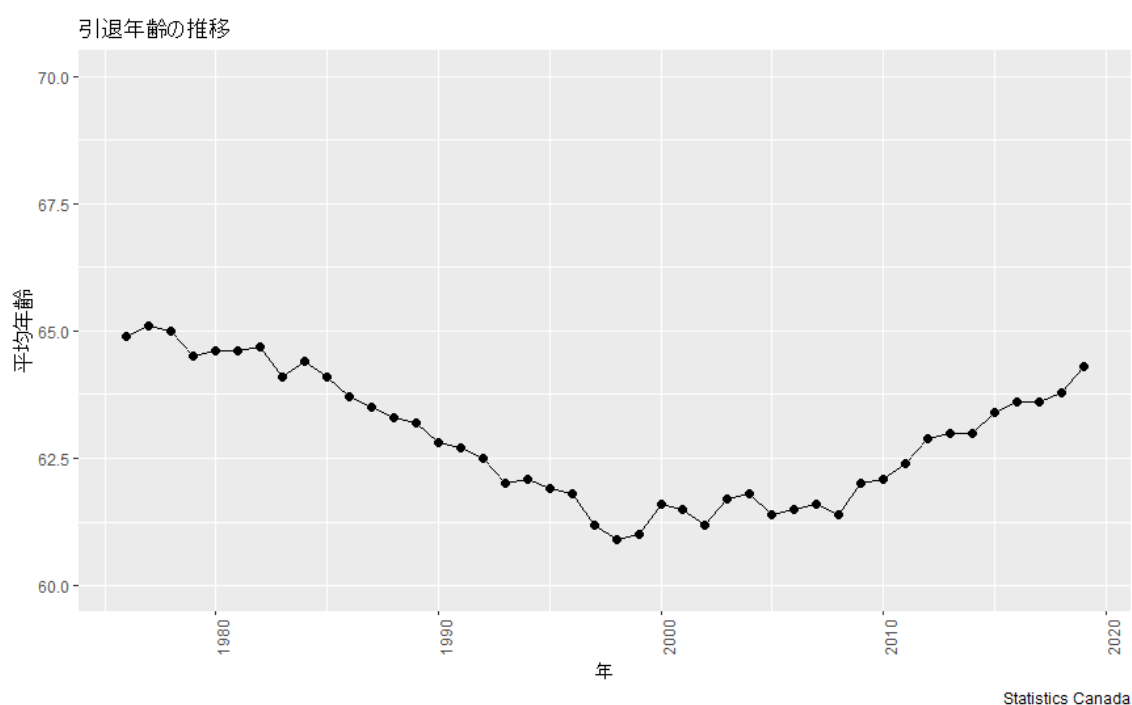
図 3：平均寿命の推移（カナダ統計局）⁴



⁴ Statistics Canada. [Table 13-10-0114-01 Life expectancy and other elements of the life table, Canada, all provinces except Prince Edward Island](#)

定年退職の廃止はいくつかの州で行われており、例えばオンタリオ州では、2005年に定年退職を廃止した。カナダ統計局によると、1970年代は平均65歳程度だった引退年齢はその後徐々に低下し、1998年には60.9歳まで低下した。その後は増加の一途をたどり、2019年には64.3歳まで増加した。公的分野の方が引退年齢は早く、平均で62.6歳である。私的分野は64.4歳、自営業者は67.1歳が平均となっている。

図 4：引退年齢の推移（カナダ統計局）⁵

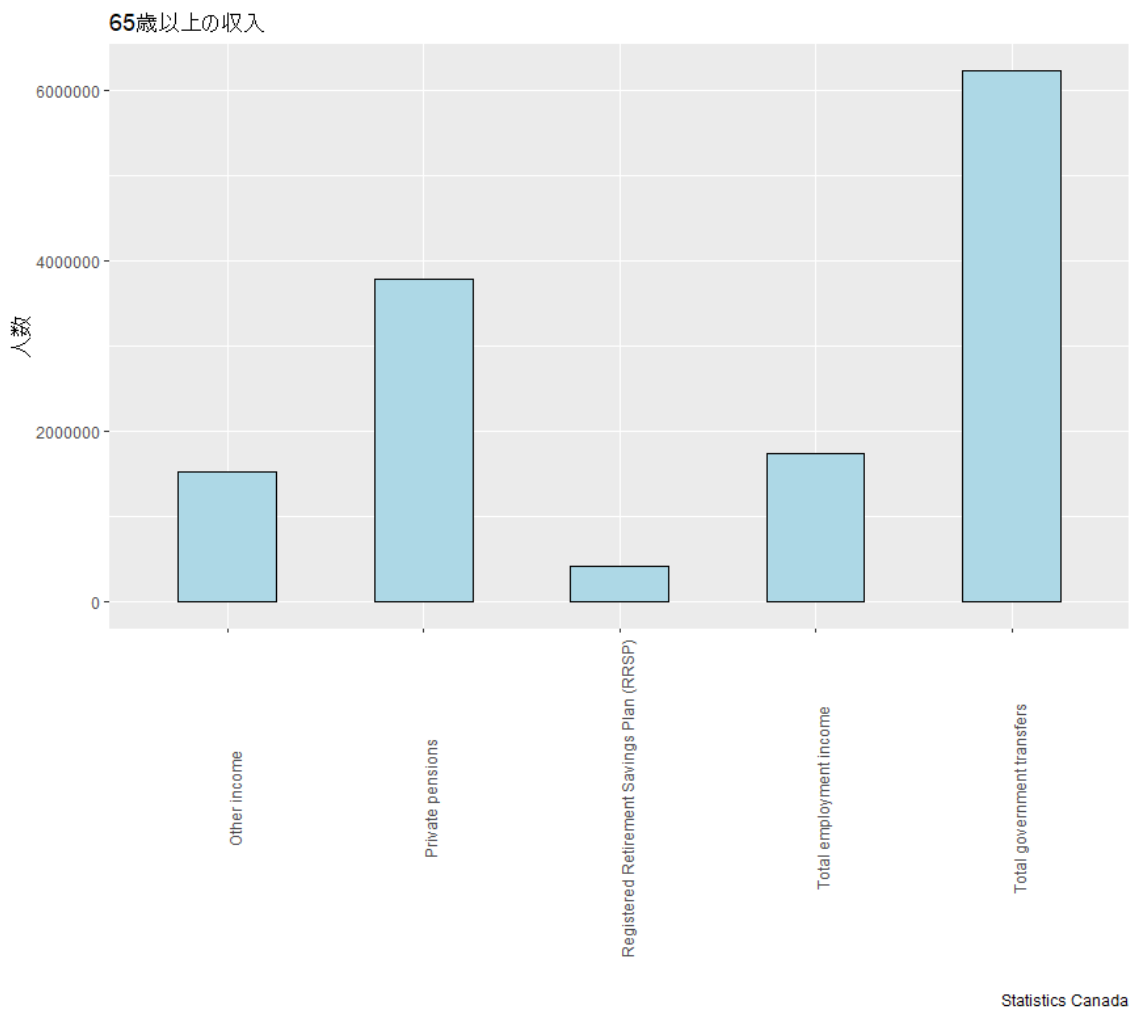


65歳以上の収入の内訳をみると、公的年金を含む公的部門からの移転（Government transfer）が最も多い点は日本と共通している。私的年金（Private pensions）が2番目に大きく、人数および金額でみても、公的部門からの移転と並んでカナダの高齢者の重要な収入源となっていることがわかる。

⁵ Statistics Canada. [Table 14-10-0060-01 Retirement age by class of worker, annual](#)

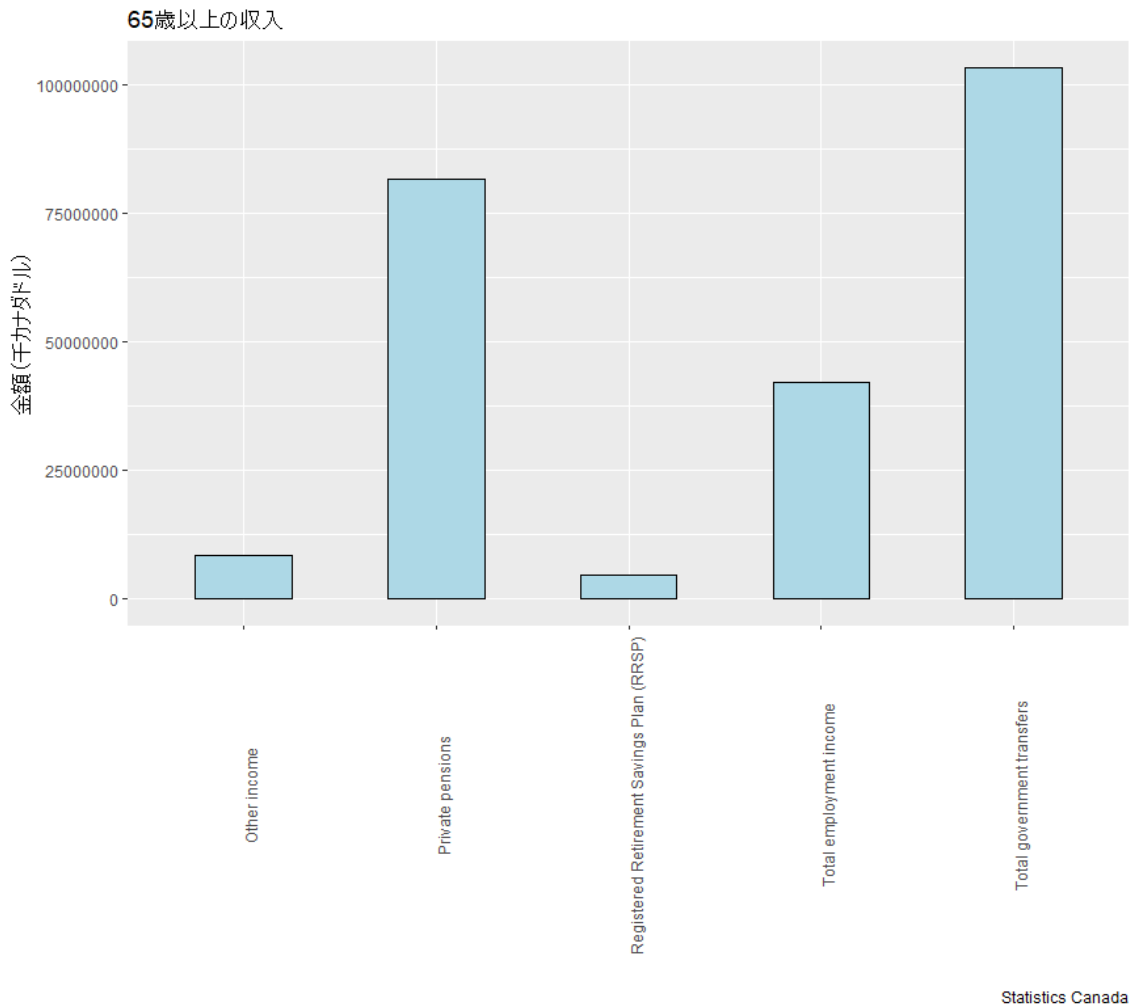
日本と比べると、カナダの方が私的年金の役割が大きい。日本では、長寿リスクの引き受けの大部分は公的部門が行っているが、カナダでは私的部門も長寿リスクの引き受けを行っている点が異なる。

図 5：65歳以上の収入源を人数で比較（カナダ統計局）⁶



⁶ Statistics Canada. [Table 11-10-0039-01 Tax filers and dependants, seniors with income by source of income and age](#)

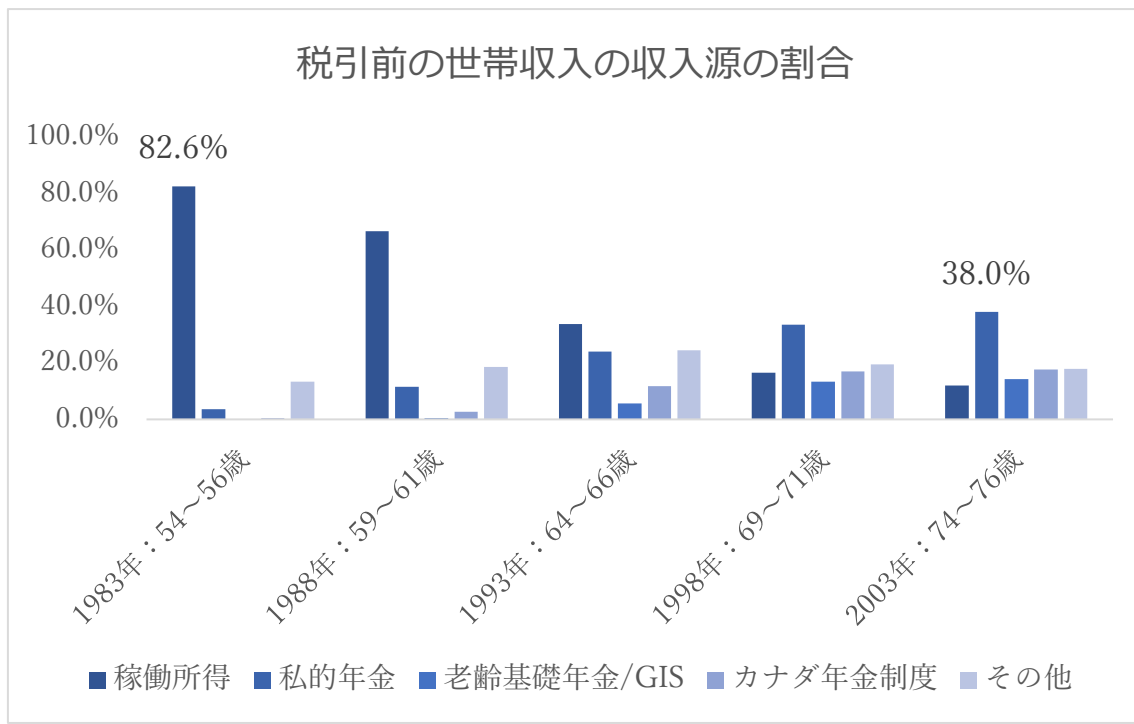
図 6：65歳以上の収入源を金額で比較（カナダ統計局）⁷



Sebastian(2007)は1983年時点の54～56歳のオンタリオ州の行政データを用いて、縦断的な分析を行っている。このコホートが74～76歳に到達した時点において、もっとも高い収入源は私的年金であり、38.0%となっている。一方、老齢保障年金／GISは4.3%、カナダ年金制度は17.7%となっており、公的年金の割合は22.0%と私的年金よりも小さい。この統計は、カナダにおける私的年金の重要性を示唆するものである。

⁷ Statistics Canada. [Table 11-10-0039-01 Tax filers and dependants, seniors with income by source of income and age](#)

図 7：税引前の世帯収入⁸の収入源の割合



世帯主の障害や死亡リスクについて、公的年金では、老齢年金だけでなく、障害年金や遺族つなぎ年金等を提供することで対応している。登録企業年金においても、障害年金や死亡給付を提供することで公的な給付を補完している。

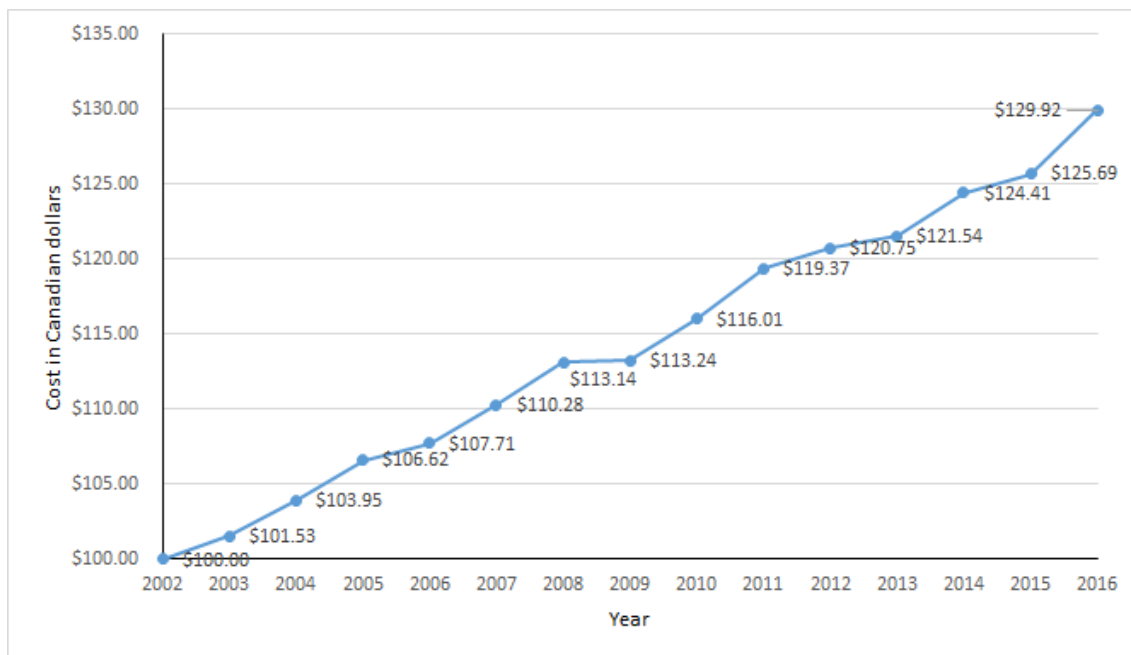
また多くの企業は、従業員が疾病もしくは傷害で休職した場合の備えとして、何らかの就業不能給付を提供している。この就業不能給付には、短期就業不能、長期就業不能、特定疾病プランの3つが存在する。従業員の死亡を保証する団体保険も普及している。このように年金制度以外でも、世帯主の障害や死亡を保証する制度も存在する。

⁸ 家族構成調整後の世帯収入

カナダの公的年金はインフレ調整の仕組みを有している。また、登録企業年金の中にもインフレ調整の仕組みを持つ制度が存在する。私的年金における共通の限度額もインフレ調整されるので、上限額の実質的な価値も担保されている。

カナダでは今日においても物価は上昇し続けている。2002 年を 100 カナダドルとした場合、2016 年時点において 129.92 カナダドルまで上昇している。年金の実質的な価値を保つ意味で、インフレ調整機能は重要な役割を担っている。公的年金だけでなく、私的年金においてもインフレ調整機能を持つ制度が存在するのは、継続的に上昇する物価水準が背景にある。

図 8 : 2002 年の 100 カナダドルとした場合の物価水準⁹



⁹ [Determining how much money you need for retirement - Canada.ca](http://www.canada.ca/en/gov/department-of-human-resources-development/canadian-centre-for-policy-research/2015/04/determining-how-much-money-you-need-for-retirement.html)

第3節 公的年金の概要

第1項 老齢保障年金(OAS年金)

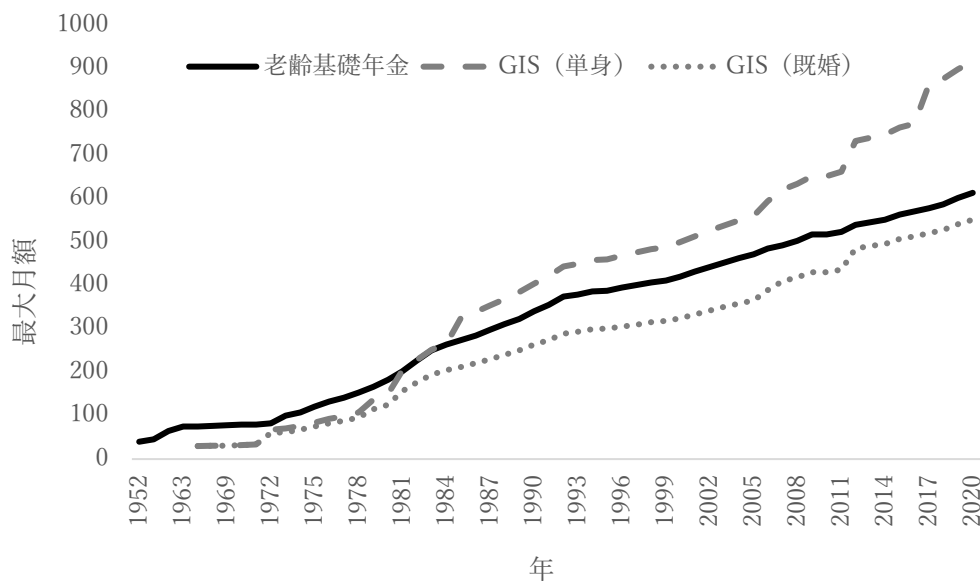
老齢保障年金を受給するには、18歳以降10年以上カナダに居住することが必要である。年金支給開始は65歳からであり、満額の年金を受給するには、40年間の居住要件が必要である。40年未満のカナダ居住者については、居住年数に応じて減額される。1952年の老齢保障年金(月額)は満額で40ドルであったが、その後定期的に改定され、2020年10月には614.14ドル¹⁰となった。この金額はCPIの変動に応じて改定される。老齢保障年金は70歳まで繰下げることができる。繰下げ率は一月あたり0.6%¹¹であり、5年間繰り下げると36%の増額となる。

GISはインカムテストのある低所得の高齢者のための補足給付である。GISも老齢保障年金と同様に定額給付であり、単身/既婚で金額が異なる。2020年10月の最大年金額は、単身の場合は917.29ドル、既婚の場合は552.18ドル(夫婦2人分であれば1,104.36ドル)となる。

図 9 : 老齢保障年金と GIS の推移

¹⁰ CAD1=JPY80 とすると、約 4.9 万円で日本の基礎年金の水準よりも少し低い。ただし、GIS を含めると、単身で約 12.3 万円であり、低所得者については日本の基礎年金よりも手厚い給付を行っている。

¹¹ 日本の公的年金の繰下げ率 0.7% よりも少し低い。



老齢つなぎ年金は 60 歳から 64 歳まで支給されるインカムテストのある給付である。配偶者が老齢保障年金および GIS の受給権者であることが要件であり、10 年以上の居住要件が必要である。配偶者にはコモン・ローの配偶者も含まれる。

遺族つなぎ年金も老齢つなぎ年金と同様、老齢保障年金が支給される 65 歳までの間のつなぎ年金であるが、配偶者が死亡し、まだ再婚していないこと等が受給要件とされる。インカムテストがある点および 10 年以上の居住要件がある点は老齢つなぎ年金と同様である。

老齢保障年金、GIS、老齢つなぎ年金の最大金額は四半期ごとに見直される。2020 年 10 月時点の老齢保障年金、GIS、老齢つなぎ年金について、単身および既婚の 65 歳以上の受給者の合計の最大金額は、以下の表のようになる。

表 1：老齢保障年金、GIS、つなぎ年金の最大金額

給付	単身 65 歳以上	既婚 65 歳以上 配偶者が	配偶者のみ
		配偶者が	

		60～64 歳	65 歳以上	60～64 歳
老齢保障年金				
本人	614.14	614.14	614.14	n/a
配偶者	n/a	0	614.14	0
GIS				
本人	917.29	552.18	552.18	n/a
配偶者	n/a	0	552.18	0
つなぎ年金				
配偶者	n/a	1,166.32	0	1,390.30
合計	1,531.43	2,332.64	2,332.64	1,390.30

1989年にクローバックが導入された。当初は、所得が年間で5万カナダドルを超える高齢者について、翌年の確定申告の際に老齢保障年金の一部または全部を払い戻すこととなった。この閾値はインフレ調整によって見直され、2019年のクローバックの閾値は77,580カナダドルとされている。仮に、2019年の所得が9万カナダドルであった場合、払い戻し税は閾値を超えた額の15%なので、1,863カナダドル(= (90,000 - 77,580) × 0.15)となる。2019年の場合、所得が126,058カナダドルになると、払い戻し税は7,272カナダドル(= (126,058 - 77,580) × 0.15)となり、老齢保障年金の年額を超えるので、老齢保障年金の全額を払い戻すことになる。

連邦政府が提供する1階部分の公的年金に加えて、高齢者の貧困問題に対処するため、州単位で所得支援や暖房器具の補助等を行っている。例えば、オンタリオ州では **Guaranteed Annual Income System (GAINS)**、アルバータ州の **Alberta Seniors Benefit**、ブリティッシュ・コロンビア州の **Seniors Supplement** が存在し、一定の要件を満たすことで、州からの給付も受給することもできる。

第2項 所得比例年金(CPP)

カナダ年金制度は、ケベック州を除くカナダで就労する18歳以上70歳未満で一定の所得以上の賃金労働者に適用される強制加入の制度である。賃

金労働者には自営業者も含まれる。年金保険料は労使折半で負担するが、自営業者の場合、全額を拠出する。財政方式は、積立金を有する修正賦課方式である。カナダ年金制度は、老齢年金、遺族年金、障害年金等を支給する。老齢年金の支給開始年齢は 65 歳であり、繰上げ受給、繰下げ受給¹²も認められている。障害年金は、直近6年のうち4年分の保険料を納付していること¹³が受給要件とされる。障害年金は、65 歳に到達すると失権する他、障害が治癒もしくは固定した場合等に失権する。遺族年金は、カナダ年金制度の被保険者または被保険者であった者の配偶者等に支給される給付であるが、遺族年金に対する権利が再婚によっても消失しない点が日本と異なる。子供がいる場合には加算給付があり、この給付は子供に支給される。

カナダ年金制度の老齢給付の 2020 年の平均年金額は 710 カナダドル、最大年金額は 1,176 カナダドル¹⁴である。1階部分と2階部分の給付は、平均的な給与の人の所得代替率が約 40%となる水準である。その水準を上回る給付については、3階部分の私的年金で準備することが期待されている。

保険料は保険料賦課対象賃金に基づくものであり、その上限を保険料賦課対象所得上限額 (Year's Maximum Pensionable Earnings: YMPE) と呼ぶ。YMPE は毎年更新され、2021 年の YMPE は 61,600 カナダドルである。1カナダドル=80 円とすると、4,928,000 円であり、日本の標準報酬月額よりも低い。

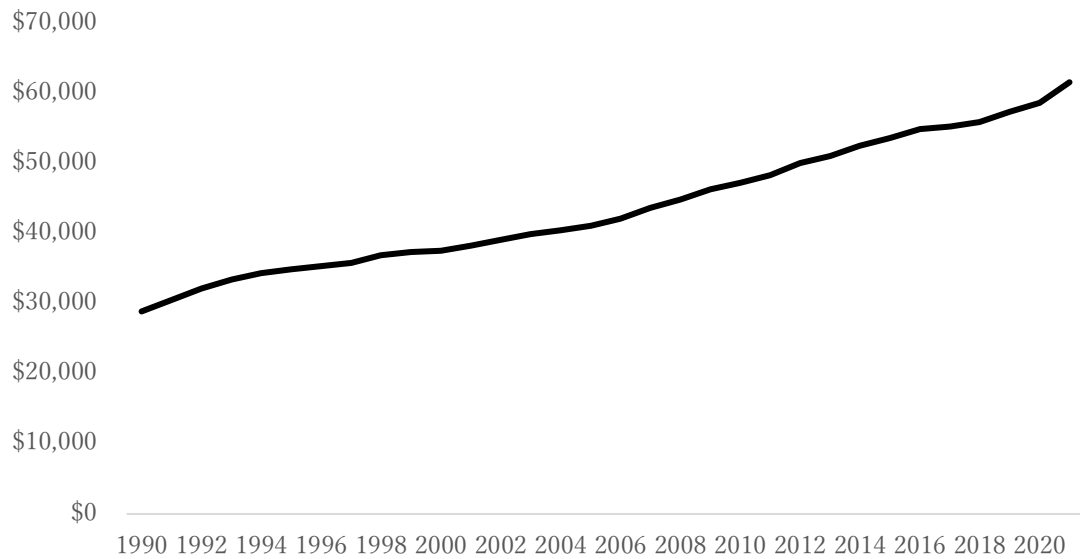
図 10 : YMPE の推移

¹² 繰上げ受給すると一月あたり 0.6%の年金が減額、繰下げ受給すると、一月あたり 0.7%の年金が増額される。

¹³ 保険料納付期間が 25 年以上であれば、直近 6 年のうち 3 年分の保険料納付が要件とされる。

¹⁴ CAD1=JPY80 とすると、平均年金額は約 5.7 万円、最大年金額は約 9.4 万円となる。

YMPE



1987年まで3.8%であった年金保険料率は1988年以降段階的に引き上げられ、1998年の改正で9.9%まで引き上げることとなった。2003年以降9.9%のまま固定されていたが、2016年の給付水準の改正を受けて、2019年から段階的に引き上げられている。2021年には労使折半（自営業者の場合は自営業者がすべて負担）で10.9%である。2023年には11.9%にまで引き上げられる。なお保険料は、保険料賦課対象所得に保険料率を乗じて計算するのではなく、当該所得からYBE (Yearly Basic Exemption) を控除した額に乗じて計算される。このYBEは基礎控除に相当するもので、1997年以降3,500ドルのまま固定されており、インフレ調整は行われていない。

第4節 私的年金の概要

第1項 私的年金の制度体系

カナダには税制適格の企業年金である登録企業年金、個人年金に相当する RRSP、そして企業の利益を分配する繰延利益分配制度等がある。税制適格でない企業年金を提供する企業も存在する。

私的年金の規制には2つの側面が存在する。一つは私的年金の制度運営をコントロールすること、もう一つは利用可能な税制上の優遇措置を制限することである。カナダでは、前者は州法および連邦法の年金基本法で規制され、後者は所得税法によって規制されている。

年金基本法では、加入要件、ベスティング、ポータビリティ、死亡給付、情報の開示等が規定されている。税制適格の企業年金は、州法および連邦法が定める要件を満たす必要があり、その恩恵として、拠出時非課税、運用時非課税を享受できる。一方、税制非適格の企業年金は、そのような恩恵を受けることができない。

税法上の登録企業年金の目的は、引退後の従業員に年金給付を提供することとされており、その年金は終身年金で支給するものとされている。保証期間付き終身年金も可能であるが、保証期間は最大で 15 年とされている。登録企業年金に加入できるのは 71 歳に到達する年末までとされており、年金の支給も遅くとも 71 歳の年末までには開始されなければならない。事業主拠出は必須で、従業員拠出も認められている。DB 制度の場合、2%が **accrual rate** の上限であり、2%で設定する制度が多い。生涯の最大年金額は、1) DB 給付限度額に加入者期間を乗じて得た額、2) 再評価した平均給与の最大値¹⁵の2%に加入者期間を乗じて得た額の何れか小さい額とされている。監督

¹⁵ 給与が最も高い重複しない3つの12か月の期間の平均であり、過去の給与は業界賃金の平均で再評価される。

官庁の認可を前提に、55歳以上の従業員をリストラする際¹⁶に割増給付¹⁷を行うことも認められている。これらは、所得税法上の要件であり、すべての登録企業年金に適用される。

所得税法上の上限を超えた年金給付を提供する企業も存在する。これらは、**Supplementary Executive Retirement Plan (SERP)** や **Supplementary Retirement Plans (SRP)** と呼ばれる。幹部社員のリテンションを高める目的で **SERP** や **SRP** を導入する企業もある。その多くは **DB** 制度と似た給付設計である。**SERP** や **SRP** の例示としては、2%を超える **accrual rate** の給付を付与する制度や追加の加入期間を加算する制度等が存在する。高額な年金給付は財務諸表上で開示される。**SERP** や **SRP** の財政運営は、事前積立や賦課方式で行われる。事前積立方式の場合、事業主が掛金を拠出することが大半である。

第2項 登録企業年金

2.1 概要

(1) 加入状況

1998年時点で給与所得者の41%が加入、その半数が公的セクターに勤務するものであった。1983年の加入率は45%だったので、15年間で4%低下したこととなる。高山(2002)はその理由を、「給付建て制度における各種の規制強化がその主たる理由である」としている。一方、**A Fine Balance (2008)** では、「スポンサーの代表者の多くは、年金加入率の低下は直接的または間接的に過剰な規制に起因するものであると主張していた。このような議論が頻繁に行われていることを考えると、それを非常に真摯に受け止めている。しかし、過剰な規制が年金の減少の最大の原因であることを裏付ける証拠はないよう

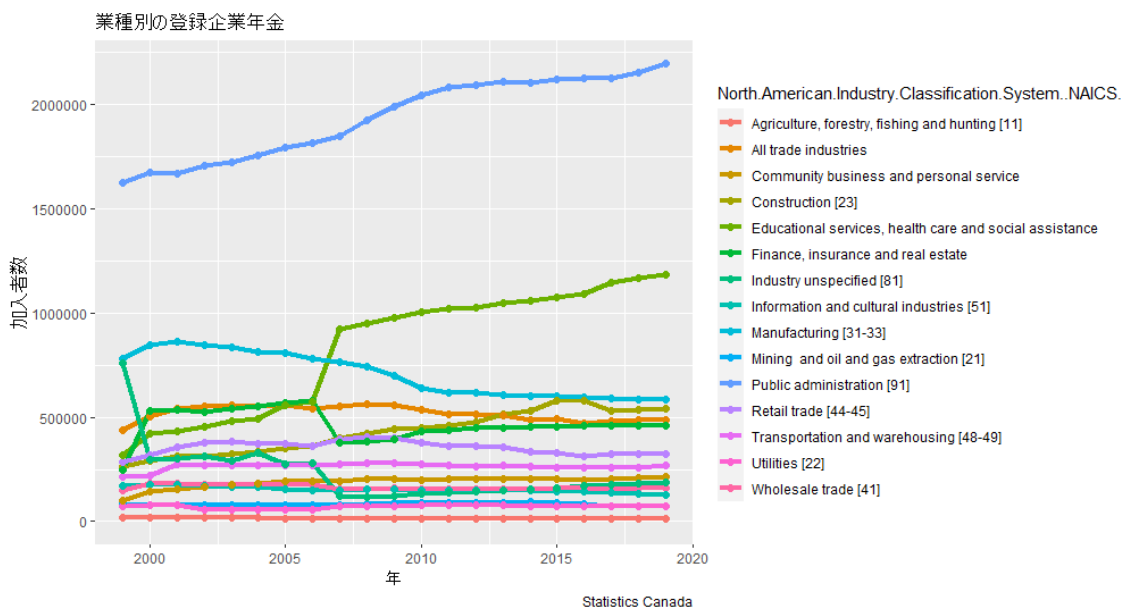
¹⁶ 50人以上もしくは従業員の10%以上のリストラ

¹⁷ 加入者期間を増やす場合は、7年が最大

に思われる。加入率の低下傾向は、1970年代半ばから見られ、不満とされる規制要件が導入される以前から起こっている。そして、それらの規制の導入によって低下傾向は加速していない」と主張している。

業種別の登録企業年金の加入者数の推移は以下のとおりである。Public Administration が最も多く、2019年時点で約220万人となっている。2番目に多いのは Educational services, health care and social assistance であり、2019年時点で約118万人となっている。この2つの業種は年々増加傾向にある。3番目に多いのは、Manufacturing であるが、これは減少傾向にある。

図 11：業種別の登録企業年金の推移を加入者数で比較¹⁸

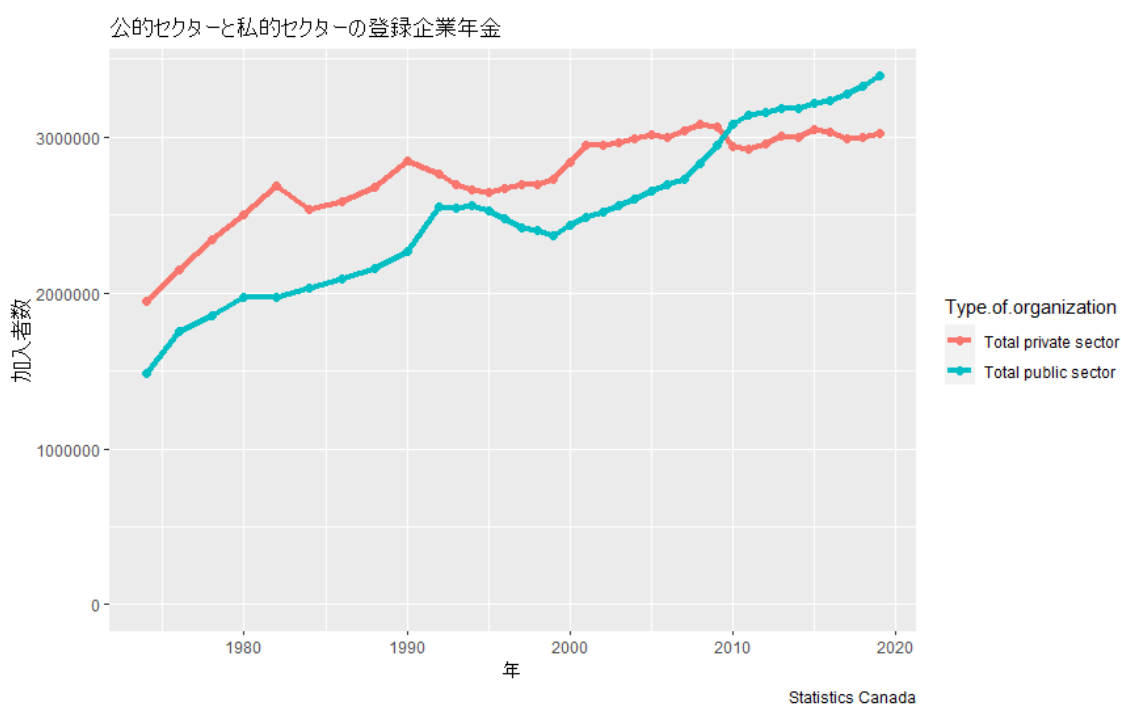


¹⁸ Statistics Canada. [Table 11-10-0096-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by North American Industry Classification System \(NAICS\)](#)

公的セクターと私的セクターの加入者数を比較すると、近年は公的セクターの加入者の方が多くなっていることがわかる。一方で、私的セクターの加入者数の伸びは鈍化している。

図 12：公的セクターと私的セクターの登録企業年金の推移を加入者数で比較

19



(2) 州による規制

カナダでは、州政府に相当な権限移譲がなされており、企業年金もその例外ではない。各州が企業年金に関する独自の法規制を有している。州によって異なる登録企業年金の規制が、カナダの年金実務を複雑にする要因の一つである。今日において、カナダは企業年金に関する 11 の法域と 12 の法律

¹⁹ Statistics Canada. [Table 11-10-0097-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by type of organization](#)

を有する²⁰。10個の州法と2個の連邦法（Pension Benefits Standards Actと所得税法（Income Tax Act））が存在する。連邦政府の年金基本法は、州をまたいで事業を展開する銀行、鉄道、航空、輸送、放送等の業種に適用される。

表 2：登録企業年金に関する州法と連邦法

法域	適用される法律	施行日
アルバータ	Employment Pension Plans Act	1967/1/1
ブリティッシュ・コロンビア	Pension Benefits Standards Act	1993/1/1
マニトバ	The Pension Benefits Act	1976/7/1
ニュー・ブランズウィック	Pensions Benefits Act	1991/12/31
ニューファンドランド&ラブラドル	Pension Benefits Act, 1997	1985/1/1
ノヴァ・スコシア	Pension Benefits Act	1977/1/1
オンタリオ	Pension Benefits Act	1965/1/1
プリンス・エドワード島	Pension Benefits Act	未施行
ケベック	Supplemental Pension Plans Act	1966/1/1
サスカチュワン	The Pension Benefits Act, 1992	1969/1/1
連邦	Pension Benefits Standards Act, 1985	1967/10/1
	Income Tax Act (ITA)	1990/6/27 ²¹

州によって規制の細部は異なるものの、各州の年金基本法は以下のような共通の項目が規定されている。

- 給付と制度運営に関する要件の最低基準
- 最低積立基準

²⁰ Guideline No.4: Pension Plan Governance FAQ (CAPSA, 2016)

²¹ 1990年まで企業年金の登録ルールはIncome Tax Actに規定されていなかったが、この日に成立したBill C-52 An Act to Amend the Income Tax Act and Related Actsの中でその登録ルール等が規定された。

- 最低限の開示要件
- 制度終了時の要件
- 報告要件
- 監督当局と事業主の役割と責任
- 是正措置

1974年に設立されたCAPSA (Canadian Association of Pension Supervisory Authorities)の当初の目的は、年金規制の統一であったが、政治的な難しさもあり、現在は効率的で効果的な年金規制の促進を目的としている。CAPSAは以下のようなガイドライン等を公表している。

表 3 : CAPSA のガイドライン

No.	ガイドラインの名称	公表日	目的
1	Flexible Pension Plans	1999年 4月	柔軟な年金制度に関する様々な問題に対処するため、柔軟な年金制度に関するタスクフォースの提言をまとめたもの
2	Electronic Communication in the Pension Industry	2019年 5月	年金制度のアドミニストレーター及び／またはスポンサーから電子的に送信された年金関連の情報で、年金法の下で義務付けられているものに、電子商取引法及び関連する年金法の規定を適用するための枠組みを提供
3	Capital Accumulation Plans	2004年 5月	Capital Accumulation Plans に適用される規制レジームにかかわらず、Capital Accumulation Plans の運営に関する規制当局の期待を反映
4	Pension Plan Governance, Self-	2018年 1月、	良好なガバナンスの実践を達成、維持することにより、年金制度のアドミニ

	Assessment Questionnaire、FAQs	2016年 12月	ストレーターがガバナンスの責任を果たすことを支援
5	Fund Holder Arrangements	2011年 3月	年金制度と年金基金の資産管理機関の取り決めに関連した良いガバナンスの実践を強調
6	Pension Plan Prudent Investment Practices Guideline、 Self- Assessment Questionnaire on Prudent Investment Practices	2011年 11月	年金資産のプルーデンスな運用の説明方法について、アドミニストレーターにガイダンスを提供
7	Pension Plan Funding Policy Guideline	2011年 11月	確定給付を提供する年金制度の積立方針の策定と採用に関するガイダンスを提供することが目的
8	Defined Contribution Pension Plans Guideline	2019年 2月、 2014年 3月	DC制度の規制・監督に関する現在のアプローチを見直すための CAPSAの戦略的イニシアチブの一環として作成
9	Searching for Un- locatable Members of a Pension Plan	2019年 2月	住所不明の加入者を検索するためのベストプラクティスとオプションの概要
10	Recommendations: Funding of Benefits for Plans Other than Defined Contribution Plans	2019年 2月	新しい一貫した積立基準を可能な限り推進するために、政策立案者や政府が検討すべき選択肢を推奨

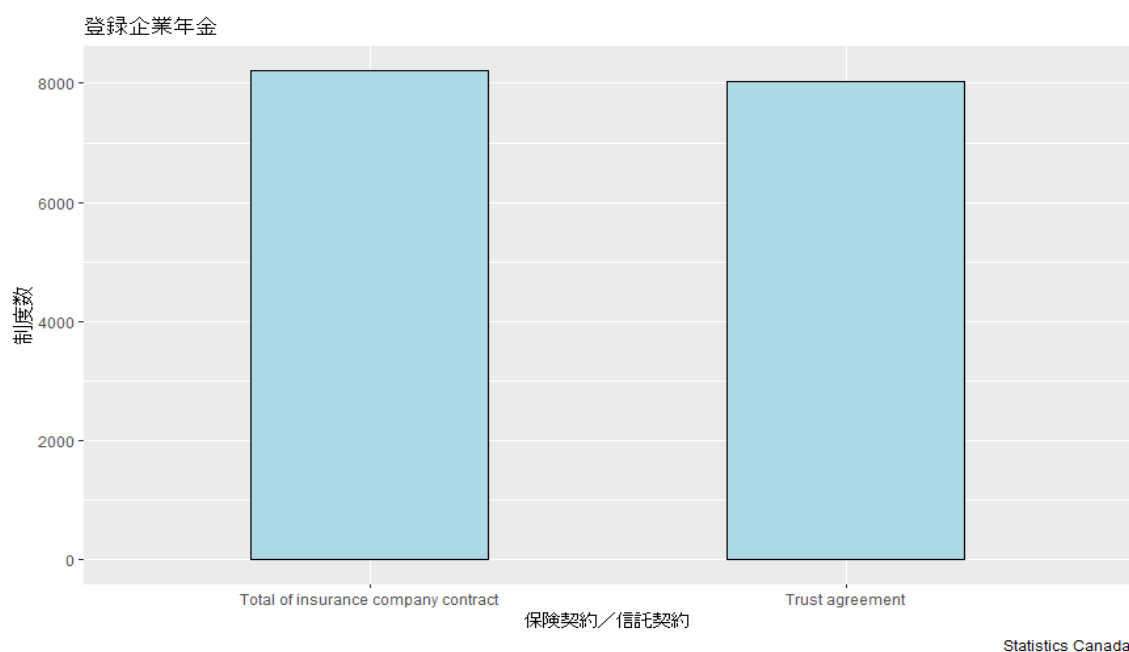
(3) 契約方式

CAPSA(2011)のガイドラインによると、資産管理機関との契約は、1)カナダで免許を受けた保険会社、2)信託会社、3)信託人の集団、4)年金法令

上で許可された他の団体とされている。資産管理機関は、資産の分別管理を行い、フィデューシヤリーとしての役割を有する。

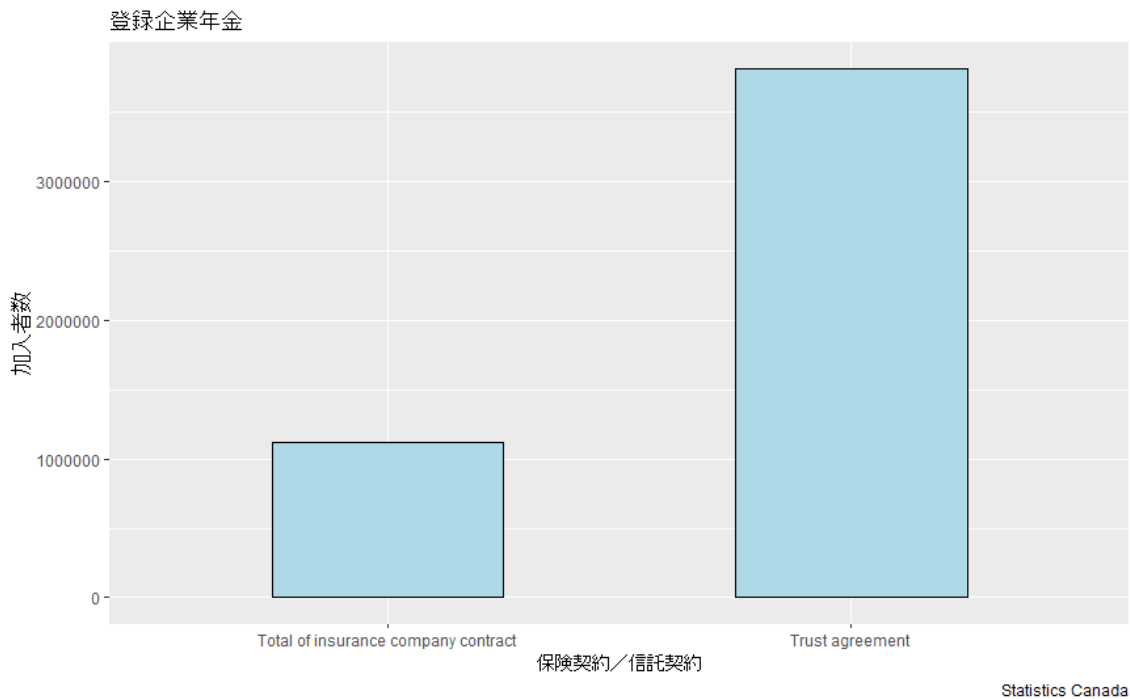
2019年時点において、信託契約²²に比べると、保険会社が運営する登録企業年金の数がわずかに多い。しかしながら、加入者数で比較すると、信託契約は保険契約の3倍以上であることからわかるように、信託契約は規模の大きな制度で、保険契約は規模の小さな制度で採用されている。

図 13： 保険契約と信託契約の登録企業年金を制度数で比較²³



²² 信託関連の法律の立法権は州にある。コモン・ロー法域の州では、独自の制定法としての受託者法を持っている。ケベック州では、大陸法上の信託に相当する概念がある。

²³ Statistics Canada. [Table 11-10-0099-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by funding instrument](#)



(4) 制度の種類

カナダの登録企業年金は、DB 制度、DC 制度、DB と DC の特徴を持つ制度の3つに大別²⁴される。

- DB 制度
 - 定額給付 (Flat Benefit)²⁵
 - 累積給与比例 (Career Average Earnings)
 - 最終²⁶/最高給与比例 (Final/Best Average Earnings)
- DC 制度
 - マネー・パーチェス方式 (Money Purchase)
 - 利益配分方式 (Profit Sharing)

²⁴ 所得税法上、DB 制度、DC 制度、複数事業主制度、特定複数事業主制度で区分している。

²⁵ 複数事業主制度での採用が多い。

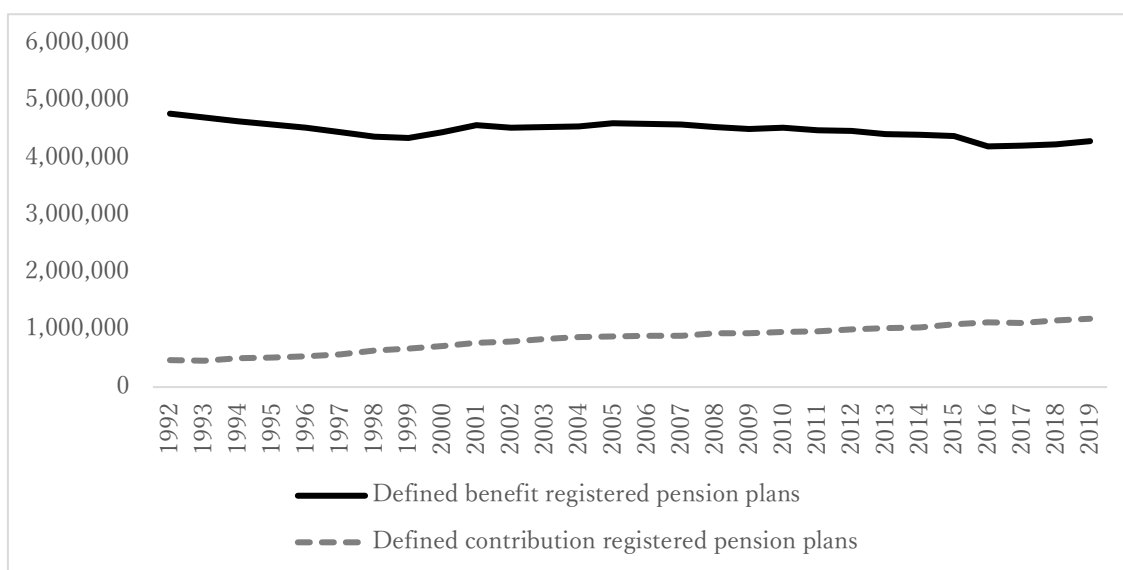
²⁶ 日本の最終給与比例とは異なり、退職前3年間もしくは5年間の平均給与を用いる制度が多い。

- DB と DC の特徴を持つ制度

- ハイブリッド方式
- コンビネーション方式
- 複数事業主制度 (Multi-Employer Pension Plan: MEPP)
- 特定複数事業主制度 (Specified Multi-Employer Pension Plan: SMEPP)
- ターゲット・ベネフィット制度 (Target Benefit Plan: TBP)

2019 年時点の DB 加入者数は約 430 万人、DC 加入者数は 120 万人と DB 制度の方がかなり多い。時系列的な推移をみると、緩やかではあるが DB 加入者数は減少トレンド、DC 加入者数は増加トレンドを持っている。

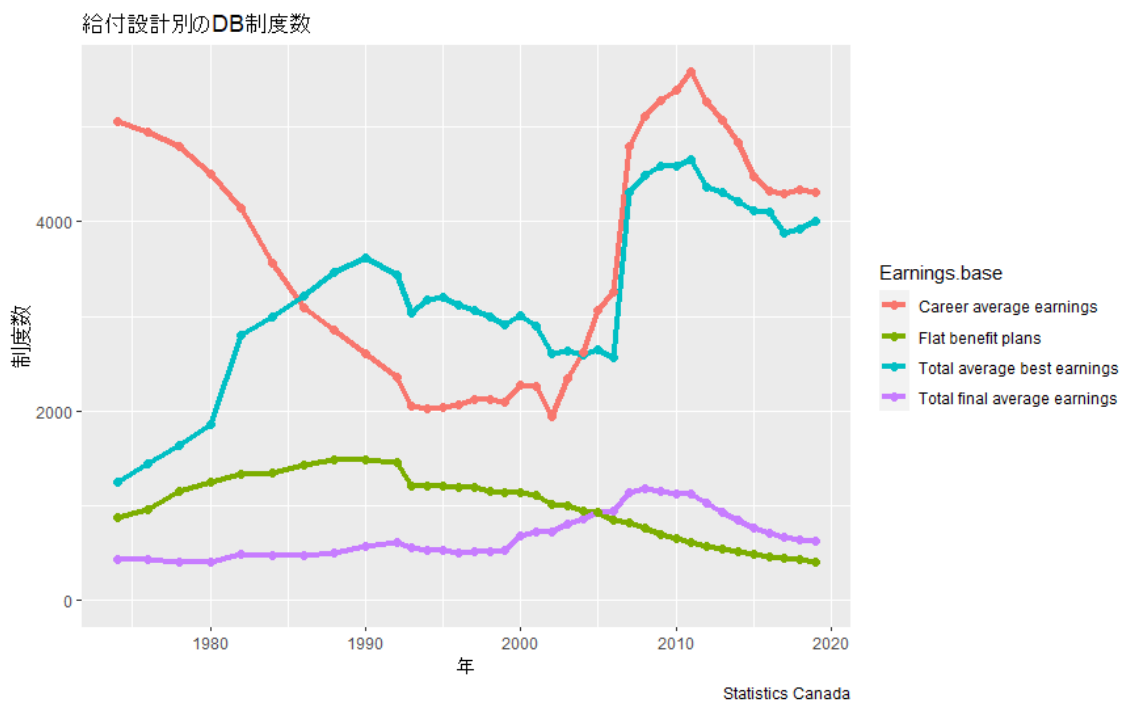
図 14 : DB と DC の加入者の推移 ²⁷



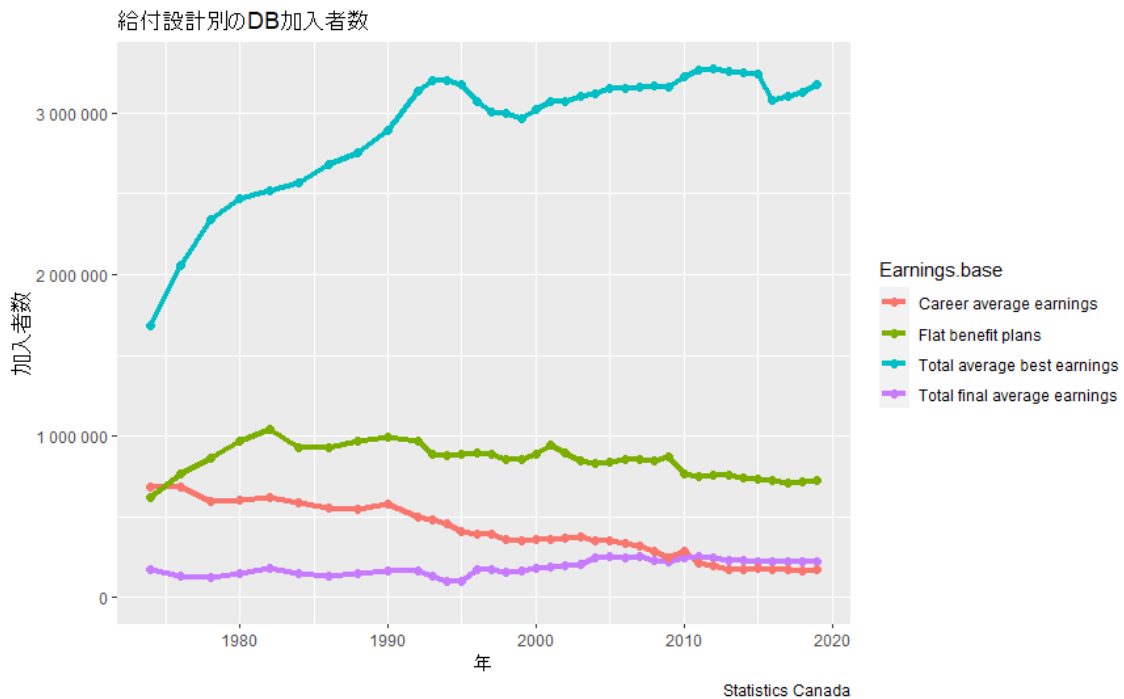
²⁷ Statistics Canada. [Table 11-10-0094-02 Registered pension plans \(RPPs\) and members by jurisdiction of plan registration, sector and type of plan](#)

DB制度の給付設計を見ると、累積給与比例 (Career Average Earnings) と最高給与比例 (Average Best Earnings) を採用する制度が多いことがわかる。一方、加入者数で比較すると、最高給与比例の人数が群を抜いている。

図 15 : 給付設計別の DB 制度数の推移 ²⁸



²⁸ Statistics Canada. [Table 11-10-0111-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by earnings base for defined benefit plans](#)



2.2 DB 制度

(1) DB 制度の給付設計

定額制度は、毎年の勤続で獲得する年金額が定額で定められている DB 制度のことである。例えば、一月あたり 20 カナダドルの定額制度の場合、10 年勤続した場合の年金額は $20 \times 10 \times 12 = 2,400$ カナダドルとなる。定額制度の登録企業年金は、インフレや給与水準の増加を反映するために、給付額を定期的に見直すことが多い。

累積給与比例の場合、給与の一定率の累積で給付額が計算される。例えば、一定率が2%の DB 制度を想定し、2017 年の給与が 50,000 カナダドルで 2018 年の給与が 55,000 カナダドルの加入者を考えると、 $50,000 \times 2.0\% + 55,000 \times 2.0\% = 2,100$ カナダドルが2年間で獲得した年金額となる。

最終給与比例の場合、勤続年数および引退前の一定の期間の平均給与に一定率を乗じて得た額をもとに給付額が計算される。例えば、引退前5年間の平均給与の 1.5%を用いる DB 制度を想定し、5年間の平均給与が 50,000

カナダドルで 25 年勤続の加入者の場合、年金額は $1.5\% \times 50,000 \times 25 = 18,750$ カナダドルとなる。

(2) 給付と掛金に関する事項

① 加入要件

従業員が加入資格を得る日のこと。拠出制の DB 制度の場合、加入すると従業員拠出が始まる。ほとんどの州法で、2年以上の勤続年数を有する従業員は加入資格を取得するものとされている。過去には年齢や性別で加入資格を定義する制度も存在したが、現在は人権法で禁止されている。多くの州では、保険料賦課対象所得上限額の 35%以上を稼ぐ非正規労働者についても、勤続2年経つと加入資格を付与する州が多い。

② 年金の計算式

定額、最終給与比例、累積給与比例等の年金の計算式に加えて、規約には給与の定義も規定される。給与には、残業代や賞与が含まれることもある。

典型的な最終給与比例制度は、引退前5年間の平均給与（もしくは最高給与）に 1.5%を乗じて計算される。一般的に、従業員拠出のある制度の方が給付水準は高い。

カナダ／ケベック年金制度と Integrate されている最終給与比例制度も多い。これは、公的年金を含めて所得代替率が 70%となるように年金額を調整する仕組みである。例えば、加入期間 35 年で最終給与が 65,000 カナダドルの加入者を考える。DB 制度は最終給与比例であり、accrual rate は2%とする。この場合の年金額は、 $45,500 (= 65,000 \times 2.0\% \times 35)$ カナダドルとなる。カナダ年金制度の年金額が 14,000 カナダドルの加入者の場合、所得代替率は 90%超となる。これは、通常目標とされる所得代替率の 70%よりも大きい。Integrate された制度の場合、年金額の計算式が以下のように調整される。

$$1.3\% \times YMPE \times 35 + 2\% \times (65,000 - YMPE) \times 35$$

2020年のYMPEは58,700カナダドルなので、年金額は31,118.5カナダドルとなる。この場合、公的年金を含めた所得代替率は約70%となる。平均的な給与の場合、カナダ/ケベック年金制度の所得代替率は25%程度となる。仮に、上記の加入者の給与をYMPEとすると、所得代替率は、以下のように近似計算される。

$$\frac{CPP/QPP + 1.3\% \times YMPE \times 35}{YMPE} \approx 25\% + 1.3\% \times 35 = 70.5\%$$

なお、0.7%で35年加入すると25%程度の所得代替率に相当する年金を獲得することとなるので、2.0%から0.7%を控除した1.3%がintegrateされたDB制度の一定率として用いられている。

定額制度の場合、加入期間1月に対して30～70カナダドルの年金を提供するDB制度が多い。同じ事業主であっても、従業員の賃金の水準に応じて、複数の金額を設定する制度もある。最終給与比例や累積給与比例に比べるとシンプルであり、関係者とのコミュニケーションが容易な設計である。

引退から公的年金の支給開始年齢までの間に限り支給されるつなぎ年金(bridge benefits)を提供する制度もある。つなぎ年金の役割は、公的年金の支給開始前後における収入を均すことにある。つなぎ年金を提供する際は、所得税法上の一定の要件を満たす必要がある。

職種や給与の水準に応じて異なる計算式を用いることは認められているが、年齢、性別、婚姻状況で計算式を違える取り扱いが差別的であり、認められていない。

③加入期間

規約で年金を獲得するために用いる勤続期間を規定しなければならない。出産休暇や育児休暇の期間も加入期間に算入することが法令で求められている。また、所得税法上の要件により、71歳に到達する年末以降はDB制度に加入できない。

④従業員拠出

従業員拠出が存在する拠出制と、従業員拠出がない非拠出制のDB制度が存在する。伝統的には、労働組合と交渉する制度のほとんどは非拠出制であった。民間企業のDB制度の約半分が拠出制であるのに対し、公務員のほぼすべてのDB制度は拠出制である。従業員の掛金は税控除に該当する。従業員拠出は給与の3%~5%程度が多いが、公務員のDB制度の中には、給与の6%~8%を拠出する制度もある。従業員拠出は給与天引きで行われる。

従業員拠出の上限は、以下の何れか低い額とされている。

1) 給与の9%

2) 1,000カナダドルと年金調整の額×70%の合計額

事業主は給付の価値の少なくとも50%相当分を拠出することが法令で求められている。これは50%ルールと呼ばれる。50%ルールは、加入者の死亡、退職、引退時に適用される。比較は年金の現在価値で行う。従業員拠出が50%を超えた場合の選択肢は州によって異なるが、当該超過額は、一時金で還付、給付増額、RRSPやRRIF²⁹に移換、保険会社が提供する個人年金を購入等に用いられる。

²⁹ Registered Retirement Income Fund のこと。71歳に到達した人のRRSPの移換先として用いられる口座で、掛金の拠出は行えないが、資産運用は継続できる。所得税法で決められた一定のルールに基づいて、徐々に引き出す必要がある。

多くの拠出制の年金制度は、従業員が任意に追加で拠出することが可能であったが、RRSPの方がより柔軟に拠出できるので、任意の従業員拠出の条項を持つDB制度は少なくなった。1990年以降の過去勤務期間の給付を加算するために従業員拠出を行うことも可能で、その場合の従業員拠出は、拠出した年度の収入から控除されるので、通常の従業員拠出と同じ税制上の優遇措置を享受することができる。

⑤引退年齢

標準引退、早期引退、延期引退の3つの概念が存在する。標準引退は、男性は65歳、女性は60歳とされることが多かったが、今日ではこれは差別に該当するので、通常いずれも65歳とされている。65歳は、カナダ／ケベック年金制度の年金が開始する年齢でもある。カナダ統計局によると、2019年時点において、97%の登録企業年金が65歳を標準引退年齢としている³⁰。

65歳前で引退する従業員も多い。通常のDB規約では、標準引退年齢の10年以内であれば従業員が引退することを認めている。早期引退の場合の年金額は、標準引退時の年金額と数理的に等価になるように設定される。数理的な前提によるが、65歳の年金額に比べると60歳から受給する年金額が30%程度減額されるケースもある。早期引退を選択した加入者は、減額した年金を即時で受給するか、標準引退年齢まで待って満額の年金を受給するかを選択しなければならない。所得税法上、1)60歳以上、2)加入期間が30年以上、3)年齢と加入期間の合計が80以上の何れかに該当すれば、60歳から減額されない金額の年金を受け取ることも認められている。また、消防士、警察官、刑務官等の公的セクターの人は、この要件が、1)55歳以上、2)加

³⁰ Statistics Canada. [Table 11-10-0120-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by normal retirement age](#)

入期間が 25 年以上、3) 年齢と加入期間の合計が 75 以上と少し緩和されている。

延期引退の場合であっても、標準引退年齢からの年金の受給を許容する DB 制度も存在する。この場合、標準引退年齢以降は年金額の積み上げはない。この取り扱いについて、給与を受け取っている間に年金を受給することは年金の基本的な目的に反するという意見がある一方、年金は給与の後払いという性質もあることから問題ないという賛否両論がある。また、標準引退年齢後も年金額の積み上げを行い、引退時点で増額された年金を受け取る DB 制度も存在する。さらに、標準引退年齢と数理的に等価な年金額を支給する DB 制度も存在する。いずれの場合であっても、所得税法上の要件で、71 歳に到達する年末までには年金を支給開始しなければならない。

⑥ 標準と選択制の年金形態

標準的な年金形態は終身年金であるが、保証期間付き終身年金の支給形態を標準とする DB 制度も存在する。拠出制の制度の場合、従業員拠出の元利合計も保障される。連生年金の場合、配偶者の年金額は通常、50%もしくは 60%で設定される。所得税法上、配偶者への年金は年金受給者の年金額の 2/3 を超えてはならない。連生年金を提供しない場合、所得税法上の要件で、保証期間は最大で 15 年とされている。

標準的な年金形態の他に、以下のような選択制の年金も提供されることが多い。これらの選択制の年金は通常、標準的な年金と数理的に等価になるように設定される。

- 保障期間付き終身年金(保証期間は 5、10、15 年)
- 連生年金
- レベル・インカム
- 少額の年金現価

ここで、レベル・インカムとは、65歳前に引退した者に対して、65歳まで増額した年金を支給し、65歳以降は減額した年金を支給することで、65歳前後の公的年金と企業年金の合計を均すオプションのことである。また、少額の年金現価とは、年金現価が少額の場合、年金に代えて一時金で支払うオプションのことである。YMPEの2～10%程度が少額の年金額とする等、その基準は州によって異なる。

⑦引退前の死亡給付

引退前に加入者が死亡した場合に、配偶者、受給者、遺族が受け取る給付を規定する必要がある。多くの州では、ベスティングされた年金原資の100%もしくは60%を死亡給付としなければならない。内縁の配偶者や同姓の配偶者等、配偶者の定義の規定も要する。引退前の死亡給付の関する要件は州によって異なる。税法上、一時金で取得することも認められているが、税制上の優遇措置を継続するには、RRSPやRRIFに移換する必要がある。

⑧中途退職給付

中途退職した場合、年金給付の現価が一時金として支払われるが、課税を避けるために、当該一時金を他の制度にポータブルすることが、税制上認められている。このポータブルは、DC制度から他のDC制度・RRSP・RRIF、DC制度からDB制度、DB制度から他のDB制度、DB制度からDC制度・RRSP・RRIF等のオプションがある。

引退もしくは死亡以外の事由で退職した場合の給付と権利を規定する必要がある。本人拠出分は常に加入者に帰属する。中途退職した従業員が、一定の加入期間に到達した結果として、引退後の年金給付を得る権利のことをベスティングと呼ぶ。年金基本法を導入時のベスティングの要件は45歳のような年齢基準を有する州もあったが、現在年齢でのベスティングの制限は廃止さ

れている。加入期間の要件を満たすことなく、標準引退年齢に到達した場合においてもベスティングの権利を付与することとしている州もある。

ベスティングされた権利はロックイン³¹され、現金で引き出すことはできず、引退給付として受け取らなければならない。ただし、以下のようなケースは例外とされ、一時金での受け取りが認められている州もある。

- 年金年額が YMPE の 2～10% を下回る場合
- ベスティングする前の本人拠出分とその利息

ベスティングされる前に退職した従業員拠出分の掛金は、その元利合計額が還付される。この利息は通常、年金制度の運用利回りもしくは5年定期預金の利息の平均として設定される。

中途退職給付は他の登録企業年金や規定された引退準備制度にポータブルすることもできる。登録企業年金がポータビリティを導入するか否かは任意であり、法令上強制されるものではない。ポータブルする場合の年金の現価はカナダ・アクチュアリー会が推奨する方法に沿って計算される。ポータビリティの移換先は以下の通りであるが、州によってその選択肢は異なる。

- 他の登録企業年金（ただし、当該制度が許可している場合）
- ロックイン RRSP³²
- LIRA³³
- LIF³⁴
- LRIF³⁵

³¹ ロックインされた給付は引退後収入という形でのみ受け取ることができる。

³² 通常の RRSP と異なり、引退年齢までロックインされている。

³³ Locked-In Retirement Account は、実質的にロックイン RRSP と同じ。

³⁴ Life Income Fund は RRIF と類似しているが、年間の引き出し額の制限が異なる。

³⁵ Locked-In Retirement Income Fund は RRIF と類似しているが、年間の引き

- RRIF³⁶
- 保険会社(即時もしくは繰下年金を購入)

ロックインされた口座の場合、原則として引退給付のために使われなければならないが、幾つか例外規定が存在する。オンタリオ州の場合、以下の3つのケースについて、特別に LIRA、LIF、LRIF にアクセスすることが認められている。

- 疾病もしくは身体的障害で平均余命が2年より短くなる可能性がある場合
- 55 歳以上であって、LIRA、LIF、LRIF の口座の合計が特定の金額より小さい場合(2007 年は 17,480 カナダドル)
- ロックインされた資産が所得税法上の上限を超える場合
- 年金基本法で規定された特別な種類の金銭的な困難に直面した場合

⑨障害給付

障害の定義は規約で規定される。障害年金を即時に受給することも認められている。障害年金の金額については、税法上の要件を満たす必要がある。障害状態の認定は、医師の診断書に基づき、アドミニストレーターが行う。

身体的もしくは精神的な障害によって就業不能となった場合であっても、DB 制度に加入し続けることができる。短期もしくは長期の障害に対し、障害状態である間、給与の一部を代替する給付を提供する福利厚生制度を有する企業もあるが、ほぼ全ての長期の給付は 65 歳で停止されるので、65 歳以降適切な年金を支給する必要がある。したがって、障害状態であっても、勤続にともなって年金額の積み上げが行われる。その場合、従業員掛金の拠出を継

出し額の制限が異なる。

³⁶ Registered Retirement Income Fund

続することもできるし、免除することもできる。拠出制の場合、障害状態の間、従業員拠出は免除されることが多い。

⑩インフレ調整

法令上、インフレ調整を強制しない州がほとんどであるが、引退後の年金を賃金もしくは物価に応じて自動的に調整する DB 制度や、都度労使交渉を行い年金額の引き上げを行う DB 制度も存在する。自動調整する仕組みを持つ DB 制度は公的部門に多い。アドホックな調整方法は様々で、年金額の一定割合もしくは一定額の増額が行われる。これは定期的な約束ではなく一回限りの増額であり、将来再び増額される保証はない。アドホックな調整は、通常インフレ率だけでなく、企業の財務状況や社会保障の変化等も考慮して行われる。

⑪掛金

カナダ統計局によると、2019 年の DB 制度の内、従業員拠出がある制度は、制度数で 13%、加入者数で 91%³⁷となっている。

DB 制度は事前積立の財政運営を行うこととされている。また、所得税法上、掛金は年金数理に基づいて設定されるものであり、過度な積立を行わないこととされている。財政検証は、少なくとも3年に一度行うこととされている。財政検証では、年金資産の価値と将来の年金給付の価値を比較することで行われる。継続基準と非継続基準が存在する。州によっては、非継続基準の取り扱いを緩和している州も存在する³⁸。非継続基準の財政検証において、年金資産や割引率を平滑化することも認められている州もある。

³⁷ Statistics Canada. [Table 11-10-0106-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by contributory status](#)

³⁸ カナダで初めてケベック州が 2015 年に非継続基準を廃止。オンタリオ州では、2018 年から非継続基準の積立比率の 85% をターゲットにする新しい財政検証の仕組みを導入。

掛金には標準掛金と特別掛金が存在する。標準掛金は、毎年発生する給付に対応する掛金のことである。特別掛金は、積立不足の償却等に対応する掛金であり、給付増額、基礎率の変更、予定基礎率と実際基礎率の差異等によって生じる。特別掛金は通常、継続基準と非継続基準の財政検証に基づいて設定される。CAPSA(2019)は、継続基準の積立不足は10年で、非継続基準の積立不足は5年以内に償却することを推奨している。

DB制度のコントリビューション・ホリデーは Actuarial Liabilities の10%であったが、リーマンショックを受けて25%まで引き上げられた。コントリビューション・ホリデーの詳細は Income Tax Act の 147.2(2)(d)に規定されている。

給付の安全性を向上させるために PfAD (Provision for adverse deviation)³⁹を容認する州も存在する。CAPSA は、予期せぬ事象に備えるために PfAD の導入を推奨している。PfAD を計算する際に考慮すべき点として、CAPSA (2019)は次の6点を挙げている。

- 所定の期間内に所定の積立比率まで到達する確率。
- 実際の経験値を反映するために PfAD を動的に調整すべきか(調整する場合は、その調整方法)。
- DB制度の給付設計。例えば、インフレ調整や手厚い早期引退給付を提供する制度では、より大きな PfAD が必要かもしれない。
- DB制度の成熟度、状態(閉鎖型や負債のデュレーション、加入者の平均残存勤務期間等)、人口統計。
- 政策アセットミックス。
- DB制度が用いている割引率の前提。

³⁹ 関連するカナダ・アクチュアリー会のレポートとして”Provisions for Adverse Deviations in Going Concern Actuarial Valuations of Defined Benefit Pension Plans (2013)”、”Provisions for Adverse Deviations in Going Concern Actuarial Valuations (2017)”, “A Practical Approach to Establishing Margins for Adverse Deviations in Going Concern Funding Valuations (2018)”等がある。

第6節で説明する年金調整の計算に用いる Factor of 9 の前提と比較すると、以下のように整理できる。

表 4：法令上の取扱いと Factor of 9 の前提との比較

	法令上の取扱い	Factor of 9 の前提
① 加入要件	2年以上で加入	28歳加入
② 年金の計算式	定額、最終給与比例、累積給与比例等	最終給与比例
③ 加入期間	規約で定める期間	35年
④ 従業員拋出	拋出制と非拋出制	n/a
⑤ 引退年齢	大半が65歳	63歳
⑥ 標準と選択制の年金形態	終身年金、保証期間付き終身年金、連生年金等	連生年金（遺族給付は60%）
⑦ 引退前の死亡給付	あり	なし
⑧ 中途退職給付	あり	なし
⑨ 障害給付	任意	なし
⑩ インフレ調整	任意	CPI 増加率 - 1%
⑪ 掛金	標準掛金、特別掛金、PfAD	n/a

(3) DB の制度運営

年金制度は、事業主、関連する業界の複数の事業主、組合、公的機関等のスポンサーによって設立される。DB 制度の運営にかかわる主な利害関係者は以下の通りである。

- アドミニストレーター
- 年金委員会
- 代議員会
- 年金基金の信託人
- アクチュアリーと監査人
- 規制当局

- 外部のサービス提供者(投資顧問会社等)

アドミニストレーターは通常、事業主、年金委員会、保険会社等が担う。**CAPSA(2016)**のガイドラインの中で、アドミニストレーターは以下を行うことが推奨されている。

- 1) 受託者責任を負う
- 2) ガバナンスの枠組みを構築する
- 3) 役割と責任を規定し文書化する
- 4) パフォーマンスを監視する
- 5) 責任を果たすのに必要な知識とスキルを持つ
- 6) ガバナンスのプロセスを構築し文書化する
- 7) リスク管理の枠組みを構築し文書化する
- 8) コンプライアンスを確保するプロセスを構築し文書化する
- 9) 透明性と説明責任を持つ
- 10) 行動規範と利益相反を構築し文書化する
- 11) ガバナンスの枠組みをレビューする

代議員会は、年金制度に関する最終的な責任を持つ。代議員会には、人事部や財務部の管理職が代議員になることもある。年金制度の組織は、スポンサーの規模等によって変わるが、資産運用に関する分科会や、規約や給付に関する分科会を持つ制度もある。

企業年金を登録するためには、制度設立後 **60** 日以内に規制当局に必要な書類を提出することとされている。複数の州にまたがる場合は、最も人数の多い州で認可を行う。認可申請書類には、申請書、規約の写し、信託契約もしくは保険契約の写し、投資契約の写し、最初の数理計算報告書(DB 制度のみ)等を規制当局に提出する必要がある。さらに、税制上の優遇措置を得るために、カナダ歳入庁に以下の書類を提出することとされている。

- カナダ歳入庁の申請書 (Form T510)
- 規約の写し
- 最初の数理評価報告書 (DB 制度のみ)
- 信託契約もしくは保険契約の写し
- 他の関連する書類の写し

制度運営が始まると、以下のような加入者データの記録管理が行われる。

- 生年月日、採用日、加入日、引退日
- 社会保障番号と従業員 ID
- 掛金、勤続、給与の履歴
- 離職や就業不能の期間、およびその期間を給付額算定上の期間に算入したか等
- 婚姻状態、配偶者、受給者の情報 (離婚時の年金分割の情報も含む)

これらの記録は、数理的評価や監督当局宛の報告書に用いられるだけでなく、第6節で説明する年金調整、過去勤務期間の年金調整、年金調整リバーサル¹の計算にも用いられる。記録管理は、インハウスで行う場合と、保険会社、アクチュアリアルなコンサルティング会社、年金管理事務に特化した会社等に委託する場合がある。

給付金の額を決定し、支払いを行う給付事務も重要な役割である。中途退職、引退、死亡時の給付額の計算に加え、離婚分割時の給付額の計算が必要な州もある。また、退職や死亡の場合、カナダ・アクチュアリー会が定めた要件に基づいて他の制度へポータブルする額を計算する事務も発生する。

標準掛金、剰余や不足、未積立債務、非継続基準の不足金、特別掛金等が記載された数理計算報告書は、少なくとも3年に一度提出する必要がある。必要あれば、3年を待たずに提出してもよい。投資関係の報告は少なくとも1年に一度の提出とされている。

制度発足後、定期的に規制当局に以下の書類を提出することとされている。
州によって提出書類は異なるが、代表的なものは以下の通りである。

- 州別、性別の制度加入者
- 年間の制度加入者数の照合（新規加入者、引退者、退職者、死亡者の数に基づく）
- 従業員拠出額の合計
- 従業員の任意拠出額の合計
- 事業主の標準掛金の合計
- 事業主の標準掛金を減らすために用いられた剰余等
- 積立不足を償却するための特別掛金
- 年金資産の価値に関連する情報

制度変更があった場合、規制当局に掛金や財務状況等を報告するとともに、カナダ歳入庁にも関連する書類を提出することとされている。

DB 制度の財政運営は積立方針に基づいて行われる。積立方針は、受給権保護、掛金の安定性と相応性、最低積立基準や税制上の限度額等の遵守を目的に作成される文書である。CAPSA(2011)は積立計画に記載すべき要素として、以下を挙げている。

- 制度の概要
- 積立目的
- 制度が直面する主要なリスク
- 積立のボラティリティの要因とリスク管理（リスク許容度、シナリオテスト等）
- 積立目標の範囲
- 費用負担のメカニズム
- 積立超過の利用
- 年金数理の手法、前提、報告
- 財政検証の頻度

- 積立方針の継続的なモニタリング
- コミュニケーションの方針

2.3 DC 制度

(1) DC 制度の給付設計

DC 制度には、マネー・パーチェス方式と利益配分方式が存在する。マネー・パーチェス方式の DC には、事業主と従業員が拠出するタイプと事業主のみが拠出するタイプが存在する。掛金は、給与の一定割合、定額、もしくは勤続年数や勤続時間あたりの特定の金額として設定される。

利益配分方式は、事業主の掛金が企業の収益性にリンクしているタイプの DC 制度である。カナダ歳入庁は、単年度の収益が少額もしくはゼロであっても、従業員の給与の最低1%を事業主掛金として拠出することを求めている。第3項の繰延利益分配制度(DPSP)と似た制度であるが、利益配分方式の DC 制度は登録企業年金の一種であり、年金での受給が原則とされる。

DC 制度は、CAP(Capital Accumulation Plan)の一部に分類される。CAPSA(2004)はCAPを、「CAPの加入者が、制度内で提供される2つ以上の選択肢の中から投資の決定を行うことができる税制優遇措置のある投資または貯蓄制度」と定義している。DC制度の他にも、グループ RRSP、Registered Education Savings Plan、繰延利益分配制度もCAPに含まれる。

事業主からみると DC 制度には以下のような利点がある。

- DC 制度の拠出限度額はその年度の所得に基づくものであり、RRSP のコントリビューション・ルームのような1年間のラグがない。
- 事業主は、就業不能や休職期間中の従業員であっても、みなし所得に基づいて掛金を拠出できる。グループ RRSP や繰延利益分配制度では、このような取り扱いができない。
- 事業主掛金は、社会保険料等の計算の対象とならない。

- DC の個人勘定口座は債権者から保護される。

(2) 給付と掛金に関する事項

DC 制度の規約に定めるべき事項は DB 制度と同様であるが、拠出建ての制度なので、年金の計算式の部分は異なる。典型的な DC 制度の掛金は、従業員拠出が給与の5%、事業主拠出が給与の5%である。拠出された掛金は加入者の個人勘定で積み立てられる。運用の指図は個人が行い、加入者は日々投資対象を変更することも可能である。掛金と運用収益の累計が加入者の年金原資となる。

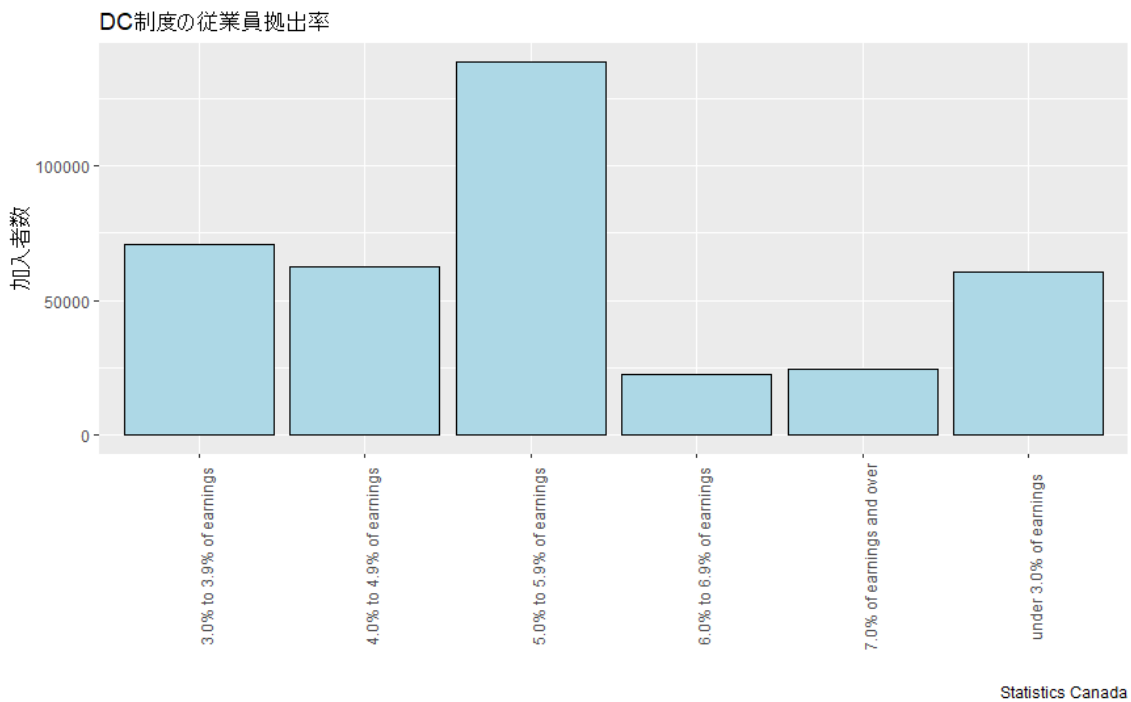
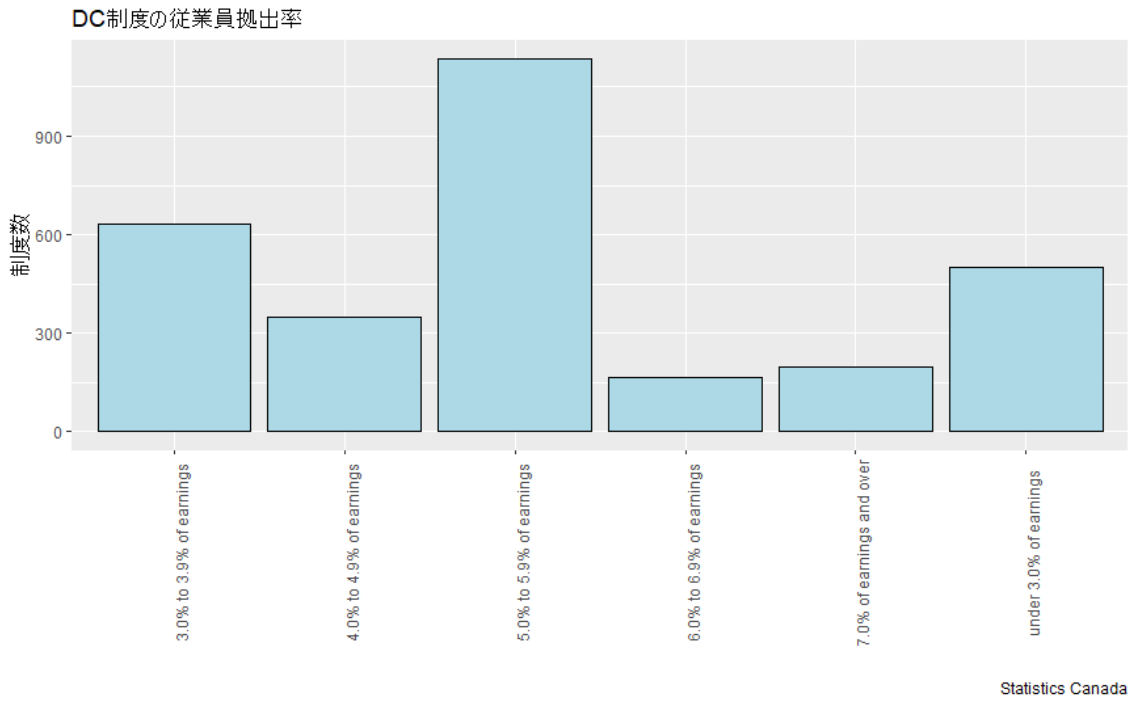
中途退職の場合であって、勘定残高が YMPE の 4~20% の場合、一時金で受け取れることを認めている州もある。一部の例外を除いて、ポータビリティを設けるか否かは任意であるが、DC の場合、通常すべての年齢でポータビリティを可能としている。

カナダ統計局によると、2019 年の DC 制度の内、従業員拠出がある制度は、制度数で 83%、加入者数で 82%⁴⁰となっている。

従業員拠出の掛金率の分布は以下の通りである。5.0%~5.9%で従業員拠出を設定している制度が最も多い。

⁴⁰ Statistics Canada. [Table 11-10-0106-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by contributory status](#)

図 16 : DC 制度の従業員拠出率を制度数で比較 ⁴¹



⁴¹ Statistics Canada. [Table 11-10-0114-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by employee contribution rate](#)

(3) DC の制度運営

DC の制度運営は DB と類似しているものの、いくつかの相違点がある。DC 制度では、加入者が選択すべき投資方法が提供される。事業主は、投資方法に関する十分な情報を加入者に提供すべきとされている。コンサル会社や保険会社が、オンラインでの情報提供、他の団体給付との関連情報、老後の生活設計に関するツール等、良いサービスを提供するためにしのぎを削っている。

アドミニストレーターの手数料は、投資収益から請求、口座残高から請求、もしくは事業主から直接支払われる。DC 制度への掛金から手数料を控除することはできない。

2.4 ハイブリッド制度

カナダのハイブリッド制度は、DB と DC の特徴を持つ制度、複数事業主制度、特定複数事業主制度、ターゲット・ベネフィット制度の主に4種類が存在する。日本で代表的なハイブリッド制度であるキャッシュバランス制度は、カナダでも導入を求める要望があるものの、所得税法の下で実質的に認められていない⁴²。A Fine Balance (2008) では、キャッシュバランス制度は超過運用収益をスポンサーが得ることになるので、賛否両論ある制度としている。

(1) DB と DC の特徴を持つ制度

ハイブリッド方式は、DB と DC の要素をあわせ持つ制度である。DB と DC の年金額の何れか大きい方を支給する方式の制度が多い。このタイプの制度は、実質的には DC 制度として運営されるが、DB の給付額が最低保証額となることから、DB の数理計算も必要となる。コンビネーション方式は、DB と DC の年

⁴² Chapter 9 – Innovation in Plan Design of A Fine Balance (Ontario Expert Commission on Pensions, 2008)

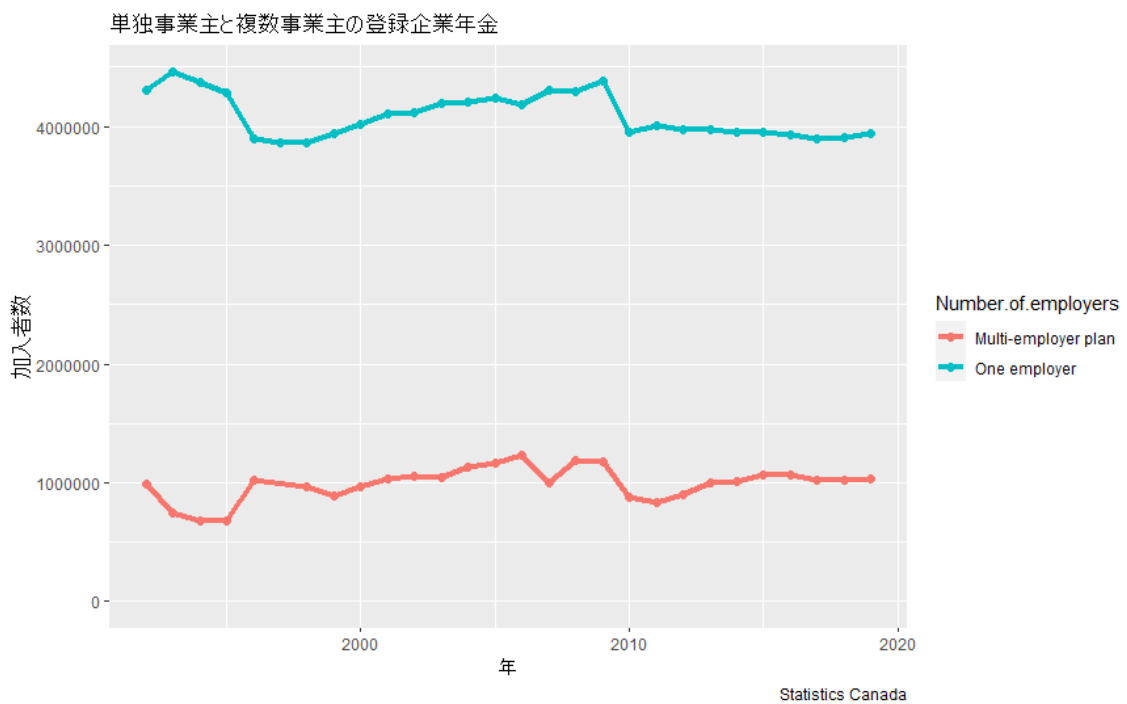
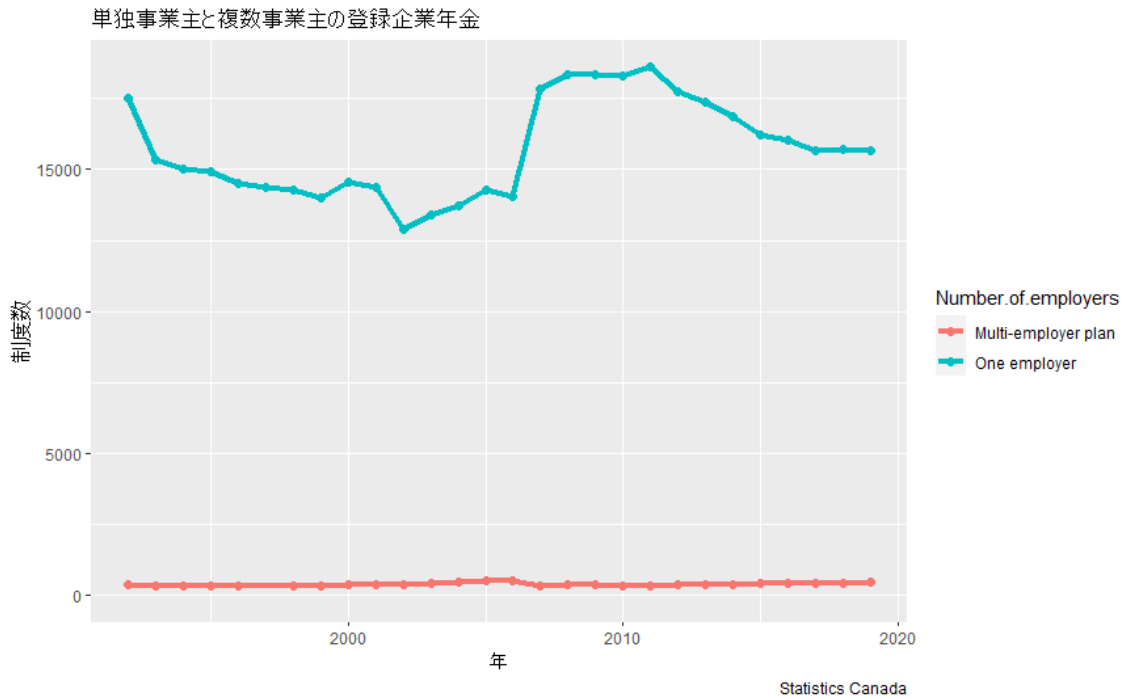
金額の合計を支給する制度のことである。Morneau Sobeco(2008)によると、ハイブリッド方式とコンビネーション方式は、運営が複雑で従業員への説明が困難であることから、採用数は少なく、年金制度全体の2%に満たない。

(2) 複数事業主制度

複数事業主制度は通常、関連する産業の複数の事業主によって設立される。複数事業主制度の歴史は古く、1940年代の衣料関係の労働者の契約を嚆矢とする。建設業、飲食サービス業、トラック輸送業等の業界では、業界内での転職が多く、単独事業主制度の仕組みでは、十分な引退後給付を提供することができなかった。このような業界において、複数の事業主が集まって登録企業年金が設立されるようになった。

単独事業主と複数事業主の制度数と加入者数は以下の通りである。2019年時点において、複数事業主制度の制度数は469、加入者数は1,036,600人であり、1制度あたり平均で2,200人程度の加入者が存在する。一方、単独事業主制度の制度数は15,655、加入者数は3,939,063人であり、1制度あたりの平均加入者数は252人となり、複数事業主制度よりもかなり少ない。

図 17：単独事業主と複数事業主の登録企業年金の制度数の推移⁴³



⁴³ Statistics Canada. [Table 11-10-0098-01 Registered Pension Plans \(RPPs\), active members and market value of assets by number of employers sponsoring the plan](#)

複数事業主制度の運営は評議員会 (**Board of Trustees**) が行う。信託人はフィデューシャリー・デューティーを有する。評議員会の委員の任命は通常、事業主と従業員が半数ずつ行う。単独事業主制度の場合は、事業主が中心となって運営を行うことから、複数事業主制度のガバナンスはより従業員の意見が反映されたものとなっている。複数事業主制度の信託契約には通常、以下の事項が規定される。

- 信託基金の創設の目的
- 信託契約の関係者、信託人の人数、任命方法の特定
- 信託人の権限、役割、責任
- 複数事業主制度の運営に必要な書類の創設のための事項
- 複数事業主制度の書類を変更する権限
- 信託人の責任と補償
- 特定の役割と責任の委任の権限

複数事業主制度では、掛金水準と給付水準の両方が設定される。例えば、事業主掛金は従業員の時間単位あたりの金額として設定され、給付は **DB** 制度と同様に一定の計算式 (例えば、定額制度) で設定される。複数事業主制度の掛金拠出は事業主のみが行うことが多く、その水準は労働協約で規定されている。運用パフォーマンスに関わらず、労働協約を変更しなければ、掛金水準も変更されない。労働協約で規定された掛金で給付水準を維持できるかを確認するために数理評価が必要とされる。数理評価の結果、積立不足がある場合、アクチュアリーからいくつかの選択肢が示される。この中には、給付減額の選択肢も含まれる。アドミニストレーターは、監督当局に改善計画を提出する必要がある。このように、掛金水準が不十分であり、事業主が掛金を増額することができない場合、給付額が減額される可能性がある点が単独事業主

制度と異なる。なお、ここでの給付減額には将来分だけでなく、過去分の給付減額も含まれる。

表 5：複数事業主制度と単独事業主制度の違い⁴⁴

制度設計	複数事業主制度	単独事業主制度
スポンサーシップ	複数事業主のスポンサー、もしくは加入者との合同	単独事業主
ガバナンス	加入者のみ、もしくはスポンサーとの合同	スポンサーのみ、もしくは加入者の関与（但し、稀）
掛金	スポンサーのみ、もしくは拠出制	スポンサーのみ、もしくは拠出制
給付	ターゲット	固定
リスク配分	加入者	スポンサーもしくはシェア
PBGF ⁴⁵ の保障組合の関与	なし 通常あり	あり 団体交渉契約に基づく制度が3分の1程度

複数事業主制度には以下のようなメリットやデメリットがある。

- 単独では登録企業年金を実施できないような規模の中小企業が年金制度を導入できる。
- 投資アドバイスや運営必要等のコストも複数の事業主でシェアできる。
- 事業主拠出の掛金が労働協約で決まっているので、事業主の経営状況が悪化した場合であっても、掛金の拠出は固定されている。
- 信託契約を用いているので、資産の所有者が明確。
- 業界内で転職した人であっても、給付を通算できる。

⁴⁴ A Fine Balance の第 4 章を参考に作成

⁴⁵ Pension Benefits Guarantee Fund のこと。オンタリオ州にのみ設置されている支払保証制度。

- 記録管理が煩雑。
- 将来の給付だけでなく、過去の給付についても減額される可能性がある。
- 詐欺事件等の不正リスクが相対的に高い。

(3) 特定複数事業主制度

複数事業主制度であって、一定の要件を満たす制度を特定複数事業主制度 (Specified Multi-Employer Pension Plan) と呼ぶ。複数事業主制度の年金調整の計算は、DB 制度の方法に準ずるが、特定複数事業主制度の場合は DC 制度と同じ方法を適用することが認められている。すなわち、事業主と本人拠出の掛金が年金調整の額となる。

特定複数事業主制度の認定を得るためには、複数の事業主が加入する DB 制度であって、加入者の 95% 以上が単一もしくは関連する事業主に雇用されていない、制度への加入や掛金の計算は団体交渉等の協定に基づく、アドミニストレーターは事業主の代表によって管理されていない評議員会である、アドミニストレーターは給付金を決定する権限を有する等、一定の要件を満たす必要がある。

(4) ターゲット・ベネフィット制度

カナダ・アクチュアリー会 (2015) はターゲット・ベネフィット制度を以下のよう
に定義している⁴⁶。

Collective, pre-funded pension plan pooling both economic and demographic risks, with a predefined retirement income goal (the “target benefit”), where the employer’s financial liability is limited to

⁴⁶ Report of the Tas Force on Target Benefit Plans (CIA Task Force on Target Benefit Plans, 2015)の 6 頁

predefined contributions while members' benefits may periodically be adjusted upwards or downwards relative to the original target.

この定義によると、ターゲット・ベネフィット制度は、以下のような特徴を持つ。

- 予め定められた目標となる給付が存在
- 事業主の財務的な責任は予め定められた掛金に制限される
- 給付は定期的に調整されるかもしれない
- 経済的および人口動態的リスクをプーリングする、集団的で、事前積立の年金制度

ターゲット・ベネフィット制度の法制化の要望は 2008 年頃に複数の州から提言された。アルバータ州とブリティッシュ・コロンビア州は、「Specified Contribution Target Benefit Plan」と呼ばれる新しい年金制度の創設を提言した⁴⁷。オンタリオ州の提言の中には、「Jointly Governed Target Benefit Pension Plan」の検討も含まれる⁴⁸。ノヴァ・スコシア州も「Target Benefit Plans」の提言を行っている⁴⁹。この3つのレポートに共通するのは、以下の2点である。

- 複数事業主制度だけでなく、単独事業主制度も利用可能な制度にすること
- ターゲット・ベネフィット制度のガバナンスの強化

⁴⁷ Getting Our Acts Together: Pension Reform in Alberta and British Columbia (Alberta/British Columbia joint Expert Panel on Pension Standards, 2008)

⁴⁸ A Fine Balance (Report of the Ontario Expert Commission on Pensions, 2008)

⁴⁹ Promises to Keep (Report of the Nova Scotia Pension Review Panel, 2009)

ターゲット・ベネフィット制度は、2012年にニュー・ブランズウィック州で最初に導入された。同州では、シェアード・リスク制度と呼ばれている。また、アルバータ州とブリティッシュ・コロンビア州でも包括的なターゲット・ベネフィット制度が法制化されている⁵⁰。ケベック州では、もともと紙パルプセクターの特定の企業に限定し、ターゲット・ベネフィット制度を容認していたが、2020年12月から包括的なターゲット・ベネフィット制度を導入できるように関連する法令の改定を行っている。なお、既存の紙パルプセクターのターゲット・ベネフィット制度は2023年12月末までに新しい法令に準拠することが求められている。その他の州と連邦政府についても、ターゲット・ベネフィット制度に関する動向はあるものの、まだ関連する法令は施行されていない⁵¹。

- オンタリオ：年金基本法を改訂する **Securing Pension Benefits Now and the Future Act (Bill 120)**を制定し、ターゲット・ベネフィット制度の導入を決定。
- ノヴァ・スコシア：**Pension Benefits Act (Bill 96)**でターゲット・ベネフィット制度のガバナンスを規定。
- サスカチュワン：現行の法令でターゲット・ベネフィット制度を認めているという立場をとっている。
- マニトバ、ニューファンドランド&ラブラドル、プリンス・エドワード島：ターゲット・ベネフィット制度に関する法令はない。
- 連邦政府：「**Pension Innovation for Canadians – The Target Benefit Plan**」を公表。

⁵⁰ Report of the Task Force on Target Benefit Plans (CIA Task Force on Target Benefit Plans, 2015)

⁵¹ ACPM Target Benefit Plan Supplemental Paper (2014)

ターゲット・ベネフィット制度に関する記述は年金シニアプラン総合研究機構(2015)が詳しい。このレポートでは、ターゲット・ベネフィット制度とDB制度・DC制度を以下のように比較している。

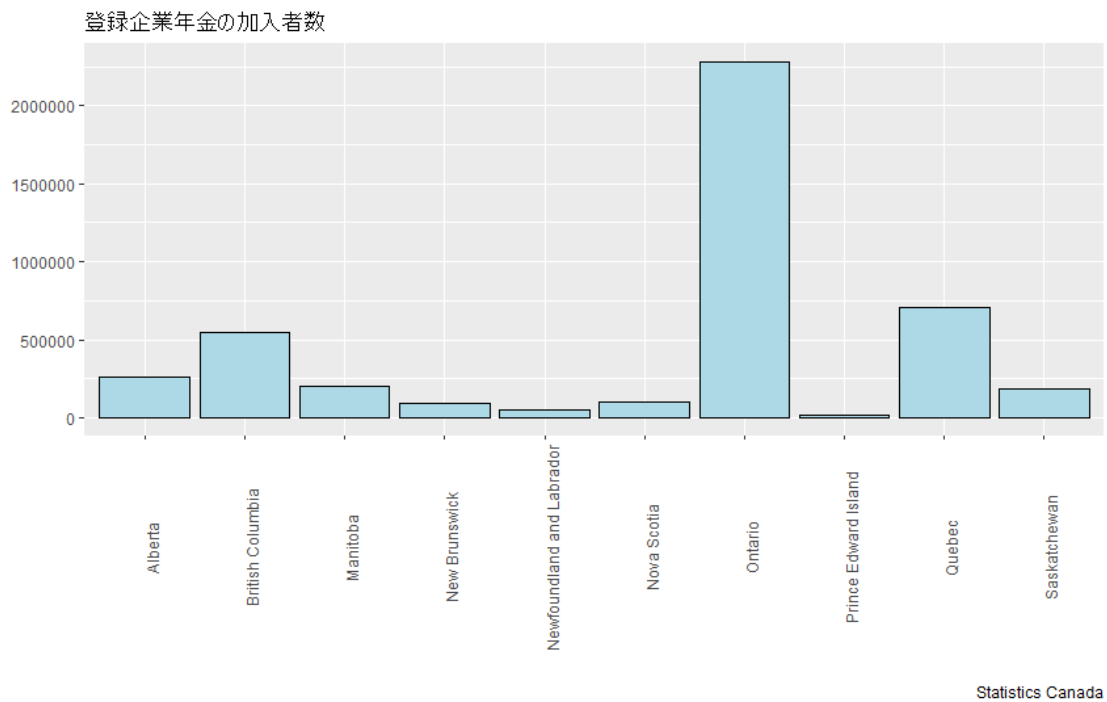
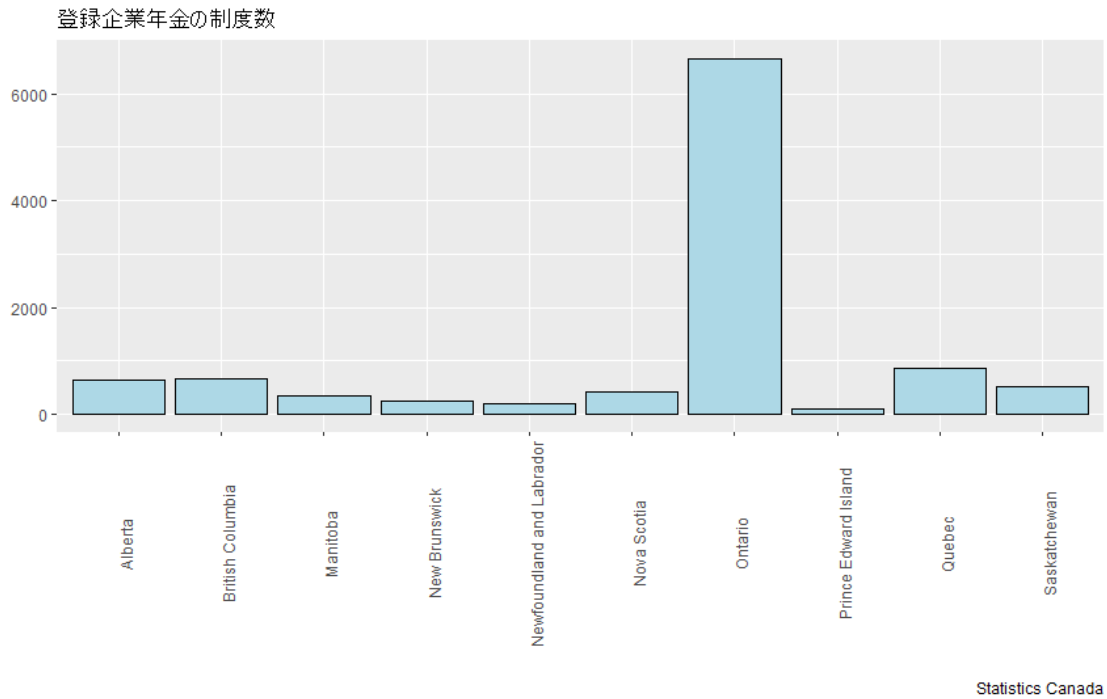
表 6：ターゲット・ベネフィット制度、DB制度、DC制度の比較

	確定給付年金 (DBプラン)	目標給付年金(TBプラン)	確定拠出年金(DCプラン)
雇用者	変動	原則固定(変動の場合Cap付)	固定
拠出	給付対応掛金	給付対応掛金+リスク対応掛金	給付対応掛金
水準	資金をプール (合同運用)	資金をプール (合同運用)	加入者の個人勘定 (個人単位での運用)
資産	スポンサー	原則加入者個人	加入者個人
運用	確定給付	目標給付 (削減可能)	運用成績により変動
運用	加入者間でプール	加入者間でプール	加入者個人
リスク	○スポンサーの負担大	○給付は「基本給付」と「副次的給付」に分割	○加入者への投資教育が課題
年金	○プランの持続可能性に懸念(企業年金では凍結・閉鎖、DCプラン等への移行が進む)	○給付は削減可能だが合理的な範囲での給付確保の仕組み有	○受け取れる年金額の見通しがつけづらい
給付			○長寿リスクを個人で負う
長寿			
リスク等			
備考			

2.5 オンタリオ州の状況

州別に登録企業年金の制度数および加入者数を比較すると、経済の中心であるオンタリオ州が群を抜いて多いことがわかる。2016年の国勢調査によると、オンタリオ州の人口は約1300万人であり、65歳以上人口の割合は16.7%である。約30%が移民であり、ヴィジブル・マイノリティは約400万人を占める。GDPはカナダ全体の約4割を占めると言われている。

図 18 : 登録企業年金の制度数を州別に比較 ⁵²



⁵² Statistics Canada. [Table 11-10-0094-01 Registered pension plans \(RPPs\), active members and market value of assets, by jurisdiction of plan registration](#)

カナダの経済の中心であるオンタリオ州の企業年金の状況を見ると、伝統的な DB 制度である最終給与・累積給与・定額制度は、制度数では 44% を占めるが、加入者数は 13% 程度となっている。複数事業主制度の加入者数が全体の4分の1を占める。5年前の FSCO⁵³レポート(2013)と比較すると、制度数は、最終給与が 425 から 354(▲17%)、累積給与が 132 から 94(▲29%)、定額が 202 から 157(▲22%)と減少する一方、凍結制度が 135 から 295(+119%)と増加している。

表 7：オンタリオ州の DB 制度の種類、加入者数と退職者数、資産価値⁵⁴

制度	制度数	加入者数	退職者数	その他	合計	資産の市場価値 (百万カナダドル)
最終給与 ⁵⁵	354	153,322	133,725	42,196	329,243	\$91,823
累積給与	94	25,000	20,111	9,405	54,516	\$8,659
定額	157	23,564	33,407	11,457	68,428	\$10,204
ハイブリッド ⁵⁶	384	163,448	217,997	88,665	470,110	\$88,524
凍結制度 ⁵⁷	295	24,277	65,198	25,093	114,568	\$16,328

⁵³ Financial Service Commission of Ontario

⁵⁴ カナダの財政検証は3年に一度であり、このデータは2015年7月1日から2018年6月30日までに FSCO (Financial Services Commission of Ontario) に提出された報告書に基づく

⁵⁵ 日本の最終給与と比べると、引退前数年間(例えば5年間)の平均給与を最終給与とする点が異なる。

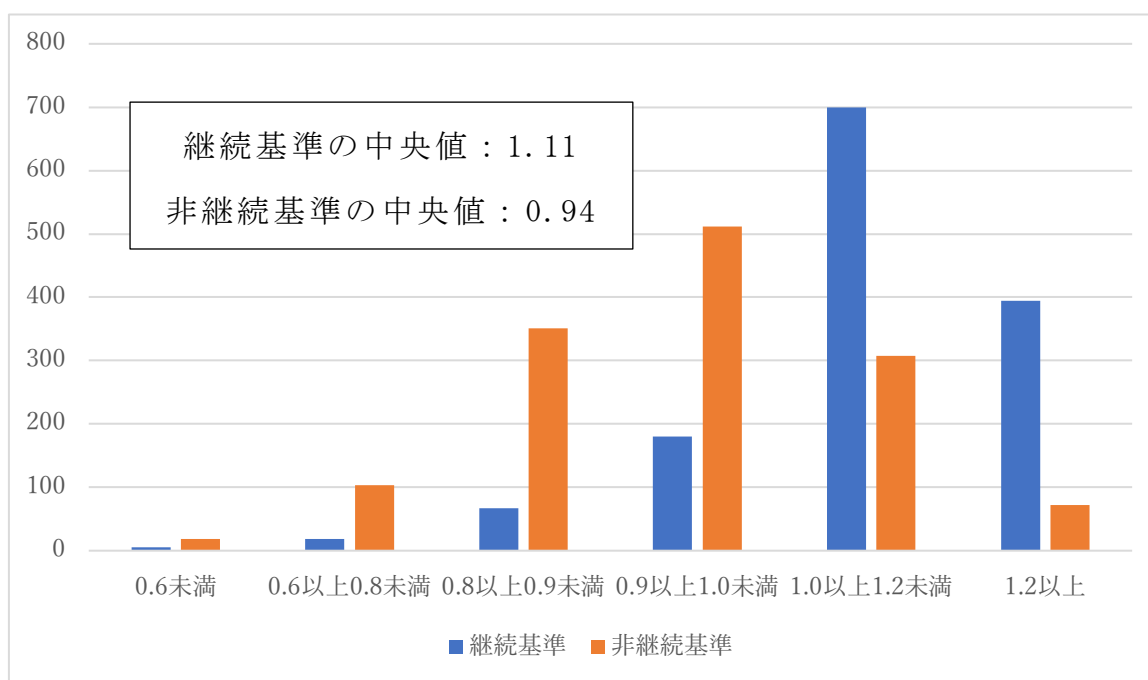
⁵⁶ DB と DC の両方の条件を有する。DB の給付+DC の給付とするケースや、DB の給付と DC の給付の何れか大きい額とするケースがある。

⁵⁷ 凍結された DB 制度とハイブリッド制度から成る。凍結されたハイブリッド制度では、DB の給付は凍結されるが、DC の将来給付は積みあがる。

MEPP	73	393,474	135,805	438,358	967,637	\$35,924
Listed	7	762,751	456,139	154,235	1,373,125	\$399,380
JSPP ⁵⁸						
合計	1,364	1,545,836	1,062,382	769,409	3,377,627	\$650,842
平均年齢		44.5	72.9	48.1		

日本と同様に財政検証は継続基準と非継続基準が存在する。FSCO レポート(2018)によると、継続基準の積立比率の中央値は 1.11、非継続基準の積立比率の中央値は 0.94 となっており、各々の積立比率は以下のように分布している。

図 19 : 2018 年のオンタリオ州の積立比率の状況 ⁵⁹



⁵⁸ Listed Jointly Sponsored Pension Plan のことであり、Regulation909 に規定された特定の DB 制度。

⁵⁹ 2018 Report on the Funding Defined Benefit Pension Plans in Ontario (FSCO)

継続基準の数理評価のための財政方式は以下の通りであり、単位積増方式と予測単位積増方式が大半を占める。

- 単位積増方式：60.8%
- 予測単位積増方式：38.8%
- 加入年齢方式：0.1%
- 総合保険料方式：0.3%

資産の評価方法は以下の通りであり、時価が $3/4$ 以上であるが、平滑化を採用している制度も一定程度存在する。

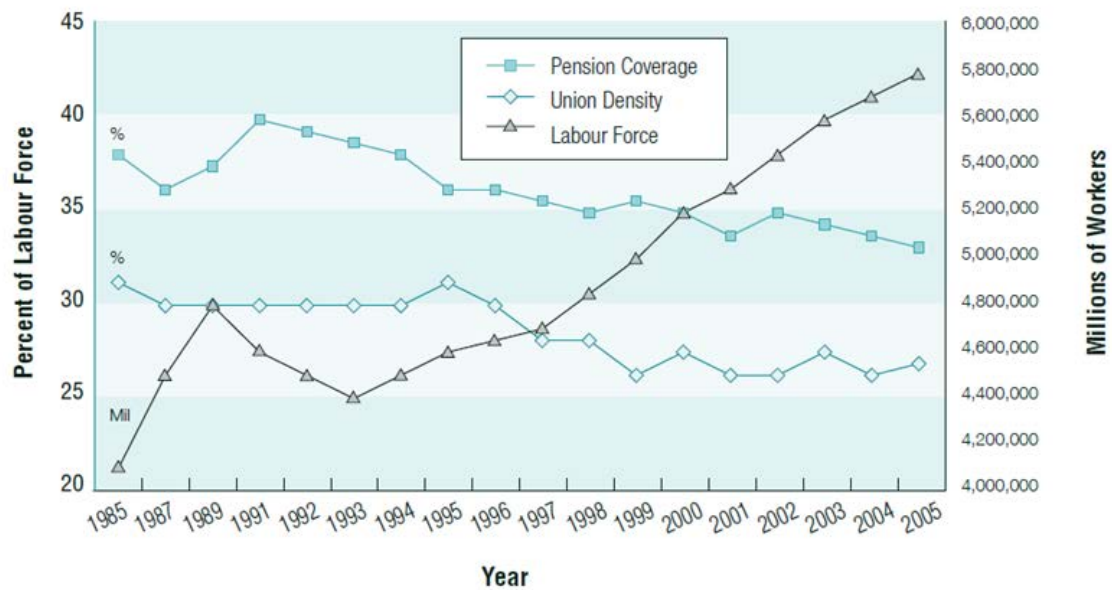
- 時価：77.0%
- 平滑化：22.2%
- その他：0.8%

A Fine Balance (2008) において、オンタリオ州の年金カバレッジの低下の要因分析を行っている。主要な要因として、産業構造の変化に伴って、労働組合の加入率が低下し、私的セクターでのカバレッジが低下している点を挙げている。

図 20：オンタリオ州の組合加入率と年金カバレッジ⁶⁰

⁶⁰ A Fine Balance の第 3 章（44 頁）からの抜粋

Figure 4: Ontario Labour Force Growth, Union Density and Pension Plan Coverage



また、年金規制と年金税制が年金カバレッジに与えた影響も考慮しているが、その影響は必ずしも明確ではないと結論付けている。

スポンサーの代表者の多くは、年金加入率の低下は直接的または間接的に過剰な規制に起因するものであると主張していた。このような議論が頻繁に行われていることを考えると、それを非常に真摯に受け止めている。しかし、過剰な規制が年金の減少の最大の原因であることを裏付ける証拠はないように思われる。加入率の低下傾向は、1970年代半ばから見られ、不満とされる規制要件が導入される以前から起こっている。そして、それらの規制の導入によって低下傾向は加速していない。

所得税法ではもともと、DB制度を優遇していた。労働者は、DC制度やRRSPよりもDB制度の方が、より多くの所得を貯蓄し、保護することが許されていた。しかし、1991年に所得税法が改正され、3つの引退貯蓄手段すべてに平等な取り扱いが提供されるようになった。このような税制の変更の結果、引退後の貯蓄に対す

る代替アプローチが急速に拡大している可能性はあるが、この拡大は、DB 制度を犠牲にして起こったものであるかどうかはクリアではない。

第2項 登録退職貯蓄制度 (RRSP)

RRSP は、個人と保険会社・受託会社等との契約である。納税者は、自身のため、もしくは配偶者のために掛金を拠出することができ、当該掛金は所得税計算上控除される。運用収益も非課税である。一方、RRSP からの引き出しについては一定の制限がつく。住宅購入 (Home Buyers Plan) や生涯教育 (Lifelong Learning Plan) に従う免除規定に該当しない場合、受け取り時に課税される。カナダでは、持家と教育は貧困対策を行う上で重要視されており、RRSP の免除規定もこの2つを対象としている。積み立てられた RRSP は、RRIF への移換、終身年金の購入、確定年金の購入に用いられる。RRSP に加入できるのは 71 歳までとされている。RRIF に移換する場合は、71 歳に到達する年の末日までに移換しなければならない。

RRIF は最低引出し金額が定められている。70 歳以下の場合、 $1/(90-\text{年齢})$ の分だけ引き出す必要がある。例えば、70 歳で、375,000 カナダドルの RRIF がある場合、少なくとも 18,750 カナダドル ($=375,000 \times 5.0\%$) を引き出す必要がある。71 歳以上の最低引出し率は以下の通りである。

表 8 : RRIF の最低引出し率

年初の年齢	RRIF 最低引出し率
71	5.28%
72	5.40%
73	5.53%
74	5.67%
75	5.82%
76	5.98%
77	6.17%
78	6.36%

79	6.58%
80	6.82%
81	7.08%
82	7.38%
83	7.71%
84	8.08%
85	8.51%
86	8.99%
87	9.55%
88	10.21%
89	10.99%
90	11.92%
91	13.06%
92	14.49%
93	16.34%
94	18.79%
95 歳以上	20.00%

RRSP の拠出限度額の詳細については第6節で説明するが、DB や DC 等を実施していない場合の拠出限度額は、所得の 18%もしくは定額の内、何れか低い額となる。この定額は賃金水準によって毎年見直されるものであり、2020 年は 27,230 カナダドルである。DB や DC 等を実施している場合は、年金調整の仕組みを用いて RRSP の拠出限度額が調整される。

RRSP は事業主が従業員のためにグループとして加入することも認められている。これをグループ RRSP と呼ぶ。企業の中には、登録企業年金ではなく、グループ RRSP を選択する企業もある。その理由は以下の通りである (Morneau Sobeco 2008, p.287)。

- 規約を規制当局に登録する必要がない。
- ロックインが不要。
- 事業主掛金の柔軟性が高い。
- 加入要件の柔軟性が高い。

- 受給者の指定の制限がない。
- 配偶者に支払う連生年金の強制がない。
- (ケベック州の登録企業年金で必要とされる)年金委員会の設立が不要。
- (ケベック州の登録企業年金で必要とされる)毎年の加入者の会議も不要。
- 配偶者向けの **RRSP** を通じて、社員の収入を分割する機会を提供できる。

グループ **RRPS** は、登録企業年金等と同様、従業員が自分の老後所得の準備するために用いられるが、事業主からするといくつかの欠点がある。

- 実質的に、雇用者が従業員に代わって **RRSP** 掛金を拠出しているため、即時にベスティングする。
- グループ **RRSP** への掛金という名目で従業員に資金を提供しても、それは給与とみなされる。したがって、カナダ/ケベック年金制度、失業保険、医療保険等の保険料に影響を与えるので、**DC** 制度と比べると、事業主が負担する社会保険料に関するコストは増大する。
- 事業主は従業員が在職中の間、グループ **RRSP** の現金化を制限できるが、退職後は現金化を制限できない。
- **RRSP** のコントリビューション・ルームは収入ベースとなっているので、就業不能になったり、育児休暇や産休中で所得がほとんどない場合、コントリビューション・ルームもほとんどなくなってしまう。
- コントリビューション・ルームは所得税法で規定されているので、事業主が拠出金の上限をコントロールできない。例えば、前年の所得が少ない従業員は、**RRSP** のコントリビューション・ルームも小さく、当該従業員に対して事業主は十分な掛金を拠出できないかもしれない。

RRSP の資産は、所得税法上認められた投資商品で運用される。この投資商品には、国内外の株式、債券、不動産等が含まれる。2005 年以前は外国

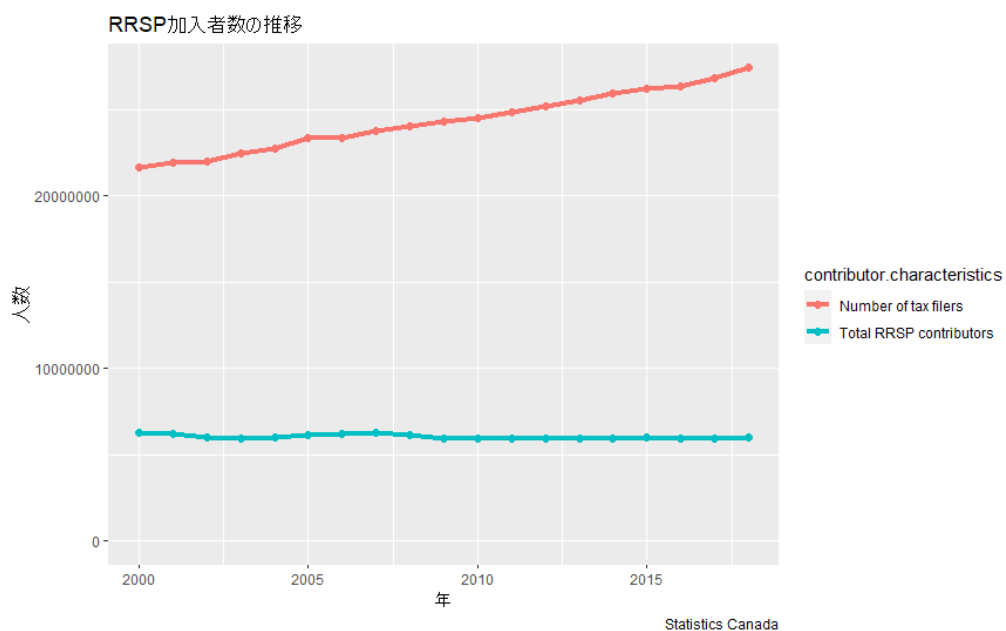
資産に対する制限があったが、2005年の予算以降はそのような制限は撤廃された。

自分の RRSP に掛金を拠出するのではなく、配偶者の RRSP に拠出することもできる。RRSP の掛金は、拠出している納税者の前年の収入に基づいており、当該納税者の課税所得から控除される。配偶者 RRSP の掛金の利点として、掛金は拠出する本人の課税所得から控除されるが、拠出した掛金が少なくとも2年間、配偶者 RRSP にある場合には、配偶者 RRSP から支払われる給付は、配偶者の課税所得に含まれる。配偶者の限界税率が本人よりも低くなる場合は、老後所得を分割することで節税効果をもたらす。ここで、配偶者には、いわゆるコモン・ローの関係にある異性の配偶者だけでなく、同性の配偶者も含まれる。

カナダ統計局によると、2018年時点で約600万人が RRSP に拠出を行っている。納税者数が約2,740万人なので、約22%が RRSP に加入していることとなる。

図 21 : RRSP 加入者数の推移 ⁶¹

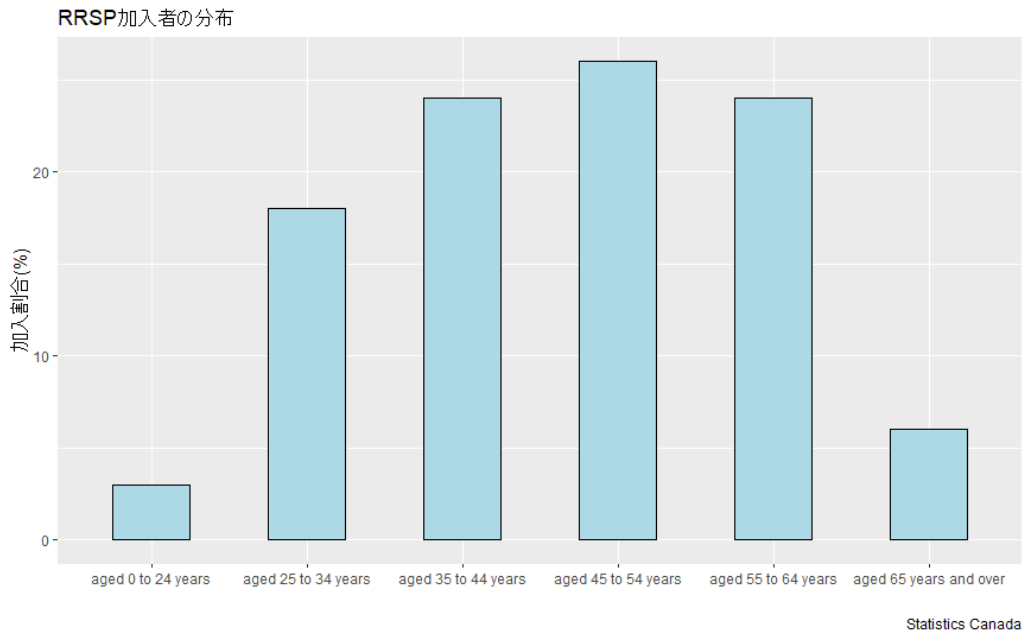
⁶¹ Statistics Canada. [Table 11-10-0044-01 Selected characteristics of tax filers with Registered Retirement Savings Plan \(RRSP\) contributions](#)



RRSP 加入者の平均年齢は 46 歳である。年齢区分の占率を見ると、45～54 歳が最も多い。

図 22 : RRSP 加入者の分布 ⁶²

⁶² Statistics Canada. [Table 11-10-0044-01 Selected characteristics of tax filers with Registered Retirement Savings Plan \(RRSP\) contributions](#)



RRSP 加入者の男女比は、男性が 53%、女性が 47%と約半々であるが、拠出額の中央値は、男性が 3,890 カナダドル、女性が 2,600 カナダドルと、男性の方が女性よりも多くの掛金を拠出している。

図 23 : RRSP 加入者の掛金の中央値の推移 ⁶³

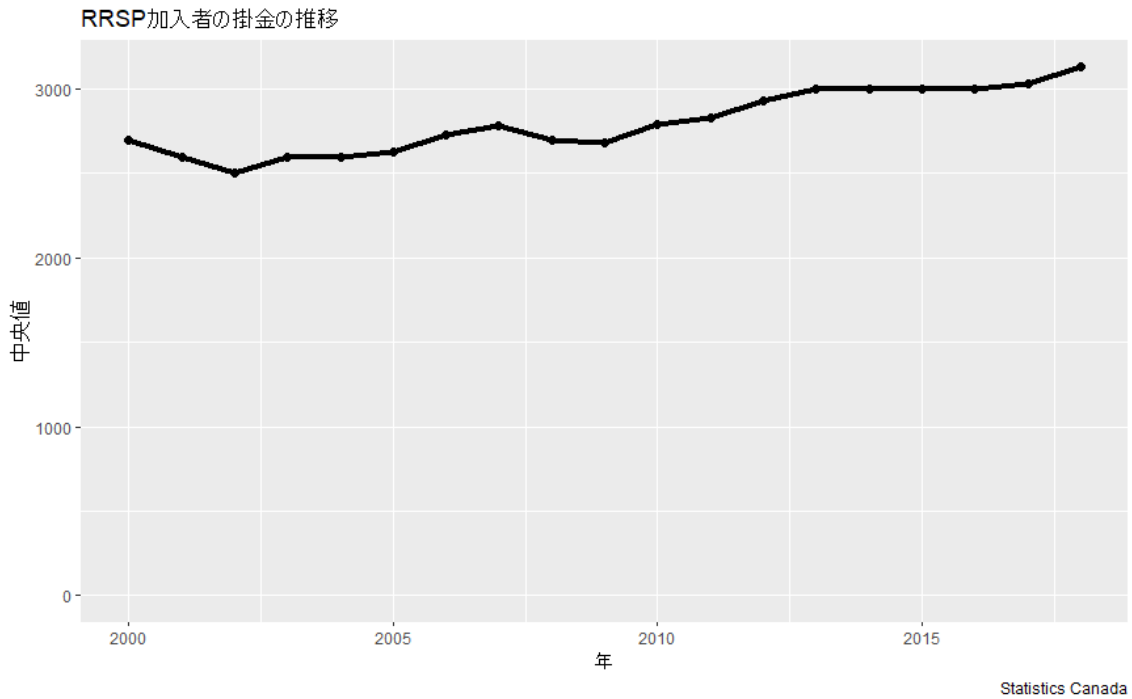
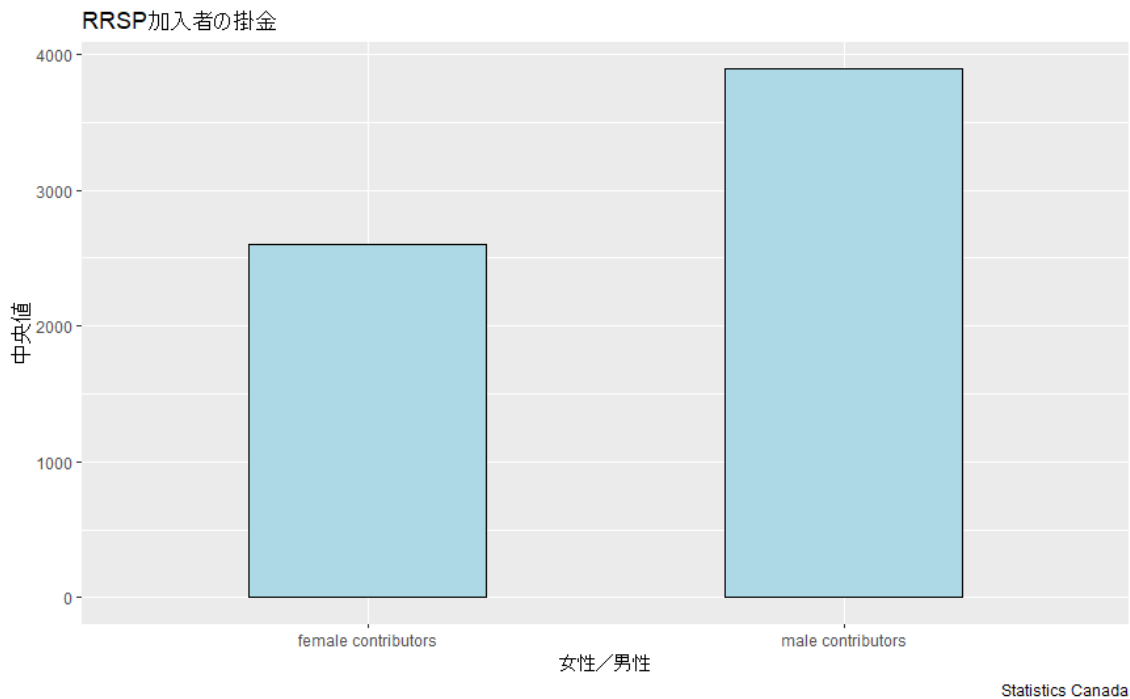


図 24 : RRSP 加入者の掛金の中央値を男女別に比較 ⁶⁴

⁶³ Statistics Canada. [Table 11-10-0044-01 Selected characteristics of tax filers with Registered Retirement Savings Plan \(RRSP\) contributions](#)

⁶⁴ Statistics Canada. [Table 11-10-0044-01 Selected characteristics of tax filers with Registered Retirement Savings Plan \(RRSP\) contributions](#)



RRSP 加入者の所得の中央値は 64,660 カナダドルであり、年々増加している。年収が 80,000 カナダドルを超える RRSP 加入者の割合は約 40%と、他の年収区分と比べると突出して高い。「拠出時非課税枠は高所得の者ほどメリットが大きい」(高山 2002, p.11)と逆進性を問題視する意見もある。

図 25 : RRSP 加入者の年収の推移 (カナダ統計局) ⁶⁵

⁶⁵ Statistics Canada. [Table 11-10-0044-01 Selected characteristics of tax filers with Registered Retirement Savings Plan \(RRSP\) contributions](#)

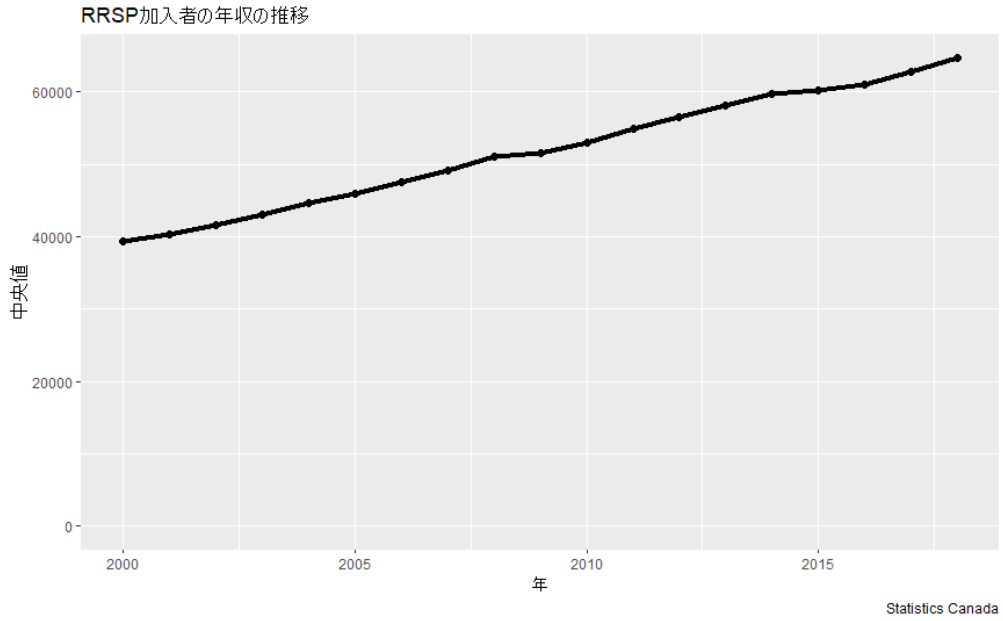
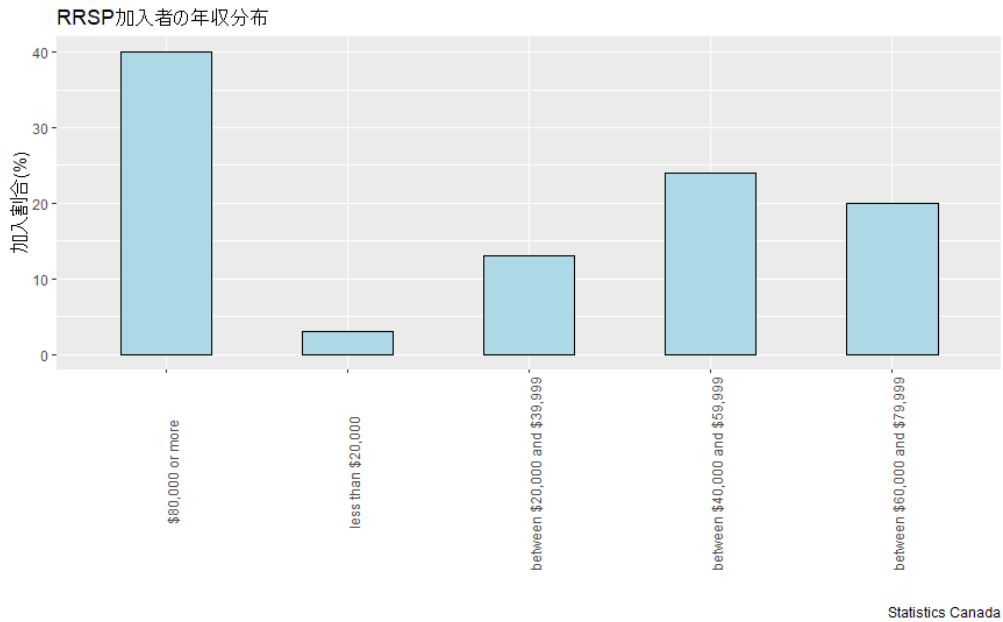


図 26 : RRSP 加入者の年収分布を加入者の割合で比較 (カナダ統計局) ⁶⁶



⁶⁶ Statistics Canada. [Table 11-10-0044-01 Selected characteristics of tax filers with Registered Retirement Savings Plan \(RRSP\) contributions](#)

カナダ統計局(2017)は、2000年～2013年までの縦断データを用いて、RRSPからの中途引き出しの影響を調査している。RRSPはその名前が示すように引退貯蓄の準備が主たる目的であるが、実態として、特に低所得者において、離婚、離職、配偶者の死亡等が発生したタイミングで中途引出が行われている。2000年～2013年までに、RRSPの拠出者は徐々に減っており、13年間で16%減少している⁶⁷。年間の最大の減少は、2007年と2008年に起こっており、年間の減少幅は各々2.8%と4.4%となっている。理由としては、リーマンショックと2009年に導入された非課税貯蓄制度があると考えられる。また、同期間において、RRSPの引出し者は2000年の90万人から2013年の130万人に増加している。また、非課税貯蓄制度は2009年の200万人から2013年の300万人に急増している。

RRSPを引出す際の税率は、引出し額およびケベック州とそれ以外で異なる。

表 9 : RRSP からの引出し時の税率

引出し額	ケベック州			それ以外の州
	州	連邦	合計	
5,000 カナダドル以下	15%	5%	20%	10%
5,000～15,000 カナダドル	15%	10%	25%	20%
15,001 カナダドル以上	15%	15%	30%	30%

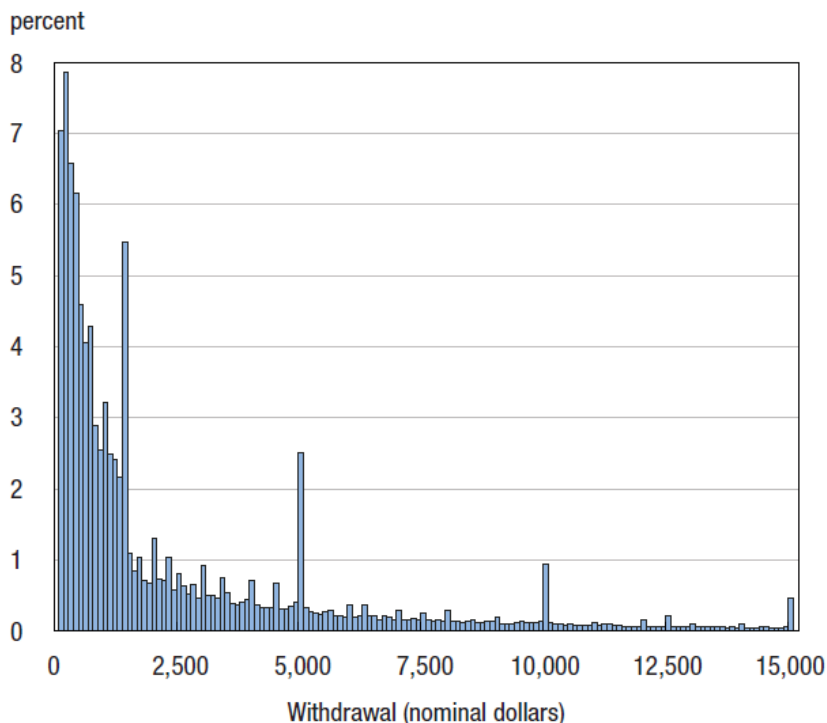
実際の引出し額の分布をみると、少額の引出しが多いが、引出し額の閾値の影響で、5,000カナダドルや10,000カナダドルでの引出しも多い。

図 27 : 2000年～2013年、25歳～54歳のRRSP引出し額の分布⁶⁸

⁶⁷ 2000年～2013年において調査対象のサンプル数は3.2%増えている。

⁶⁸ Trends in RRSP Contributions and Pre-retirement Withdrawals, 2000 to

Chart 3-1
Distribution of total RRSP withdrawals not exceeding \$15,000
among 25- to 54-year-olds, 2000 to 2013



第3項 繰延利益分配制度 (DPSP)

利益分配制度は、事業主の収益に紐づいて計算される金額を従業員に支払う制度として定義される。その目的は、従業員と経営者、そして株主で共通のインセンティブを共有することにある。利益分配制度には、利益を即時に分配する制度と、利益を繰り延べて分配する制度があるが、後者のことを繰延利益分配制度と呼び、登録企業年金や RRSP と共通の拠出限度額が適用される。

繰延利益分配制度の掛金の拠出は事業主が行う。事業主掛金は、利益を参照して決定されるので、例えば単年度の利益の5%というような表現で定義される。利益がない年の事業主掛金はゼロになることもある。

2013 の Chart3-1 を抜粋。

登録企業年金との主な違いは、繰延利益分配制度の場合、引退時に一時金での受け取りが認められている点である。登録企業年金のような規制に準拠する必要がない一方、繰延利益分配制度の拠出限度額は、登録企業年金よりも低く設定されている。資産を分割して支払う制度も存在する。また、個人年金を購入することもできる。

表 10：DC と繰延利益分配制度の拠出限度額

年	DC 拠出限度額	繰延利益分配制度 拠出限度額
2021	\$29,210	\$14,605
2020	\$27,830	\$13,915
2019	\$27,230	\$13,615
2018	\$26,500	\$13,250
2017	\$26,230	\$13,115
2016	\$26,010	\$13,005
2015	\$25,370	\$12,685
2014	\$24,930	\$12,465
2013	\$24,270	\$12,135
2012	\$23,820	\$11,910
2011	\$22,970	\$11,485
2010	\$22,450	\$11,225
2009	\$22,000	\$11,000
2008	\$21,000	\$10,500
2007	\$20,000	\$10,000
2006	\$19,000	\$9,500
2005	\$18,000	\$9,000
2004	\$16,500	\$8,250
2003	\$15,500	\$7,750
2002	\$13,500	\$6,750
2001	\$13,500	\$6,750
2000	\$13,500	\$6,750
1999	\$13,500	\$6,750
1998	\$13,500	\$6,750
1997	\$13,500	\$6,750
1996	\$13,500	\$6,750
1995	\$15,500	\$7,750

1994	\$14,500	\$7,250
1993	\$13,500	\$6,750
1992	\$12,500	\$6,250
1991	\$12,500	\$6,250
1990	\$11,500	\$5,750

繰延利益分配制度で積み立てられた資産は、以下の何れか早い日までに引き出すこととされている。

- 受給者が **71 歳** に到達する年の末日
- 以下の何れかの最も早い日から **90 日後**
 - 従業員の死亡日
 - 従業員の退職日
 - 繰延利益分配制度の終了日

第4項 非課税貯蓄口座

非課税貯蓄口座は **TEE** 型の貯蓄制度であり、必ずしも引退後の貯蓄の準備を行うための制度ではないものの、**RRSP** を補完する意味合いも有する。例えば、**71 歳** に到達した年末以降は **RRSP** に拠出することはできないが、非課税貯蓄口座には拠出することができるので、高齢になっても一定の税制上の優遇措置を享受することができる。

非課税貯蓄口座は以下のような特徴を有する。

- すべてのカナダ人は **18 歳** 以上になると非課税貯蓄口座に拠出できる。その金額は、給与比例ではなく定額である。
- 拠出限度額はインフレを考慮し、**500 カナダドル** 単位で設定される。
- 利用しなかった非課税貯蓄口座は繰り越される。
- 運用益と引き出しは非課税。
- 引き出し額は **GIS** 等のミーンズテストの対象の給与とみなされない。
- 引き出し額は非課税貯蓄口座に加算される。

- 配偶者の非課税拠出口座に拠出する掛金の帰属に関するルールは存在しない。

表 11：非課税貯蓄口座の拠出限度額

年	非課税貯蓄口座の拠出限度額
2021	\$6,000
2020	\$6,000
2019	\$6,000
2018	\$5,500
2017	\$5,500
2016	\$5,500
2015	\$10,000
2014	\$5,500
2013	\$5,500
2012	\$5,000
2011	\$5,000
2010	\$5,000
2009	\$5,000

RRSP と非課税拠出口座の比較は以下の通りである。非課税貯蓄口座は必ずしも老後所得の準備で用いられるものではないが、RRSP の加入上限を超えても非課税貯蓄口座に拠出することができるので、引退貯蓄制度の一種として分類されることもある。

表 12：RRSP と非課税貯蓄口座の比較

	RRSP	非課税貯蓄口座
年間の拠出限度額	2021 年は\$27,830	2021 年は\$6,000
利用しなかったコントリビューション・ルームの翌年度への繰越	キャリーフォワード有	キャリーフォワード有
掛金拠出時の課税	なし	あり
運用時の課税	なし	なし
引き出し時の課税	あり	なし

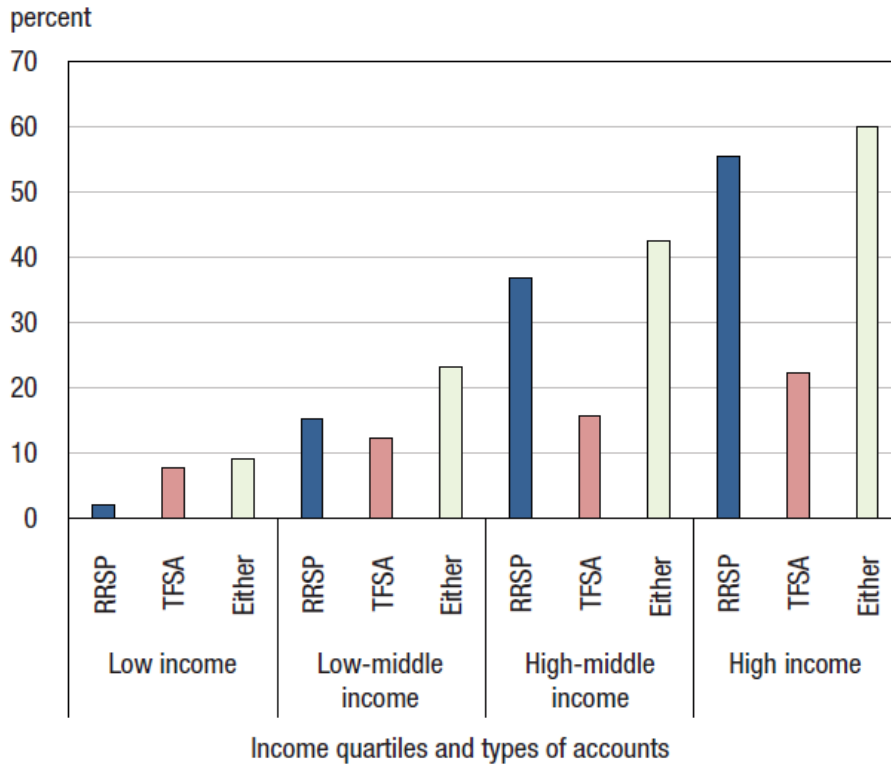
加入上限年齢	71 歳に到達する年の 末日	なし
配偶者への掛金拠出	本人のコントリビューション・ルームの範囲内で 可能	配偶者のコントリビューション・ルームの範囲内 で可能

カナダ統計局（2017）は縦断データを用いて、RRSP と非課税貯蓄口座（TFSA）の年収の応じた拠出率を比較している。非課税貯蓄口座は、低所得者において相対的に利用されていることがわかる。

図 28 : 2009～2013 年、25～54 歳の RRSP と TFSA の拠出率の所得区分別の比較⁶⁹

⁶⁹ Trends in RRSP Contributions and Pre-retirement Withdrawals, 2000 to 2013 の Chart4 を抜粋

Chart 4
Incidence of contributing to an RRSP or TFSA (or either)
across income groups for 25- to 54-year-olds, 2009 to 2013



第5節 私的年金における共通の限度額が導入された背景

第1項 1985年連邦予算書

1982年の政府のグリーンペーパー「Better Pensions For Canadians」の提言を受けて、1984年の連邦予算において、GIS、カナダ年金制度、登録企業年金に関する改正案が提示された。1984年連邦予算は、より公平で寛大な退職後の貯蓄のための税制支援制度を提案したものであり、所得の18%（但し、最大で年間15,500ドル）を上限とする包括的な控除限度額を新たに設定し、登録企業年金および引退貯蓄制度に対するすべての拠出金に適用することが提案された。当時の政府は、異なった働き方にある個人に対する税制優遇措置が不公平になっている点を問題視していた。

1984年の連邦予算は自由党政権が提案したものであるが、その年の選挙で自由党は敗北し、年金改革は進歩保守党に引き継がれた。1984年連邦予算で示された公平な税制の取扱いの提案は、新たな政権でも変更されることなく、1985年の連邦予算書において、登録企業年金とRRSPの掛金を対象とした既存のルールを大幅に見直す提案が行われた。当初の提案は激しく非難されたが、その後4年半の間に更なる提案が行われ、最終的に1990年に導入された。

< Michael H. Wilson による 1985年5月の連邦予算演説 ⁷⁰ >

我々の私的年金制度の構造における十分なインセンティブと公平性は、カナダ人が自立した方法で退職の準備をすることを確実にするために不可欠である。10年間の年金政策の議論を経て、私は大改革を進めている。広範囲にわたる変更である。この改革は、カナダ人が公平で柔軟な方法でしかるべき年金を構築する能力を根本的に改善することになるだろう。

⁷⁰ The Budget Speech(1985)の15-16頁の「Improved Pensions」を筆者が訳したもの

私は、連邦年金給付基準法 (federal Pension Benefits Standards Act) に基づく私的年金の最低基準を改善するための法案を導入する予定である。これは、ベスティング、ポータビリティ、遺族給付に関する規則を改善するものである。それらは特に女性に利益をもたらすだろう。これらの提案は、全国の年金給付の均一性を確保するための州との広範な協議の結果である。これは、連邦政府と州の協力の優れた一例である。

私が発表する変更は、より多くの労働者が年金制度に加入する機会と、年金資産の運用に参加する権利を確保することを保証するものである。これらの変更は、年金制度に加入してから2年後に年金給付を受ける権利を労働者に提供し、権利が確定した給付のポータビリティを保証する。同一の状況下で退職する女性と男性に平等な年金を提供する。遺族給付および離婚した場合の配偶者間の年金分割のための規定が設けられる。

現時点において、私は強制的なインフレ保護の立法化を提案しているわけではない。インフレ保護のための様々な提案の将来的なコストについては不確定が高く、それを実現するための最善の方法についてのコンセンサスはない。しかし、政府は連邦政府の管轄下にあるすべての企業に対し、自発的に年金をインフレ調整するよう奨励する。企業は、インフレ調整の内容とそのために使われた資金の出所の報告を公式に求められることになるだろう。

政府は、年金の購買力を守るための追加措置を視野に入れて、状況を注視し、州や企業、その他の関係団体との協議を継続する。

また、私は、私的年金の掛金に対する税の補助制度の改革の提案を行う。現在の制度は、様々な種類の年金制度に加入している人たちの間での差別を生んでいる。1986年から、RRSPの拠出限度額は1990年まで毎年引き上げられ、1990年にはRRSPと他の年金制度との公平性が回復されるだろう。任意の年において、許容されるRRSPの掛金をすべて使用していない人は、7年間の期間内

にその差異を補うことができるようになるだろう。これは、はるかに柔軟かつ包括的な年金制度へのアクセスをカナダ人に提供することになる。

これらの新しい施策は、増加している小規模ビジネス、農業、専門職に従事するカナダ人に対して、適切な引退所得を得る機会を大幅に改善するだろう。

当時、税制優遇措置のある引退貯蓄の制度として、RRSP、登録企業年金、繰延利益分配制度の3つが存在していた。1985年の連邦予算書の中で、RRSPだけの者、マネー・パーチェス型の登録企業年金の加入者、確定給付型の登録企業年金の加入者の実効最大年間拠出（従業員と事業主）を比較した上で、その格差を問題視している。そして、マネー・パーチェス型の登録企業年金とRRSPの拠出限度額を、5年間で確定給付型の登録企業年金と同水準まで引き上げるものとしている。ただし、実際に引き上げがスタートしたのは1990年以降であり、同水準となったのは2003年のことである。

図 29：拠出限度額の比較（1985年の予算書の50頁からの抜粋）

Effective Limits on Different Types of Plans Under the Current System

Plan	Effective maximum annual contribution (employee and employer)	Effective maximum annual retirement pension after 35 years
	(dollars)	
RRSP only	5,500	21,000
Money purchase RPP	7,000	27,000
Defined benefit RPP	15,500 ⁽¹⁾	60,000

⁽¹⁾ The \$15,500 is not a statutory amount but represents the annual contribution required, under reasonable actuarial assumptions, to fund the maximum allowable pension of \$60,025 under a defined benefit RPP.

ここで、DB型の登録企業年金の拠出限度額 15,500 カナダドルは法令上の限度額ではないが、法令上の限度額である最大年金額 60,025 カナダドル

⁷¹から一定の数理的な前提を置いて年間の掛金相当額を計算したものである。連邦予算書において、数理的な前提は明示されていないものの、35年で60,000カナダドルの年金を獲得するためには年間の増加額は1,714カナダドルであり、これを9倍すると15,429カナダドルとなるので、後述するFactor of 9と同様の前提を想定した換算手法を推測される。なお、最大年金額の60,025カナダドルは、所得が85,750カナダドルの人の所得代替率が70%となる水準であり、単年度の年金給付の増加分が所得×2% (85,750×2.0%)で、35年加入することで、60,025カナダドル(=85,750×2.0%×35)として計算される。この85,750カナダドルの所得は、平均所得の3倍に相当する水準であり、98%の労働者をカバーするものと1985年予算書の中で記されている。

また、各種制度の限度額が同じ水準となった後、1991年から賃金スライドを行う予定だったが、実際に賃金スライドが導入されたのは2009年以降のことである。

Towers Watson(2010)によると、既存の引退貯蓄税制について、当時の財務省は主に4つの懸念を抱いていたと言われる。

- 公平性: 既存の税制は、以下の3つのカテゴリーに属する個人を不公平に扱っていた。
 - 確定給付企業年金の加入者
 - 確定拠出年金や繰延利益分配制度等、他のタイプの企業年金の加入者
 - 自営業者を含む、上記のいずれにも該当しない従業員
- 便益の二重取り: 財務省が意図した以上の額の税制優遇を受ける抜け道が存在していた。

⁷¹ Information Circular 72-13R8 の Part 1 – Registration (登録) の 9. Benefits (給付) の (g) Maximum pension (最大年金) で規定

- 柔軟性:個人がある年に **RRSP** への拠出を行うことができなかった場合、その権利は永久に失われた。**RRSP** のキャリーフォワードの導入により、その問題は緩和される。
- 法的拘束力:年金制度の登録要件は **Information Circular** ⁷²に規定されており、法的拘束力を持っていなかった。

以上の懸念点を背景に、財務省は改革の目標を以下のように定めた。

- 過度なコストをかけることなく、税制上の公平性を高めること。
- **RRSP** のキャリーフォワード制度を通じて、**RRSP** への拠出時期の柔軟性を高めること。
- 老後のための個人の貯蓄を推奨すること。ベビーブーマーが引退すると、公的年金に依存する高齢者が増加することから、現在の若い世代が定年後に経済的に自立していることは、将来の世代にとって重要である。
- 繰延利益分配制度の拠出限度額を引き上げることで、利益分配のインセンティブを高めること。
- 引退貯蓄の水準や異なる引退貯蓄制度の相対的な利用状況に関する、連邦政府が利用可能な情報量を増やすこと。
- **Information Circular 72-13R8** に規定されていた企業年金の登録要件を条文化すること。

1990年6月27日にカナダ政府は **Bill C-52** ⁷³を可決した。カナダ政府の新しい税制施行の目的は以下の通りとされる。

- 私的年金の普及促進:個人の老後資金の増加を促す税制の枠組みを確立すること

⁷² 法律ではなく、カナダ歳入庁の見解を説明したもの

⁷³ **An Act to Amend the Income Tax Act and Related Acts**

- 公平性の確保：年金や引退貯蓄の種類に応じて、一部の納税者が他の納税者と同じように多くの税金の援助を受けることができないという不公平感を解消すること
- 自由度の向上：退職後の貯蓄のタイミングの自由度を高めること
- 限度額の実質的な価値の維持：拠出金や給付金の上限金額がインフレ調整される、実質的な価値が下がらない制度を導入すること。

第2項 共通の限度額導入時の状況

1976年にDB制度の年間の年金限度額(annual pension limit)が変更され、加入期間一年につき1,715カナダドル、かつ35年が限度となった。すなわち、最大の年金年額は60,025カナダドル(=1,715×35年)となる。この限度額は、2%のaccrual rateの場合⁷⁴、85,750カナダドル以上の給与の従業員に影響を与える水準であった。この給与は、当時の平均給与の6倍程度であり、役員レベルの高額な給与に相当するものであった⁷⁵。この限度額は1990年まで変わることがなかったが、その間に平均給与は上昇し、限度額が一般の従業員にも影響を与えるようになっていた。限度額に影響を及ぼす85,750ドルの給与は、当時の平均給与の2.5倍にまでなっていた。

当時の人口動態的な統計を見ると、1990年のカナダの65歳以上人口は11.3%であり、当時の日本の11.9%と同程度の水準であった。

表 13：1990年時点の65歳以上人口の比較⁷⁶

	65歳以上人口(1990年)

⁷⁴ 2%の場合、70%程度の所得代替率を達成するとされている。

⁷⁵ 限度額を超える場合、補足協定(supplementary arrangements)を締結することがある。補足協定の有無は、企業の規模と業界の特性による。

⁷⁶ カナダ・アクチュアリー会(1995)のTable 1.1をもとに作成

カナダ	11.3%
日本	11.9%
米国	12.3%
フランス	13.8%
イタリア	14.8%
ドイツ	14.9%
英国	15.7%

カナダのベビーブーマーは、日本の団塊の世代より遅く、1952年～1966年に誕生したコホートである。OSFI⁷⁷の当時の人口推計を見ると、このコホートでコブができており、2025年の推計人口では60-64歳の層が最も大きな人口となっていた。このベビーブーマーの高齢化によって、65歳以上の従属人口指数は大きく変化することが見込まれていた。

表 14：従属人口指数の推移⁷⁸

年	従属人口指数		合計
	20歳以下	65歳以上	
1951	69.7%	14.3%	84.0%
1966	83.9%	15.3%	99.2%
1995	45.1%	19.8%	64.9%
2030	42.0%	38.9%	80.9%

有権者の年齢の中央値も1995年の42.0歳から2030年には49.5歳まで延伸すると予想されていた。日本と同様、高齢者の投票率の方が高く、年金制度の改正は当時の喫緊の課題とされていた。

老齢保障年金とカナダ／ケベック年金制度の給付を受け取ることができると思っている人の割合の調査によると、特に若者が公的年金の持続可能性に不安を感じていたことがわかる。

⁷⁷ The Office of the Superintendent of Financial Institutions

⁷⁸ カナダ・アクチュアリー会（1995）の Table 1.2 をもとに作成

表 15 : カナダの公的年金の信頼割合 ⁷⁹

18～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～64 歳	65 歳以上
29%	23%	29%	47%	85%

将来の高齢化を背景に、当時と同レベルの社会保障を提供し続けると、2030 年には 480 億カナダドルの追加費用が必要であり、これを税収に換算すると、45%の所得増税もしくは 7.0%の消費税を 26%まで増税する必要があるという試算も存在した。

表 16 : 65 歳以上人口の増加の見込み ⁸⁰

	1992 年	2030 年	増加率
65 歳以上人口	330 万人	800 万人	142%
生産年齢人口に対する割合	19.0%	38.9%	105%

当時のカナダは財政問題も抱えていた。1982 年に GDP 比で 45%であった連邦政府および州政府の負債は 1992 年には GDP の 91%まで膨れ上がっていた。なお、当時のカナダの税金等を G7 の国と GDP の%で比較すると、個人に対する直接税は1位、企業に対する直接税は4位、社会保険料は7位、間接税は2位、その他の税金は2位であり、トータルでは4位と、G7 の中では中位的なポジションであった。

2階部分の公的年金が導入された 1960 年代と 1990 年代では、経済環境も変わっており、賦課方式での財政運営の限界に直面していた。高齢化と実質賃金上昇率の低下によって、予想よりも負担は増大した。実質金利の上昇

⁷⁹ カナダ・アクチュアリー会 (1995) の Graph 2.2 をもとに作成

⁸⁰ カナダ・アクチュアリー会 (1995) の Table 1.4 をもとに作成

によって、運用収益を期待できる事前積立方式の方がより魅力的に見えるようになっていた。

表 17：カナダの長期経済予測⁸¹

	長期経済予測	
	1960年代	1990年代
65歳以上の 従属人口指数	0.33	0.40
実質賃金上昇率	2%	1%
実質金利	2%	4%

1982年から1992年の10年間で、登録企業年金とRRSPの年金資産はいずれも増加しているが、RRSPの伸びの方が著しい。なお、繰延利益分配制度の資産額は1994年時点で14億カナダドルであり、登録企業年金やRRSPと比べると、その資産規模はかなり小さい。

表 18：1982年末から1992年末の資産の増加率⁸²

	1982年末	1992年末	年間増加率
登録企業年金	1,253億カナダドル	3,765億カナダドル	11.6%
RRSP	269億カナダドル	1,467億カナダドル	18.5%
合計	1,522億カナダドル	5,233億カナダドル	13.1%

1992年時点の登録企業年金、繰延利益分配制度、RRSPの加入率を見ると、高齢になるほど加入率は上昇している。また、公的部門の方が私的部門よりもすべての年齢区分で加入率は高い。Robert (2002)は、その理由として中小企業は企業年金を持っていない傾向があるとしている。

⁸¹ カナダ・アクチュアリー会 (1995) の Table 2.4 をもとに作成

⁸² カナダ・アクチュアリー会 (1995) の Table 3.1 をもとに作成

表 19 : 1992 年時点の登録企業年金、繰延利益分配制度、RRSP の加入率（年齢区分別）⁸³

	公的部門	私的部門
25 歳未満	41.0	20.0
25 歳以上 44 歳以下	83.0	55.0
45 歳以上 64 歳以下	90.0	67.0
25 以上 64 歳以下	86.0	58.0
	公的部門	私的部門
20,000 カナダドル未満	43.0	24.0
20,000 以上 39,999 カナダドル以下	87.0	62.0
40,000 以上 79,999 カナダドル以下	97.0	87.0
80,000 以上	99.0	92.0

このように 1990 年当時のカナダはいくつかの課題を抱えていた。一つは連邦政府の財政問題。オイルショック以降の財政赤字は累積しており、将来の高齢化を背景に、社会保障に関する費用も増加が見込まれており、財政再建に向けた難しいかじ取りを迫られていた。また、高齢者の貧困問題に対処するために、GIS を導入する等、公的年金の改革を実施してきたが、公的年金だけでなく私的年金も含めて議論を行う時期に差し掛かっていた。特に、1988 年の多文化主義法を背景に、経済的に不平等な取り扱いを排除することが国是にもなっていたことから、移民等のマイノリティが貧困になることを防止するために、私的年金についても、公平な拠出機会を提供することが求められていたものと推察される。移民政策を積極的に推進するカナダにおいて、私的年金共通の限度額が早い時期から導入されたことは偶然ではないだろう。

⁸³ Robert (2002) の Table 4 をもとに作成

第6節 私的年金における共通の限度額の仕組み

第1項 共通の限度額の仕組み

1990年に所得税法が改正され、DB制度、DC制度、RRSP等に共通の非課税拠出限度額が設定された。共通の非課税拠出限度額（給付ベース）は、所得の18%もしくは定額の内、何れか低い額とされた。この定額の上限は、導入当時は加入期間一年あたり1,722.22カナダドルであり、1995年以降は賃金スライドされる予定であったが、連邦政府は賃金スライドの実施を凍結し、実際に賃金スライドが始まったのは2004年以降であった。最初の改定で定額の限度額は、1,722.22ドルから1,833.33ドルに改定された。

1990年に11,500カナダドルであったDC拠出限度額は最初の5年間は少しずつ引き上げられていったが、平均給与との対比で限度額が高くなった⁸⁴ことから、1996年から13,500カナダドルに引き下げられた。当時のカナダは好景気であったが、当時の政府は好景気の時こそ赤字を削減すべきという方針を示していた。2002年まで据え置かれたDC拠出限度額は2009年まで再び引き上げられていった。そして、2010年以降のDC拠出限度額は賃金スライドされている。

1722.22カナダドルであったDB給付限度額は、2003年以降はDC拠出限度額の1/9となっている。RRSP拠出限度額は、基本的に前年のDC拠出限度額が適用される。繰延利益分配制度の拠出限度額はDC拠出限度額の半分である。

表 20 : DC、DB、RRSP、繰延利益分配制度の拠出限度額とYMPE

年	DC 拠出 限度額	DB 給付 限度額	RRSP 拠出 限度額	繰延利益 分配制度 の拠出 限度額	YMPE
---	--------------	--------------	-------------------	----------------------------	------

⁸⁴ 1995年の予算演説によると平均給与の2.5倍の水準が目安とされている。

2022			\$29,210		
2021	\$29,210	\$3,245.56	\$27,830	\$14,605	\$61,600
2020	\$27,830	\$3,092.22	\$27,230	\$13,915	\$58,700
2019	\$27,230	\$3,025.56	\$26,500	\$13,615	\$57,400
2018	\$26,500	\$2,944.44	\$26,230	\$13,250	\$55,900
2017	\$26,230	\$2,914.44	\$26,010	\$13,115	\$55,300
2016	\$26,010	\$2,890.00	\$25,370	\$13,005	\$54,900
2015	\$25,370	\$2,818.89	\$24,930	\$12,685	\$53,600
2014	\$24,930	\$2,770.00	\$24,270	\$12,465	\$52,500
2013	\$24,270	\$2,696.67	\$23,820	\$12,135	\$51,100
2012	\$23,820	\$2,646.67	\$22,970	\$11,910	\$50,100
2011	\$22,970	\$2,552.22	\$22,450	\$11,485	\$48,300
2010	\$22,450	\$2,494.44	\$22,000	\$11,225	\$47,200
2009	\$22,000	\$2,444.44	\$21,000	\$11,000	\$46,300
2008	\$21,000	\$2,333.33	\$20,000	\$10,500	\$44,900
2007	\$20,000	\$2,222.22	\$19,000	\$10,000	\$43,700
2006	\$19,000	\$2,111.11	\$18,000	\$9,500	\$42,100
2005	\$18,000	\$2,000.00	\$16,500	\$9,000	\$41,100
2004	\$16,500	\$1,833.33	\$15,500	\$8,250	\$40,500
2003	\$15,500	\$1,722.22	\$14,500	\$7,750	\$39,900
2002	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$39,100
2001	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$38,300
2000	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$37,600
1999	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$37,400
1998	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$36,900
1997	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$35,800
1996	\$13,500	\$1,722.22	\$13,500	\$6,750	\$35,400
1995	\$15,500	\$1,722.22	\$14,500	\$7,750	\$34,900
1994	\$14,500	\$1,722.22	\$13,500	\$7,250	\$34,400
1993	\$13,500	\$1,722.22	\$12,500	\$6,750	\$33,400
1992	\$12,500	\$1,722.22	\$12,500	\$6,250	\$32,200
1991	\$12,500	\$1,722.22	\$11,500	\$6,250	\$30,500
1990	\$11,500	\$1,722.22	旧制度	\$5,750	\$28,900

2010 年において、最も手厚い DB 制度や DC 制度に加入している場合、実質的にカバーできる最大所得は、DB 給付限度額の 2,494,44 カナダドルを 2.0% で除した額 (もしくは 22,450 カナダドルを 18% で除した額) であり、124,722 カナダドルとなる。2010 年において、これは平均賃金の約 2.6 倍に

相当する水準である。2010 年以降の DC 拠出限度額は賃金スライドしている
ので、この平均賃金との比率も維持されている。

カナダの引退貯蓄制度の主要な目標は、すべての納税者を公平に取り扱う
ことにある。この制度の中心にある概念が、RRSP のコントリビューション・ルー
ムである。年間で利用可能な税控除対象の RRSP のコントリビューション・ルー
ムの最大額は、限度額はあるものの、前年所得の 18%となる。納税者が登録
企業年金または繰延利益分配制度に加入していない場合、当該納税者はコ
ントリビューション・ルームのすべてを RRSP に利用することができる。納税者が
登録企業年金や繰延利益分配制度に加入している場合の RRSP のコントリ
ビューション・ルームは、前年の登録企業年金や繰延利益分配制度の下で発
生したみなし給付によって削減される。このみなし給付のことを年金調整と呼ぶ。
登録企業年金や繰延利益分配制度で付与されるみなし給付が大きければ、
翌年の RRSP のコントリビューション・ルームは小さくなる。このような調整の仕
組みを以って、納税者に対する公平な拠出機会の提供が実現されている。

RRSP のコントリビューション・ルームは前年の収入に基づいている。これは、
カナダ歳入庁が納税者のコントリビューション・ルームを決定するための十分な
時間を確保できるようにするためである。

納税者は、特定の年に利用しなかった RRSP のコントリビューション・ルーム
を繰り延べることができる。この仕組みは、RRSP キャリーフォワードと呼ばれる。
納税者は、例えば、2019 年に RRSP の掛金を拠出することもできるが、2019
年の確定申告書で税金控除の報告をしなければ、RRSP のコントリビューショ
ン・ルームは 2020 年に繰り越される。そして、2019 年に利用しなかった分のコ
ントリビューション・ルームを用いて、2020 年以降の将来の時点において、税
額控除を受けることができる。

RRSP に掛金を拠出できるのは、71 歳に達した暦年の終わりまでであるが、
本人が 71 歳以降であっても、配偶者がまだ 71 歳に達していない場合であれ

ば、本人の RRSP のコントリビューション・ルームの範囲内で、配偶者の RRSP の口座に掛金を拠出することもできる。

第2項 年金調整 (Pension Adjustment)

DB 制度で発生する年金受給権を DC 制度と比較可能な金額に換算する際に使用される Factor of 9 は、1984 年 2 月の政府案で初めて提案されたものである (Towers Watson 2010, p.115)。

年金数理に基づくと、代表的な個人において、加入期間中に9ドルの掛金を拠出し続けると、1ドルの目標とする年金を購入するのに十分であることが示されている。この Factor of 9 は、個人のキャリアの最初の頃には目標とする年金の積み立てに必要とされるよりも多くの金額を控除する権利を提供するが、後半には必要とされるよりも少ない金額を控除する権利を提供する。初期の過剰分が後期の不足分を相殺するので、Factor of 9 は、全加入者期間について目標とする年金のための適切な拠出額をもたらすこととなる。

年金調整の仕組みも 1990 年に導入されたもので、登録企業年金の加入者一人ひとりについて毎年報告される。年金調整は、加入者がその年に獲得した年金給付のみなし価値を表すもので、翌年の RRSP のコントリビューション・ルームに影響を与える。DC 制度の年金調整の額はシンプルで、その年の拠出した事業主掛金および従業員掛金の合計額⁸⁵となる。繰延利益分配制度の場合、従業員拠出はないので、事業主掛金が年金調整の額となる。

DB 制度の場合、理想的には、各加入者が獲得する DB 給付の価値は、給付水準、制度の種類、年齢、性別、婚姻関係等を反映して個別に計算される

⁸⁵ ベスティングされていない加入者からの forfeited amounts がある場合は、その金額も加算される。事業主掛金の権利を得る前に退職した加入者については、当該掛金は他の加入者に再配分される。

べきである。しかしながら実務上、これらを効率的に行うことは非常に困難である。そこで、税務上、従業員がその年に稼いだ DB 給付の額を換算するための係数を定義している。これが **Factor of 9** である。**Factor of 9** は、特定の年に従業員が獲得した DB 給付の額に乗じて、DC 制度の掛金に相当するとみなされる金額に換算するために用いられる。

DB 制度の年金調整の額は、個別の企業年金の規約に関わらず、一律以下の数式で計算される。

$$\text{年金調整の額} = \text{年金受給権} \times 9 - \text{年金調整オフセット}$$

この年金調整オフセット(PA offset)は、1990年から1996年は1,000カナダドルで、年金調整リバーサルが導入された1997年以降は600カナダドルとされている。DB加入者に最低600ドルのRRSPの拠出額を確保する目的で導入されたものである。年金調整オフセットを控除すると年金調整の額がマイナスとなる可能性もありうるが、その場合の年金調整はゼロとなる。

年金調整の計算で用いる年金受給権は個人単位で計算される。特定の暦年における年金受給権は、年末でのDB規約に基づく個人の「標準化された年金」(Normalized pension)のうち、その年に発生していると合理的にみとめられる部分を指す。一般的に、これは、年末の「標準化された年金」と年始の「標準化された年金」との差として決定される。この「標準化された年金」は、個人が65歳に到達した年の末日に退職した場合に支払われることとなる終身年金を表しており、その時点の勤続年数に基づいて計算される。なお、早期退職補助金、つなぎ給付、引退前の死亡給付、退職後のインフレ調整、50%ルール等の付随給付は「標準化された年金」に含まれない。

給与比例のDB制度の場合、最終給与比例、最高給与比例、累積給与比例のいずれの給付設計であっても、年金調整の額は同様に計算される。「標

準化された年金」の受給権を決定する際に利用するのは、その年の個人の給与であり、事業主は給与を平均化したり、将来に向けて予測したりする必要はない。

年間の年金調整は **T4** という様式を用いて、事業主から各加入者およびカナダ歳入庁に報告される。カナダ歳入庁への報告は、翌年の2月末とされる。加入者の確定申告書が提出されると、カナダ歳入庁は加入者が利用可能な **RRSP** のコントリビューション・ルームを年金調整の分だけ減らす。そして、カナダ歳入庁から加入者に送付される評価通知上で、加入者が利用可能な最大の控除可能な **RRSP** のコントリビューション・ルームを導入する。加入者の **RRSP** のコントリビューション・ルームは、

前年の給与の **18%** (但し、上限額あり) から、

- 前年に報告された年金調整
- 過去勤務期間の年金調整

を控除し、

- 今年度の年金調整リバーサル
- 前年から繰り越された未使用の **RRSP** のコントリビューション・ルーム

を加算して計算される。過去勤務期間の年金調整と年金調整リバーサルについては、次項以降で説明する。

カナダ歳入庁(2020)の「**Pension Adjustment Guide**」を参考に、6つの事例を用いて、カナダの非課税拠出限度額の仕組みを解説する。事例①は **DC** 加入者、事例②～④は **DB** 加入者、事例⑤はハイブリッド方式、事例⑥は複数事業主制度の加入者のケースである。

事例①(DC制度のみに加入)

- 事業主掛金は給与の **5.0%**

- 従業員掛金は給与の 5.0%
- 従業員の給与は 40,000 カナダドル
- DC の拠出限度額: 7,200 カナダドル = $\min(18\% \times 40,000, 27,230)$ ⁸⁶⁾
- 年金クレジット: 4,000 カナダドル = $40,000 \times 10\%$ ⁸⁷⁾

事例②(定額の DB 制度)

- 年金の給付算式は加入月数 $\times 25$ カナダドル
- 1年間の年金増加分は 300 カナダドル = 25×12 か月
- 年金クレジット: 2,100 カナダドル = $9 \times 300 - 600$

事例③(給与比例方式の DB 制度)

- 年金の給付算式は $2.0\% \times$ 退職前3年間の平均給与
- 従業員の給与は 40,000 カナダドル
- 1年間の年金増加分は 800 カナダドル = $2.0\% \times 40,000$
- 年金クレジット: 6,600 カナダドル = $9 \times 800 - 600$

事例④(Integrate された給与比例方式の DB 制度)

- 年金の給付算式は $1.4\% \times \text{YMPE} + 2.0\% \times$ (5年間の最高給与の平均 - YMPE) if 5年間の最高給与の平均が YMPE を超える場合
- 従業員の給与は 70,000 カナダドル
- YMPE は 42,100 カナダドル⁸⁸⁾
- 1年間の年金増加分は 1,147.4 カナダドル = $(1.4\% \times 42,100) + 2.0\% \times (70,000 - 42,100)$

⁸⁶⁾ 2019 年の DC 拠出限度額

⁸⁷⁾ 簡便のため、forfeited amount はゼロとしている。

⁸⁸⁾ Pension Adjustment Guide (2020)には、2006年に年金クレジットを獲得した例示が載っており、2006年のYMPEを使っている。

- 年金クレジット: $9,727 = 9 \times 1,147.4 - 600$

事例⑤(ハイブリッド方式)

- 年金の給付算式は $1.75\% \times$ 最終3年間の平均給与 $-$ DC 給付
- DC 掛金は、事業主拠出が給与の 3.0% 、従業員拠出が給与の 2.0%
- 従業員の給与は $40,000$ カナダドル
- DC 部分の年金クレジット: $2,000$ カナダドル $= (3.0\% + 2.0\%) \times 40,000$
- 1年間の DB 部分の年金増加分は 477.78 カナダドル $= 1.75\% \times 40,000 - 2,000 \div 9$
- 年金クレジット: $3,700$ カナダドル $= 9 \times 477.78 - 600$
- 年金調整の額: $5,700$ カナダドル $= 2,000 + 3,700$

事例⑥(複数事業主制度)

- 年金の給付算式は $1.5\% \times$ YMPE $+ 2.0\% \times$ (最終給与 $-$ YMPE) if 最終給与が YMPE を超える場合
- 従業員の給与は 3 か月の勤続で $13,000$ カナダドル
- 年換算した従業員の給与は $52,000$ カナダドル $= 13,000 \div 3 \times 12$
- YMPE は $42,100$ カナダドル
- 1年間の年金増加分は、 829.5 カナダドル $= (1.5\% \times 42,100) + 2.0\% \times (52,000 - 42,100)$
- 3 か月の勤続に相当する年金増加分は、 207.38 カナダドル $= 829.5 \times 3/12$
- 年金クレジット: $1,716$ カナダドル $= 9 \times 207.38 - 600 \times 3/12$

ここで、年金クレジット(Pension credit)とは、加入者が各制度から獲得する年金の価値を反映したものである。年金クレジットの合計が年金調整の額となる。年金クレジットは四捨五入して計算される。年金調整は、翌年度の

RRSP の非課税拠出限度額(拠出ベース)を減少させる目的で用いられる。例えば、2020年のRRSPの非課税拠出限度額(拠出ベース)は27,230ドルであるが、事例①を2019年の年金クレジットとした場合、2020年におけるRRSPの拠出限度額の上限は、事例①は23,230カナダドル(=27,230-4,000)となる。このように、年金調整を通じて、登録企業年金のみなし給付の単年度増加分の多寡が、RRSPの拠出限度額に反映する仕組みとなっている。

注目すべきは、DB制度に登場する「Factor of 9」と呼ばれる係数である。これは、DB制度の年金の単年度増加分を掛金建て制度の掛金に換算するための係数であり、将来1ドルの年金給付を受け取るためには、現在9ドルの拠出が必要となるという思想に基づく。

この換算は、一種の年金数理に基づく手法であり、その計算にはいくつかの前提が必要となる。Factor of 9の計算には、以下のような前提が仮定されている。これらの前提を用いると、28歳から63歳までの35年間、RRSPに給与の9.0%を拠出すると、60%の遺族年金かつ3.0%のインフレ調整を持つ最終平均給与の35%に等価な年金を購入することができる。

表 21 : Factor of 9 の計算上の前提

給付設計上の前提	年金数理上の前提
<ul style="list-style-type: none"> ● 年金支給開始は63歳 ● 28歳で制度に加入 ● 加入者期間は35年 ● 年金額は「CPI増加率-1%」で物価調整 	<ul style="list-style-type: none"> ● 名目運用利回りは7.0% ● 昇給率は5.0% ● CPIの増加率は4.0% ● 加入期間は35年(28歳加入、63歳引退) ● 1971年のGroup Annuity Tableに基づく死亡率を仮定

<ul style="list-style-type: none"> ● 終身年金であり、年金受給者が死亡した後は、遺族に 60%の年金が支給される ● つなぎ年金 (Bridge Benefits) はなし ● 年金の給付算式は1%×引退前5年間の平均給与×加入者期間 	<ul style="list-style-type: none"> ● 既婚男性で配偶者も同じ年齢 ● 掛金は年末に拠出
--	---

Factor of 9 の計算方法の詳細については公表されていないが、Office of the Superintendent of Financial Institutions の Director である Christine Dunnigan へのヒアリングに基づく、以下のステップで計算される。最初に、制度加入時点の給与を B としたうえで、毎年 5.0% で昇給するという前提に基づくと、63 歳時点の DB 年金額は以下のように計算される。

$$\begin{aligned}
 \text{DB年金額} &= B \times 1\% \times \frac{(1.05^{34} + 1.05^{33} + 1.05^{32} + 1.05^{31} + 1.05^{30})}{5} \times 35 \\
 &= 1.672 \times B
 \end{aligned}$$

次に、63 歳時点の年金現価率は 13.8413 なので、DB の年金現価は $23.14 \times B$ となる。一方で、DC の掛金率を $x\%$ として、28 歳で加入した従業員が期末に $B \times x\%$ の掛金を拠出し、給与は毎年 5.0% で昇給し、資産は年 7.0% で増加するという前提に基づくと、63 歳時点の DC 残高は、

$$DC \text{ 残高} = B \times x$$

$$\begin{aligned} & \times (1.07^{34} + 1.07^{33} \times 1.05 + 1.07^{32} \times 1.05^2 + \dots + 1.07 \times 1.05^{33} \\ & + 1.05^{34}) = 258.028 \times B \times x \end{aligned}$$

となり、DB の年金現価と DC 残高が等価になるようにすると、

$$23.14 \times B = 258.028 \times B \times x$$

DC 掛金率は $x = 9.0\%$ となる。すなわち、給与の 9.0% の掛金を 35 年間にわたり拠出し、Factor of 9 の前提が成り立つと仮定すると、給与の 1.0% の DB 年金を受け取ることができることを示している。

年金数理の用語でいうと、特定年齢を 28 歳としたうえで、中途退職の確率をゼロと仮定し、昇給率を一律 7% と仮定し、63 歳支給開始の連生年金を支給する最終給与比例制度について、加入年齢方式を用いて計算した標準掛金率が 9.0% に相当する。日本の確定給付企業年金においても、加入年齢方式に基づく標準掛金率が通常用いられているが、中途退職の確率を加味しない点、昇給率を年齢別で設定していない点が、より簡素化されている。

Factor of 9 の仮定には、典型的な DB 制度よりも寛大な前提も含まれるため幾つかの批判もある。例えば、インフレ調整はアドホックに対応する制度が多いので、「CPI 増加率 -1% 」で自動調整する制度は多くない。配偶者に 60% の年金を支払う連生年金を提供するというのも寛大な前提である。この結果、これらの前提よりも低い水準の年金を提供する DB 制度の加入者の年金調整の額は過大に評価されることとなり、RRSP のコントリビューション・ルームは小さくなってしまう。

また、2016 年時点で 60 歳時点の平均余命を比較すると、男女ともに実際の平均余命を過小評価していることがわかる。

表 22 : 60 歳時点の平均余命の比較 ⁸⁹

	2016 年時点の 60 歳の平均余命	
	男性	女性
Factor of 9 の前提	18.8 年	23.5 年
カナダ年金制度の前提	25.5 年	28.0 年

一方で、年金調整の計算には、年金制度の一部で採用されているつなぎ年金や早期退職年金等は考慮されない。これらの年金調整の計算対象外の給付を獲得しても、年金調整の額は影響を受けないので、年金調整の額は過小に評価されているとみることもできる。

DB 制度の加入者にとって、Factor of 9 が年金調整の額を正確に評価しているという懸念は、年金調整リバーサルによって対処される。年金調整リバーサルは DB 制度の加入者が一時金給付を受ける場合に計算されるものであり、年金調整で簡便的に取り扱っている部分を補完する意味合いを持つ。年金調整リバーサルは通常、1990 年以降に報告されたすべての年金調整の合計額から、1990 年以降の勤続に相当する一時金額を控除した金額として計算される。年金調整リバーサルの役割は、年金調整が過大に報告されていることを理由に失われた RRSP のコントリビューション・ルームを回復することにある。

Factor of 9 の感応度分析を行うと、実質運用利回りの影響を強く受けていることがわかる。カナダ・アクチュアリー会（1995）が行った感応度分析によると、実質運用利回りと実質賃金上昇率に応じて、係数は以下のように変化する。

⁸⁹ William (2017) の Table 2 をもとに作成。2040 年では、Factor of 9 の前提における平均余命は不変である一方、カナダ年金制度における平均余命は男性 27.0 歳、女性 29.5 歳とその差はさらに広がる。

表 23 : Factor of 9 の感応度分析 ⁹⁰

実質運用利回り	実質賃金上昇率		
	0%	1%	2%
2%	10.8	12.7	14.7
3%	8.1	9.5	11.1
4%	6.0	7.2	8.5
5%	4.5	5.4	6.4
6%	3.3	4.0	4.9

このように、Factor of 9 は前提によって変わり得る点に留意が必要である。その水準については、現在も賛否両論あるが、導入してから約 30 年間変わることなく実務の世界で受け入れられ続けてきた係数である。

Factor of 9 については、近年幾つか見直しを要望する意見が出ている。William (2017) は、創設から四半世紀経過した Factor of 9 は見直しの時期に差し掛かっているとしている。具体的には、以下の3点を提案している。

- Factor of 9 の基礎となる前提条件を、現在の経済および人口統計学的な状況を反映するように更新
- 年齢に応じて上昇するか、年金制度設計の違いを反映するように係数を調整することで、税制優遇のある貯蓄制度を公平なものとする
- DC 制度の加入者と RRSP の加入者のための現行の年間の限度額を、より寛大な制度に置き換える

William (2017) によると、死亡率を最新のものに置き換えると、係数は9から 10.9 になると試算している。また、実質運用利回りを 3.0% から 2.0% に変更すると係数は9から 11.7 に、1.0% に変更すると係数は 15.3 に、0% に変更すると 20.0 にまで上昇する。Factor of 9 を設定した当時と比べると、経済前提

⁹⁰ カナダ・アクチュアリー会 (1995) の Appendix F をもとに作成

は以下のように変化しており、これらの前提を見直すと、Factor of 9 は 20 となる。

表 24：経済前提の比較⁹¹

	Factor of 9 の前提	現在の状況
名目運用利回り	7.0	3.0
昇給率	5.0	3.0
CPI	4.0	2.0
実質運用利回り	3.0	1.0

事業主とアドミニストレーター等の声を集めた非営利組織の The Association of Canadian Pension Management (2019) も係数を 9 から 12 に変更するように提案している。係数を 12 に変更すると、制度間の公平性を保つために、DC の拠出限度額の水準を 27,000 カナダドルから 36,000 カナダドルに引き上げるべきであり、また RRSP のコントリビューション・ルームも所得の 18% から 24% に引き上げるべきであると提言している。

入社日と加入日が異なる DB 制度（いわゆる、待期期間がある制度）の場合であって、従業員が DB 制度に加入すると、入社日に遡って加入期間を計算する制度も存在する。このような制度では、従業員が年金制度に加入していても、事業主は加入待期中に年金調整の報告を選択することができる。事業主は、従業員が DB 制度に加入した時点で、その個人について過去勤務期間に関する年金調整の報告を選択することも可能である。どちらを選択するかは、スポンサー次第である。事業主が加入待期中の年金調整の報告を選択した場合、加入前に退職した従業員は、年金調整リバーサルが報告されるまで、一時的に RRSP のコントリビューション・ルームを失うことになる。

⁹¹ William (2017) の Table 8 をもとに作成

前年の年金調整は、従業員の T4 様式の 52 番の欄に記載され、カナダ歳入庁に提出される。登録企業年金もしくは繰延利益分配制度を運営する事業主は、加入者の年金調整をカナダ歳入庁に2月末までに提出することが求められている。カナダ歳入庁は、納税者の前年分の確定申告書を受け取り、前年分の所得を決定する。カナダ歳入庁は、その後、当該納税者の RRSP のコントリビューション・ルームを通知できるようになる。この通知は、納税者が所得税の確定申告書を提出した後、当該納税者に提供される評価通知の中で提供される。

図 30：年金調整のための T4 様式

Employer's name – Nom de l'employeur		Canada Revenue Agency / Agence du revenu du Canada		T4 Statement of Remuneration Paid / État de la rémunération payée													
PIZZERIA DI MARIO		Year / Année	2018														
Employer's account number / Numéro de compte de l'employeur		Employment income – line 101 / Revenus d'emploi – ligne 101	14	1 440 00	Income tax deducted – line 437 / Impôt sur le revenu retenu – ligne 437												
Social insurance number / Numéro d'assurance sociale		Province of employment / Province d'emploi	10		22												
123 456 789		Employee's CPP contributions – line 308 / Cotisations de l'employé au RPC – ligne 308	16		24												
Exempt – Exemption CPP/QPP EI PPIP 28 X		Employee's QPP contributions – line 308 / Cotisations de l'employé au RRC – ligne 308	17		26												
Employment code / Code d'emploi		Employee's EI premiums – line 312 / Cotisations de l'employé à l'AE – ligne 312	18	27 07	Union dues – line 212 / Cotisations syndicales – ligne 212												
Employee's name and address – Nom et adresse de l'employé		RPP contributions – line 207 / Cotisations à un RPA – ligne 207	20		Charitable donations – line 349 / Dons de bienfaisance – ligne 349												
Last name (in capital letters) – Nom de famille (en lettres majuscules) First name – Prénom Initial – Initiale		Pension adjustment – line 206 / Facteur d'équivalence – ligne 206	52		RPP or DPSP registration number / N° d'agrément d'un RPA ou d'un RPDB												
LEBRUN PAUL		Employee's PPIP premiums – see over / Cotisations de l'employé au RPAP – voir au verso	55		50												
123, rue Principale Ville Province X0X 0X0		PPIP insurable earnings / Gains assurables du RPAP	56		56												
Other information (see over) / Autres renseignements (voir au verso)		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Box – Case</th> <th>Amount – Montant</th> <th>Box – Case</th> <th>Amount – Montant</th> <th>Box – Case</th> <th>Amount – Montant</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Box – Case	Amount – Montant	Box – Case	Amount – Montant	Box – Case	Amount – Montant						
Box – Case	Amount – Montant	Box – Case	Amount – Montant	Box – Case	Amount – Montant												

年金調整の届出は事業主の責任である。したがって、複数の事業主が一つの年金制度に加入していて、共通のアドミニストレーターが事業主に代わって

年金管理業務を行っている場合であっても、各事業主の責任で年金調整を報告しなければならない。ただし、特定複数事業主制度の場合、例外的にアドミニストレーターが年金調整の報告の責任を負っている。

RRSP コントリビューション・ルームは、前年の年金調整に依存し、その年金調整は、その年の2月末に報告されているので、納税者は、最初の2か月の間自分のコントリビューション・ルームを知らないことになる。故に、納税者は意図せずに RRSP コントリビューションを超えた拠出を行う可能性がある。この点を考慮して、税制上のペナルティが適用される RRSP の超過拠出額の閾値を 2,000 ドルとしている。RRSP のコントリビューション・ルームを超えた場合であっても、超過額を 2,000 カナダドルの範囲内であればペナルティは適用されない。そして、超過額が 2,000 カナダドルを超えると、累積超過額の月1%のペナルティが課税される。ここで累積超過額は、RRSP の掛金から利用可能なコントリビューション・ルームと 2,000 カナダドルを控除した額とされる。

過去に報告された年金調整を修正する場合として、以下の2つのケースがありうる。

- 事業主が、過去の年金調整を計算する際に、計算方法や従業員の年金情報（給与や勤務情報等）に誤りがあったことに気付いた場合
- 従業員が休職から復帰した場合であって、過去に遡及して DC 掛金を調整する場合

すでに報告された年金調整と修正後の年金調整の差額が 50 カナダドル未満の場合は、修正された年金調整を報告する必要はない。ただし、従業員が自分の年金調整を正確に報告したい場合や、カナダ歳入庁が修正された年金調整の報告を要求した場合は、この限りではない。

第3項 過去勤務期間の年金調整 (Past Service Pension Adjustment)

過去勤務期間の年金調整は、給付改善が遡及的に行われた場合において、当該給付改善があった納税者とそれ以外の納税者の間の公平性を担保するために導入されたものである。これは DB 制度のみに適用され、1990 年以降の年金額にかかる給付のみに適用される。特定の給付が遡及的に改善された場合、または過去の加入期間が追加された場合、1990 年以降の各年について、新しい給付式に基づいて修正された年金クレジットが計算される。影響を受けたすべての年の年金クレジットの増加額の合計が、個人の過去勤務期間の年金調整の額となる。

過去勤務期間の年金調整が発生する一般的なシナリオは2つある。1つ目は、年金制度が 1990 年以降の過去の加入期間を遡及的に追加計上する場合である。この場合、アドミニストレーターは、給付が付与された年に給付を受けていた場合に報告されていたと想定される年金調整の額を計算しなければならない。これらの期間において再計算された年金調整の合計額が過去勤務期間の年金調整となる。もう一つのシナリオは、給付金が過去に遡及して改善された場合に発生する。例えば、給付金の計算式が勤続年数ごとの所得の 1.5%である DB 制度を考えてみる。各勤続年数について、給付算定式が所得の 2.0%に改善された場合、過去勤務期間の年金調整は、2.0%の給付算定式が適用された場合の年金額と 1.5%の給付算定式が適用された年金額の差の合計となる。

過去勤務期間に遡及して年金増額が行われた場合、過去勤務期間の年金調整を計算し、カナダ歳入庁に報告することとされている。過去勤務期間の年金調整は、増額後の制度で本来報告すべきであった過去の年金調整の額⁹²から、実際に報告した年金調整の額を控除することで計算される。過去勤務期間の年金調整は通常、RRSP のコントリビューション・ルームを減らすこと

⁹² ただし、共通の拠出限度額が導入された 1990 年以降の期間に限る。

となる。ただし、死亡給付の増額等の付随的な給付改善の場合、過去勤務期間の年金調整は生じない。過去勤務期間の年金調整が 50 カナダドル未満の場合、カナダ歳入庁に報告する必要はないが、アドミニストレーターはその額をトラックし、その後通算して 50 カナダドルを超えた場合に報告が求められる。

所得税法上、DB 制度で 1990 年以降の勤務に係る退職給付が遡及的に改善されるような取引、事象、状況のことを過去勤務事象と呼ぶ。過去勤務事象に該当すると、過去勤務期間の年金調整が発生するが、すべての過去勤務事象が過去勤務期間の年金調整の計算や報告につながるわけではない。

過去勤務期間の年金調整の対象とはならない事象としては以下のようなケースが存在する。

- 制度の性質上、1990 年前の勤務の給付を改善しても過去勤務期間の年金調整にはならない。
- 定額制の DB 制度であって、年金給付が特定の期間の平均賃金の変化よりも大きくない率で引き上げられる限り、そのような引き上げによって発生する加入者の過去勤務期間の年金調整はゼロである。また、過去勤務期間の年金調整が発生することなく、月 1.50 カナダドルまで給付額を増額することを認める例外もある。
- 例えば、累積給与比例から最終給与比例に変更した場合や、平均給与を最高 10 年から最高 5 年の平均に変更した場合等は、年金調整の計算に影響はなく、したがって、過去勤務期間の年金調整はゼロとなる。
- 過去勤務期間の年金調整は、付随給付の変更時には発生しない。したがって、インフレ調整、早期退職補助金、死亡給付、つなぎ給付等を改善した場合であっても、過去勤務期間の年金調整は発生しない。
- 休職に伴って、従業員が職場に復帰した場合に自動的に加算された勤務期間が付与される場合、事業主は過去勤務期間の年金調整ではなく、修正された年金調整を報告することとなる。

- 受給中の年金は一般的に、過去勤務期間の年金調整の影響を受けずに、物価水準の上昇にあわせて増加させることができる。
- 50%ルールに基づき、加入者が給付額の 50%を超えて拠出した掛金は、加入者に返還されることとなるが、超過拠出金は、退職時の終身年金に充てることができると規定している場合がある。このような場合、加入者に追加給付が提供されることとなるが、この追加給付は過去勤務期間の年金調整を発生させるものではない。
- 事業主は、人員削減のために退職する従業員に追加の年金給付を行うことがある。その給付が認定されたダウンサイジング給付に該当する場合、過去勤務期間の年金調整を発生させない。
- 過去勤務期間の年金調整の額が 50 カナダドル未満の場合は、過去勤務期間の年金調整を報告する必要はない。

DC 制度、RRSP、繰延利益分配制度、特定複数事業主制度等から DB 制度への移換金がある場合、過去勤務期間の年金調整から控除される。この移換金を適格移転 (qualified transfer) と呼ぶ。

通常、RRSP のコントリビューション・ルームはゼロより大きくなるが、過去勤務期間の年金調整の額が RRSP のコントリビューション・ルームを上回る場合、RRSP のコントリビューション・ルームがマイナスになるケースもある。このような場合、コントリビューション・ルームの繰越額はマイナスとなり、その後、RRSP コントリビューション・ルームが発生すると、そのマイナス分が減っていきプラスとなる。そして、RRSP のコントリビューション・ルームがゼロよりも大きくなると、税控除の対象となる掛金を拠出できるようになる。

年金調整の報告は事業主の責任であったが、過去勤務期間の年金調整を計算して報告するのはアドミニストレーター責任である。ほとんどの単一事業主制度のアドミニストレーターは事業主であるが、ケベック州では、アドミニストレ

ーターは年金委員会である。また、複数事業主制度のアドミニストレーターは、一般的に加入している事業主とは別の組織である。

過去勤務期間の年金調整には **Certification** が必要なものと不要なものが存在する。一部の従業員に影響がある変更は **Certification** が必要であり、実質的にすべての従業員に影響がある場合は **Certification** が不要である。

Certification が必要な場合、アドミニストレーターは **T1004** の様式を用いてカナダ歳入庁に報告することとなる。過去勤務期間の年金調整の額が、**8,000** カナダドルと **RRSP** コントリビューション・ルームの合計額を超えない場合、**certification** が付与される。したがって、コントリビューション・ルームがマイナスとなる場合であっても、マイナスの額は **8,000** カナダドルが上限となる。過去勤務期間の年金調整の額がこの合計額を超える場合、**T1006** の様式を提出することで、適格引出し (**qualifying withdrawal**) を行うことができる。この適格引出しは課税の対象となる。

図 31 : 過去勤務期間の年金調整のための T1004 様式



Canada Revenue Agency / Agence du revenu du Canada

Protected B when completed

Applying for the Certification of a Provisional PSPA

- Fill out this form if you are a registered pension plan (RPP) administrator and are requesting certification of a plan member's provisional past service pension adjustment (PSPA) for post-1989 past service benefits provided under a defined benefit provision of an RPP
- For the purpose of this form, registered retirement savings plan (RRSP) includes pooled registered pension plans (PRPPs) and specified pension plans (SPPs)
- The PSPA amount will decrease the plan member's RRSP deduction limit for the year in which we certify the PSPA
- If the provisional PSPA requires certification, you cannot fund the past service benefits until you complete this form and file it with us. You cannot pay the past service benefits to the member until we issue the certification
- For more information, see the last page of this form and Guide T4104, Past Service Pension Adjustment Guide

Part 1 – RPP member information (print)

First name and initial(s)		Last name		Social insurance number	
Address					
City		Province or Territory		Postal code	

Part 2 – RPP information (print)

RPP's name		RPP registration number			
RPP administrator's name					
Mailing address					
City		Province or Territory		Postal code	
Contact person's name			Telephone number		

Part 3 – Provisional PSPA

Amount \$ _____ A

Part 4 – RPP administrator's certification

I certify that the information given on this form is correct and complete.

Signature of RPP administrator or authorized person _____ Year _____ Month _____ Day _____

Part 5 – To be completed by the CRA

<p>Do not use this area.</p> <p>The provisional PSPA amount on line A of this form for the plan member specified in Part 1 is:</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Approved <input type="checkbox"/> Denied </p>		<p>CRA stamp</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>
<p>Signature of authorized person _____</p> <p style="text-align: right;">Year _____ Month _____ Day _____</p>		

図 32 : 適格要件を満たす引き出しのための T1006 様式

Designating an RRSP, a PRPP or an SPP Withdrawal as a Qualifying Withdrawal

- See the last page of this form for instructions and information on registered retirement savings plan (RRSP), pooled registered pension plan (PRPP) and specified pension plan (SPP) qualifying withdrawals. For more information on qualifying withdrawals, see Guide T4040, RRSPs and Other Registered Plans for Retirement, which is available at canada.ca/ora-forms or by calling 1-800-868-8281.
- Sections, subsections, and paragraphs referred to on this form are from the Income Tax Act.

Part 1 – RPP member information (print)

First name and initial(s)		Last name		Social insurance number			
Address							
City		Province or Territory		Postal code		RPP registration number	

Part 2 – Calculating amounts that have to be designated to certify the provisional PSPA

Add:	
Provisional PSPA for the past service event	\$ _____
Accumulated PSPA for the year (see Note 1 on the last page of this form)	+ _____ ▶ \$ _____ A
Minus the total of:	
Unused RRSP deduction room at the end of the immediately preceding year	\$ _____
Pension adjustment reversal (PAR) for the year	+ _____
PSPA withdrawals for the year (see Note 2 on the last page of this form)	+ _____ ▶ - _____ B
Line A minus line B: This is the maximum amount you can designate as a qualifying withdrawal. (If the amount on line C is zero or negative, you cannot designate an amount as a qualifying withdrawal.)	\$ _____ C
Minus:	- _____ 8,000 D
Line C minus line D: This is the minimum amount you can designate as a qualifying withdrawal. (If the amount on line E is greater than zero, you have to designate at least that amount or we will not certify the provisional PSPA.)	\$ _____ E

Part 3 – Calculating RRSP, PRPP and SPP withdrawals eligible for designation as qualifying withdrawals

Provide proof of the amount on line F below by attaching a photocopy of the T4RSP or T4A slip issued for the withdrawal. If the T4RSP or T4A slip has not yet been issued, have the RRSP issuer, the PRPP or SPP administrator complete Part 4 of this form.

Amounts withdrawn from RRSPs, PRPPs and SPPs under which you are the annuitant or member
(These amounts must have been withdrawn in the current year or in either of the two preceding calendar years.)

\$ _____ **F**

Subtract, from line F above, the total of the following amounts that:

(i) were transferred directly to another RRSP, a PRPP or an SPP, to a registered retirement income fund, or to an issuer to purchase an eligible annuity under which you are the annuitant and for which a deduction was claimed, or can be claimed, under paragraph 60(i)	\$ _____
(ii) were claimed as a deduction under subsection 146(8.2) for a refund of undeducted RRSP, member's SPP or PRPP contributions or amounts claimed under subsection 147.3(13.1)	+ _____
(iii) were claimed as a deduction under section 60.2 as a refund of undeducted past service additional voluntary contributions	+ _____
(iv) have been designated by you for any other PSPA certification	+ _____
Total of lines (i), (ii), (iii), and (iv)	\$ _____ ▶ - _____ G
Line F minus line G: This is the amount eligible to be designated as a qualifying withdrawal	\$ _____ H

If the amount on line H is less than the amount on line E, you will have to withdraw additional amounts from your RRSPs, PRPPs or your SPPs to have the provisional PSPA certified. If you do not want to withdraw additional amounts from your RRSPs, PRPPs or your SPPs, you do not have to file this form. However, the provisional PSPA will not be certified and the past service benefits to which the provisional PSPA relates cannot be provided to you.

If the amount on line H is equal to the amount on line E, you have to designate the full amount entered on line H.

If the amount on line H is more than the amount on line E, you have to designate an amount that is at least equal to the amount on line E. However, you can designate any amount up to the amount on line C or the amount on line H, whichever is less.

I designate \$ _____ as a qualifying withdrawal for the provisional PSPA shown in Part 2 of this form.

I certify that the information given on this form is correct and complete.

Signature of RRSP annuitant or PRPP or SPP member	Year	Month	Day

Part 4 – To be completed by RRSP issuer or PRPP or SPP administrator (print)

RRSP issuer's or PRPP or SPP administrator's name		RPP registration number	
Address			
City		Province or Territory	
Postal code		Applicant's social insurance number	
Annuitant's or member's name	Amount of withdrawal less redemption fees	Date of withdrawal	Year
	\$ _____	▶	
Name of authorized person		Telephone number	
I certify that the information given on this form is correct and complete.		Year	Month
Signature of authorized person			

Certification が不要な場合は T215 の様式を用いて、アドミニストレーターはカナダ歳入庁に報告することとされている。RRSP コントリビューション・ルームがマイナスとなる可能性もあるが、Certification が必要な場合と異なり、8,000 カナダドルという閾値はないので、マイナスの額が 8,000 カナダドルを超えることもある。

図 33：過去勤務期間の年金調整のための T215 様式

Canada Revenue Agency / Agence du revenu du Canada		T215		Past Service Pension Adjustment (PSPA) Exempt from Certification / Facteur d'équivalence pour services passés (FESP) exempté d'attestation		Protected B / Protégé B when completed / une fois rempli			
1	Date of past service event (YYYY - MM - DD) (AAAA - MM - JJ) Date du fait lié aux services passés	2	PSPA amount Montant du FESP	3	RPP registration number Numéro d'agrément du RPA	4	Social insurance number Numéro d'assurance sociale	5	Report code Code du genre de déclaration
Employee's name and address - Nom et adresse de l'employé Last name (print) - Nom de famille (en lettres moulées) First name - Prénom Initials - Initiales						Plan administrator name and address Nom et adresse de l'administrateur du régime			

For more information, see the back. / Pour en savoir plus, lisez le verso.

第4項 年金調整リバーサル (Pension Adjustment Reversal)

年金調整リバーサルが導入されたのは 1997 年のことであるが、この概念は 1980 年代後半の年金調整の仕組みが開発された際に、提案されたものであった。年金調整リバーサルの主な目的は、DB 制度の多くの加入者において、Factor of 9 の影響で年金調整が過大評価されている点を調整することであり、RRSP のコントリビューション・ルームを調整する効果を持つ。この年金調整リバーサルは公平な引退貯蓄制度を構築するうえで不可欠なものと考えられていたが、年金調整と年金調整リバーサルを含む新しい制度は複雑過ぎるという理由で、年金調整リバーサルを導入する案は先送りとなった。

年金調整リバーサルの先送りの決定は、平等な税制優遇措置を持つ引退貯蓄制度を構築する当初の目的と反するもので、この決定は DB 制度の加入者の不平等感について多くの議論をもたらした。年金調整リバーサルの先送りの際に譲歩したのは、DB 制度の年金調整オフセットを、当初予定されていた 600 カナダドルから 1,000 カナダドルに変更することであった。1997 年に年金調整リバーサルが導入された際には、年金調整オフセットは 1,000 ドルから元の 600 ドルに戻された。

年金調整リバーサルは RRSP のコントリビューション・ルームを回復するために用いられる。DB 制度を脱退し、既報告の年金調整の額よりも小さい一時金を受給した場合、その差額が年金調整リバーサルとなる。年金調整リバーサルによって、失っていた RRSP のコントリビューション・ルームを脱退時に一気に回復させる。

年金調整リバーサルは、1996 年以降に登録企業年金または繰延利益分配制度の規定に基づく給付を受ける以下のようなケースで計算される。また、制度終了時に年金調整リバーサルが計算されるケースもある。

- 加入者が、DB 年金の現在価値を受給した場合、DC 制度から一時金を受給した場合、他の制度へ移転した場合
- 加入者が退職日にベスティングされていない場合であって、従業員拠出がない制度の場合は、年金調整リバーサルは退職日に発生する。従業員拠出がある制度の場合は、加入者が従業員拠出の払い戻しを受けたときに年金調整リバーサルが発生する。
- 加入者の DB 給付が DC 制度に移換され、加入者が DB 給付の規定に基づく給付を受ける資格がなくなった場合に、年金調整リバーサルが計算される。
- 加入者の DB 給付が、相互移転協定またはポータビリティ協定を通じて他の DB 制度に直接移転された場合であって、移換元の制度の年金調整の

額が移換先の給付の年金調整の額を上回る場合、年金調整リバーサルが発生する可能性がある。

以下のような場合には、年金調整リバーサルは報告されない。

- 加入者が死亡した場合。
- 特定複数事業主制度については、年金調整の額の計算に関する特例措置との整合性を保つために、年金調整リバーサルが報告されないことがある。
- 中途退職する加入者が繰延年金または即時年金を選択した場合。
- 加入者が DB 制度から引退し、年金を受給している場合。
- 年金が離婚分割され、年金制度からの支払いが非加入者の元配偶者に行われた場合。

年金調整リバーサルの計算方法の概念はシンプルであり、報告済みの年金調整と過去勤務期間の年金調整の合計額から 1990 年以降に相当する一時金給付を控除して計算される。ポータブルに伴う移換額がある場合は、それも控除される。年金調整リバーサルは1カナダドル未満を四捨五入して計算する。多くの場合、年金調整リバーサルの計算は比較的簡単であるが、ハイブリッド式の DB 制度の場合、過去勤務期間の年金調整が報告されている場合、加入者がある DB 制度から別の DB 制度にポータブルしている場合等は年金調整リバーサルの計算は複雑になる。

DB 制度からの脱退時に支払われる一時金のうち、1990 年以降に相当する額は、正式には特定分配 (Specified Distribution) と呼ばれる。アドミニストレーターがどのようにして 1990 年前後の勤務に帰属する一時金の割合を決定するかは法令上明記されていない。カナダ歳入庁は、年金調整リバーサルガイドの中で、給付式が全期間にわたって合理的に一樣であれば、給付額を単純に按分して、1990 年以降に相当する額を決定してもよいものとしている。

各年に発生する給付金が一樣でない場合には、特別分配をより慎重に見積もる必要がある。一樣でない給付金の例としては、期間中に計算式が変更された場合、累積給与比例の場合、50%ルールに基づく分配金がある場合等がある。

年金調整リバーサルは、その暦年の四半期中に DB 給付を受ける権利を喪失した加入者に代わって、アドミニストレーターが四半期ごとにカナダ歳入庁に報告する。年金調整リバーサルは T10 の様式を用いて報告される。アドミニストレーターは、加入者が脱退した日が属する四半期末から 60 日以内に T10 の様式を提出しなければならない。ただし、第4四半期(10月～12月)の提出期限は、年末から 30 日以内とされている。期限を過ぎると罰金が科される。50カナダドル未満の年金調整リバーサルは提出不要であるが、多くのアドミニストレーターは通常すべての0以上の年金調整リバーサルを報告している。

加入者に報告された年金調整と過去勤務期間の年金調整の合計が特定分配よりも小さい場合がある。その場合、年金調整リバーサルは負の金額となるが、この場合の年金調整リバーサルは報告されない。しかし、アドミニストレーターは、将来報告される可能性のある過去勤務期間の年金調整が必要な場合に備えて、この負の金額を従業員データとして保存しておく必要がある。

年金調整リバーサルの計算には、1990 年まで遡った年金調整および過去勤務期間の年金調整のデータが必要となる。事業主とアドミニストレーターは、これらの情報にアクセスできるよう合理的な措置を講じることが求められている。しかしながら、状況によっては、そのような情報が容易に入手できない場合があることが認識されている。必要な情報が入手できない場合、カナダ歳入庁は、不足している情報の合理的な再構築を認めている。

図 34 : 年金調整リバーサルのための T10 様式

Canada Revenue Agency / Agence du revenu du Canada **T10** Pension Adjustment Reversal (PAR) / Facteur d'équivalence rectifié (FER) Protected B / Protégé B when completed / une fois rempli

1	Year of PAR Année du FER	2	PAR amount Montant du FER	3	Plan registration number Numéro d'agrément du régime	4	Social insurance number Numéro d'assurance sociale	5	Report Code Code du genre de déclaration
Employee's name and address – Nom et adresse de l'employé Last name (print) – Nom de famille (en lettres moulées) First name – Prénom Initials – Initiales					RPP administrator or DPSP trustee name and address Nom et adresse complète de l'administrateur du RPA ou du fiduciaire du RPDB				

For more information, see the back. / Pour en savoir plus, lisez le verso.

第5項 共通の限度額がカバレッジに与えた影響

1990年代の登録企業年金の制度数と加入者数を見てみたい。制度数で見ると、DC制度の方がDB制度よりも多いが、85%以上の加入者はDB制度に属していた。50%以上の加入者がDC制度に加入している米国に比べると、DB加入者の割合が大きいことがわかる。国際／米国／カナダ・アクチュアリー会の元会長であるRobert(2001)は、この理由を「One reason for this is the attempt in Canada to allow DB and DC plans (and RRSPs) to “play” on a level playing field」としている。すなわち、DB制度とDC制度で税制上の条件を公平にしていることが、カナダにおいて、DC移行が米国ほどには進んでいない要因としている。

表 25 : 1990年代の登録企業年金の制度数と加入者数

		1992年	1995年	1999年
制 度 数	DC	9,901(54.9%)	8,609(54.3%)	8,008(53.6%)
	DB	7,870(43.7%)	6,990(44.1%)	6,663(44.6%)
	その他	257(1.4%)	246(1.6%)	271(1.8%)
	合計	18,028(100%)	15,845(100%)	14,942(100%)

加 入 者 数	DC	469,144(8.8%)	518,669(10.0%)	666,995(13.1%)
	DB	4,775,543(89.8%)	4,582,154(88.6%)	4,346,808(85.4%)
	その他	73,403(1.3%)	68,821(1.3%)	77,617(1.5%)
	合計	5,318,090(100%)	5,169,644(100%)	5,091,420(100%)

Jinyan (2007) は、税制が企業年金のカバレッジに与える影響を調査した論文の中で、「若手社員は、タックス・プランナーから、DB 制度を避けるようにアドバイスされている」や「DC 制度と RRSP を対等な立場に置くことは、間違いなく DB 制度を落胆させることになる」という意見があるとしながらも、以下のよう
に結論付けている。

この論文では、1991 年の税制改正により、DB 制度、DC 制度、RRSP の税務上の扱いが統合され、DC 制度や RRSP への税制優遇措置のある掛金が増加したことで、DB 制度の相対的な優位性が明らかに低下したと結論付けている。実証データは、DB 制度のカバレッジが低下した時期に DC 制度と RRSP のカバレッジが増加したことが示している。税制政策が RRSP や DC 制度の拡大を後押ししてきたことは明らかである。しかし、このような拡大が、どの程度 DB プランを犠牲にして行われたのか、また、そうであれば、どの程度の範囲で行われたのかは明らかではない。確かに、小規模な DB 制度は消滅する傾向にあり、一部は DC 制度やグループ RRSP に取って代わられたのかもしれないが、DC 制度やグループ RRSP の選択肢に関わらず、これらの DB 制度は消滅していたかどうかは疑問が残る。DB 制度でカバーされていない個人（新たな雇用者、パートタイム労働者、自営業者、中小企業の従業員）が行った RRSP の拠出は、DB 制度からの移行の結果ではない。したがって、特に高所得者が登録企業年金と RRSP の両方に拠出する傾向がある場合には、RRSP と DC 制度の拡大は、追加的な引退貯蓄を表している可能性がある。

第6項 ハイブリッド制度の取扱い

ハイブリッド型制度の年金調整は、DB部分とDC部分で分けて計算される。すなわち、DB部分はFactor of 9を用いて掛金相当額が計算され、DC部分は拠出した掛金を用いて年金調整の額が計算される。例えば、DBとDCの何れか大きい額を支給するハイブリッド方式の場合であって、2020年の給与が75,000カナダドル、DC掛金は給与の10%、DBのaccrual rateは1.5%の場合、DCの年金クレジットは7,500カナダドル(=75,000×10%)、DBの年金クレジットは9,525カナダドル(1.5%×75,000×9-600)となり、年金調整の額もDCとDBの年金クレジットの内、何れか大きな金額となるので、2020年の年金調整の額は9,525カナダドルとなる。

複数事業主制度はDB制度と同様の限度額管理を行う。ただし、特定複数事業主制度として認定を受けた複数事業主制度は、DC制度と同様の年金調整を行うことが認められている。事業主の観点では、シンプルなDC制度のルールを用いて年金調整の計算を行うことができるので、これは特定複数事業主制度に認定される所要なメリットである。一方、特定複数事業主制度の過去勤務期間の年金調整と年金調整リバーサルは、他の制度とは異なる取扱いを受ける。

特定複数事業主制度では、過去勤務期間の年金調整が発生するのは、加入者が1990年以降の過去勤務分の掛金拠出を行った場合のみである。特定の年に行われた1990年以降の過去勤務分の掛金拠出額と同額の過去勤務期間の年金調整を報告する必要がある。

特定複数事業主制度の場合、加入者が退職しても、特定複数事業主制度で給付が発生していたとしても、年金調整リバーサルは認識されない。特定複数事業主制度の加入者は、年金調整リバーサルを放棄していることとなる。

ターゲット・ベネフィット制度については、所得税法上で明確に定義されていない点に留意が必要である。所得税法上で定義されている制度は、DB 制度、DC 制度、複数事業主制度、特定複数事業主制度の4つである。ターゲット・ベネフィット制度は通常、DB 制度もしくは複数事業主制度に分類されるので、給付を基準として **Factor of 9** を用いて掛金に換算するという方法が用いられる。

カナダ・アクチュアリー会 (2015) は、ターゲット・ベネフィット制度の税制について以下のようにコメントしている。

ターゲット・ベネフィット制度の税制は、この種の制度を奨励もしくは反対するものであるべきではない。特に、掛金と運用収益の課税は繰延とし、給付時課税とすべきである。また、ターゲット・ベネフィット制度の加入者は、全体的な税制上の支援限度額を条件に、RRSP への追加拠出にアクセスできるようにしなければならない。掛金に基づいてターゲット・ベネフィット制度の年金調整を計算することは、はるかに簡単で、ターゲット・ベネフィット制度の性質(掛金固定/給付変動)に対応している。しかしながら、DB 制度のスポンサー(公的部門の多くを含む)の中には、ターゲット・ベネフィット制度に変更したいと考えているスポンサーもいると想定されることから、現在の 18% の上限が問題となる。なぜなら、DB 制度の中には、現在の掛金率が 18% の閾値を超えているからである。したがって、ターゲット・ベネフィット制度の場合は、18 % の上限を例外的に適用することが適切であるかもしれない。

ACPM (2012) は、ターゲット・ベネフィット制度の税制について以下のようにコメントしている。ターゲット・ベネフィット制度の税制上の取扱いは所得税法上明記されておらず、DB 制度として給付上限を適用、DC として拠出上限を適用の両方のアプローチがあると記している⁹³。

⁹³ ACPM Target Benefit Plan Paper (2012)

ターゲット・ベネフィット制度は税制上の優遇措置を受けた引退貯蓄制度であるため、所得税法の改正が必要となり、最近提案された PRPP⁹⁴の改正と同様に、ターゲット・ベネフィット制度を新しいタイプの引退貯蓄制度として認識する必要があるだろう。ターゲット・ベネフィット制度の所得税法での取り扱いは、以下のような点に留意する必要がある。

- 事業主と従業員のターゲット・ベネフィット制度への掛金は控除の対象となる
- ターゲット・ベネフィット制度の資産運用益は非課税
- 給付金は退職時に課税
- ターゲット・ベネフィット制度から支払われる給付は、他の種類の年金と同様に、年金クレジットや年金分割の対象となる。

所得税法の上限金額として、ターゲット・ベネフィット制度には以下の 2 つの方法が考えられる。

(1) DC 拠出限度 (拠出に焦点を当てたもの)

(2) DB 給付限度 (給付に焦点を当てたもの)

一方で、DC の拠出限度は、年金調整の計算がより簡単になり、年金調整リバーサル、過去勤務期間の年金調整、DB の給付上限等を管理する必要がなくなるため、制度運営がより簡単になるという要素を提供することに留意する。多くの事業主やアドミニストレーターは、この点をターゲット・ベネフィット制度の魅力的な特徴と考えるのではないだろうか。

他方、DB 給付限度の場合、事業主は定期的に追加拠出を選択して赤字を補填したり、継続基準上の剰余金を使って掛金を削減したりすることができるが、これもターゲット・ベネフィット制度の魅力的な特徴である。

⁹⁴ Pooled Registered Pension Plan のこと。PRPP は所得税法上で登録企業年金や RRSP と区別されている。

我々は、どちらのアプローチにもいくつかの利点(と欠点)があると考えている。他の引退貯蓄制度の税制上の取扱いと比較して、ルールが一貫かつ公平に適用される限り、どちらのアプローチを採用しても構わないと考えている。

Jana et al. (2019) は、現在の所得税法の問題点として、ニュー・ブランズウィック州のシェアード・リスク制度を参照し、給付が恒久的に減額される場合の取扱いが規定されていない点を指摘している。過去勤務期間の年金調整は給付増額を想定しており、給付減額が行われた場合の税制上の取扱いは不明瞭である。

第7節 総括

公平な税制の追求に異論を唱える読者は少ないと思う。税制調査会(2019)の「経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方」においても、「一人ひとりの個人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための税制の構築が求められている」としている。しかしながら、社会雇用環境が複雑化する中で、万人にとって公平な税制を導入することはより難しくなっており、またその導入コストも無視すべきではないだろう。誰にとっての公平性なのか。1990年代のカナダではそのような観点での議論も行われていた。

カナダ・アクチュアリー会(1995)がまとめたレポートによると、公平な引退貯蓄制度として、以下の各々のグループの人は引退貯蓄のために同じ機会を持つべきとされている。

- 複数の私的年金制度の加入者と RRSP のみの加入者
- 被雇用者と自営業者
- DB 加入者と DC 加入者
- 従業員拠出のある年金制度の加入者と従業員拠出のない年金制度の加入者
- 付随的な給付⁹⁵が充実している加入者と付随的な給付が充実していない加入者
- 一つの事業主の下で終身雇用した従業員と頻繁に転職を行った従業員
- 民間セクターの従業員と公務員
- 現在と将来の世代

⁹⁵ 早期引退や延期引退の取扱い、年金給付形態、引退前の死亡給付、中途退職給付、障害給付、インフレ調整等のこと

以上の8つの視点を日本の私的年金に置き換えると、次のように表現される。このような視点で日本の私的年金を見ることで、公平性という角度からの課題が見えてくる。

- 複数の私的年金制度の加入者と個人型 DC のみの加入者
- 被雇用者と自営業者
- DB 加入者と DC 加入者
- 従業員抛出のある年金制度の加入者と従業員抛出のない年金制度の加入者
- 付随的な給付⁹⁶が充実している加入者と付随的な給付が充実していない加入者
- 一つの事業主の下で終身雇用した従業員と頻繁に転職を行った従業員
- 民間セクターの従業員と公務員
- 現在と将来の世代

この中で、前節で紹介した **Factor of 9** は「DB 加入者と DC 加入者」の間の公平性を保つために用いられている。この係数は、制度や前提によって変わり得るものであるが、簡便性の観点で、1つの係数を用いている。これは、ネガティブな意味での妥協の産物と見るのではなく、公平性と簡便性のバランスを上手く保つ合理的な仕組みと評したい。そうでなければ、30年もの間、シンプルな係数が長く受け入れられ続けることはなかったであろう。

公平な税制を求めるといふ税制調査会の方針を具現化するためには、誰と誰の私的年金を公平にすべきなのかという視点が求められる。本稿で紹介したカナダの **Factor of 9** を用いた換算手法は、DB 加入者と DC 加入者の間の非課税抛出限度額を公平に取り扱う仕組みであり、日本でも参考にすべき点

⁹⁶ 年金の繰下げ支給、年金給付形態、遺族一時金、脱退一時金、選択一時金等の取扱い

があると考えられる。ただし、日本の **DB** 制度の多くは加入年齢方式と呼ばれる集団として収支相等する財政方式が採用されている一方、カナダでは(予測)単位積立方式と呼ばれる財政方式が主に用いられている点に留意が必要である。(予測)単位積立方式は、個人別に収支相等する財政方式であり、税という個人別の計算に馴染む。一般に、税の基本原則である公平と簡素はトレードオフの関係にあると言われる。財政方式という **DB** 制度の財政運営の根幹を見直すには相当な社会的コストが求められることとなるので、集団として収支相等する財政方式を用いているという事実を踏まえて議論することが肝要である。

社会保障審議会企業年金・個人年金部会(2020)の「令和 3 年度税制改正要望に係るこれまでの議論の整理」で提案された **DB** 制度ごとの掛金相当額を用いた **DC** 制度の拠出限度額の見直しが実現すれば、これまで **DB** 制度の掛金相当額を一律評価していたことによる **DB** 加入者と **DC** 加入者の間の不公平感が是正される。

カナダの **Factor of 9** は簡便的な計算基礎率を用いて計算した加入年齢方式に基づく標準掛金率とみることができる。一方、社会保障審議会企業年金・個人年金部会(2020)で提案された手法は、制度ごとの標準掛金率を想定していることから、計算基礎率も個々の制度に応じたものとなる。この点からすると、日本の手法の方がより精緻な前提を用いていることとなる。一方で、**DB** の掛金相当額は個人単位ではなく制度単位で決まることから、この点からすると、カナダの手法の方がより精緻な計算を行っていることとなる。また、**Factor of 9** の計算に用いた人口動態的および経済前提は導入時のまま固定されているという批判は、定期的に前提を見直すことを想定している日本の手法には当てはまらない。総合的に考えると、公平性と簡便性のバランスを保つ合理的な手法の一つであると考えられる。ただし、日本の **DB** 制度は退職金由来であり、その給付設計は多様である。掛金相当額を群団計算することに起因する意図せざる結果が生じないように、慎重な検討が求められる。

DB 加入者と DC 加入者の間の公平性は改善するものの、第1号被保険者、第2号被保険者（企業型 DC 有無、DB 有無に応じた4区分）、第3号被保険者の DC 拠出限度額を見ると、依然として公平な取り扱いとは言いにくい。退職金由来の企業年金制度が普及している日本において、DB 制度および DC 制度の従業員拠出をどのように位置づけるのかも議論が必要であろう。ポータビリティも制度としてあるものの、実態としてどの程度活用されているのか、また活用されていないのであれば、何が障害となっているのかを調査する必要があると思われる。民間企業と公務員の退職給付制度に関する比較研究も少ない。本研究が今後の更なる研究の契機になると幸いである。

カナダの 1990 年頃の税制改正のルーツを辿ると、女性の貧困問題がある。カナダでは、貧困に陥る確率を軽減するために、公的年金の改正を行うとともに、女性の社会進出を進め、企業年金や個人年金にアクセスできる機会の公平性を実現している。その結果として、今日において給付の十分性という視点ではまだ課題はあるものの、カバレッジは男女で同水準となるまで改善している。

日本で類似の課題を挙げるならば、非正規雇用の問題があると考えられる。カナダでは、一定の収入以上の非正規雇用労働者も登録企業年金に加入している。RRSP は高所得者の方の利用割合が高くなっているものの、非課税貯蓄口座を通じて、低所得者に対して貯蓄を促している。個人の置かれている状況は多様であることから、画一的な制度ですべてを解決することを目指すのではなく、企業年金・個人年金の中でできる政策と、公的年金や他の貯蓄制度でできる政策を組み合わせ、将来の貧困問題に対処することが重要ではないだろうか。

さらに、公平性を考える際に、企業年金・個人年金の中だけで考えるべきか、公的年金も含めて考えるべきかという論点が存在する。カナダの公的年金は、

GIS やクローバックの存在から、所得再分配の機能が強い。公平性という観点からすると、公平ではないとみなすことができるかもしれない。一方で、企業年金・個人年金では拠出機会の公平性は担保されているものの、実態としては高所得者の方が多くの税制優遇を受けている。低所得者は公的年金で優遇されており、企業年金・個人年金ではその掛金拠出能力から、税制上の優遇措置の恩恵は必ずしも多くない。一方、高所得者は公的年金では不公平な取り扱いを受けているものの、企業年金・個人年金でその分を取り返しているとみることができる。日本の公的年金、特に基礎年金については、その十分性を危惧する意見がある。カナダのような低所得者向けの給付を検討する場合は、公的年金だけでなく、企業年金・個人年金もあわせて議論する必要があると考えている。

また、低所得者であっても、将来高所得者になれば、低所得者時代のコントリビューション・ルームはキャリアフワードされており、あとになって RRSP に拠出することで、税制上の優遇措置を受けることができる。これも、本人の老後所得の準備に対するモチベーションを高めるために重要な考え方である。低所得の時期に、老後所得の準備を行うことは現実的には難しい。そのような低所得者であっても、掛金拠出能力が高まったタイミングで、過去の税制優遇枠を利用できるようにするための制度の構築は日本でも求められる。

最後に、日本の DB 制度の特徴である、ベスティングという概念がなく、労使合意に基づく給付減額が可能という点について言及したい。カナダで導入されている過去勤務期間の年金調整が参考となるが、給付減額を想定していないことから、一定の制限がつく。また、カナダでも実務運営上の複雑さが指摘されており、導入する際の社会的コストも無視できないであろう。本稿執筆時点において、DB 制度ごとの掛金相当額を用いた DC 制度の拠出限度額の見直しが導入される時期は未定であるが、過去に享受した税制上の優遇措置を将来時点において調整すべきかどうか、これは時間軸における公平性をどのように

考えるべきかという論点であり、キャリアフォワードの制度とあわせて検討すべき課題だと思慮する。

本稿は、カナダの事例をそのまま日本に導入することを促すことを目的に執筆されたものではない。私的年金について、日本よりも公平な税制が実現されている国の歴史を振り返ることで、日本での議論の契機に資することを目的に執筆されたものである。そのような事例を知ったうえで議論するのか、知ることなく議論するのか。その差は大きいと考えている。公平性と簡便性の **Fine Balance** (絶妙のバランス) の均衡点の端緒は、カナダの事例に隠されているのかもしれない。

参考文献

- 岩崎利彦（2004）「カナダの年金制度とその特徴—公的年金制度を中心に—」（生命保険論集）
- 岩崎美紀子（2009）「行政改革と財政再建」（御茶の水書房）
- 加藤普章（2002）「カナダ連邦政治—多様性と統一への模索」（東京大学出版会）
- 加藤普章（2018）「カナダの多文化主義と移民統合」（東京大学出版会）
- 公益社団法人年金シニアプラン総合研究機構（2015）「カナダ目標給付年金に関する調査研究（ターゲット・ベネフィット・プラン）」
- 厚生年金基金連合会（2002）「海外の年金制度」（東洋経済新報社）
- 坂本純一（2021）「カナダの年金制度の歴史」（WEB Journal『年金研究』No.14 pp.1-38）
- 税制調査会（2019）「経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方」
- 高山憲之（2002）「カナダの年金制度」（海外社会保障研究）
- ドノヴァン・W. M. ウォーターズ著 荒井誠編訳（2000）「信託の昨日・今日・明日：カナダ信託法の現代的展開」（日本評論社）
- 日本カナダ学会（2011）「はじめて出会うカナダ」（有斐閣）
- Alberta/British Columbia Pension Standards Review (2008) “Getting Our Acts Together: Pension Reform in Alberta and British Columbia”
- Amber Gazso (2005) “The Poverty of Unattached Senior Women and the Canadian Retirement Income System: A Matter of Blame or Contradiction?”
- Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2004) “Guidelines for Capital Accumulation Plans”
- Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2011) “Guideline on Fund Holder Arrangements”

Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2011)
“Pension Plan Funding Policy Guideline”

Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2016)
“Pension Plan Governance Guideline”

Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2014)
“Regulated Retirement Products for DC Plan Members”

Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2019)
“Defined Contribution Pension Plans Guideline”

Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (2019)
“Recommendations: Funding for Plans Other than Defined
Contribution Plans”

Canadian Institute of Actuaries (1995) “Troubled Tomorrow – The
Report of the Canadian Institute of Actuaries’ Task Force of
Retirement Savings”

Canadian Institute of Actuaries (2011) “Educational Note: Financial
Risks Inherent in Multi-Employer Pension Plans and Target Benefit
Pension Plans”

Canadian Institute of Actuaries (2012) “Canadian Institute of Actuaries
2009 Pension Review Project”

Canadian Institute of Actuaries (2013) “Provisions for Adverse
Deviations in Going Concern Actuarial Valuations of Defined Benefit
Pension Plans”

Canadian Institute of Actuaries (2013) “Issues Related to Increasing
the “Retirement Age”

Canadian Institute of Actuaries (2014) “Guidance on Asset Valuation
Methods”

Canadian Institute of Actuaries (2015) “Report of the Task Force on Target Benefit Plans”

Canadian Institute of Actuaries (2017) “Provisions for Adverse Deviations in Going Concern Actuarial Valuations”

Canadian Institute of Actuaries (2018) “A Practical Approach to Establishing Margins for Adverse Deviations in Going Concern Funding Valuations”

Canadian Institute of Actuaries (2019) “Guidance on Selection and Disclosure of Plausible Adverse Scenarios”

Canadian Institute of Actuaries (2019) “Retire Later for Greater Benefits: Updating Today’s Retirement Programs for Tomorrow’s Retirement Realities”

Canadian Institute of Actuaries (2019) “Skills and Knowledge Inventories (SKI) Pension Area of Practice”

Canada Revenue Agency (2020) “Pension Adjustment Guide”

Colin J. Pugh (2007) “Comparative Funding Regimes”

Elizabeth Shilton (2007) “Current Issues Concerning Multi-Employer Pension Plans in Ontario”

Employment and Social Development Canada (available on <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions.html>)

Expert Commission on Pensions (2008) “A Fine Balance – Safe Pensions, Affordable Plans, Fair Rules”

Financial Services Commission of Ontario (2014) “2013 Report on the Funding of Defined Benefit Pension Plans in Ontario”

Financial Services Commission of Ontario (2019) “2018 Report on the Funding of Defined Benefit Pension Plans in Ontario”

Geoffrey N. Calvert (1977) "Pension and Survival: The Coming Crisis of Money and Retirement"

Gordon L. Clark, Ashby H.B. Monk & Courtney S. Monk (2007) "Defined Benefit Pension Coverage and Funding in Ontario: Local Experience in a Global Context"

Jame Pierlot & Faisal Siddiqi (2011) "Legal for Life: Why Canadians Need a Lifetime Retirement Saving Limit"

James Wooten (2007) "Arguments about Asymmetry of Risks and Rewards and Deferred Wages in Pension Plans"

Janis P. Sarra & Ronald B. Davis (2007) "Analysis of Factors Leading to Insolvency and Restructuring and Their Effects on Pension Plan Wind-ups and Closures"

Jim Silver (2014) "About Canada - Poverty"

Jinyan Li (2007) "Impact of Tax Policy on Coverage and Funding of Occupational Pension Plans"

Jinyan Li (2007) "Tax Expenditure Analysis of Employer-Sponsored Registered Pension Plans"

Keith G. Banting & Robin Boadway (1997) "Reform of Retirement Income Policy: International and Canadian Perspective"

Kendra Strauss (2007) "Trends in Occupational Pension Coverage in Ontario"

Lorne Sossin (2007) "The Effectiveness and Efficiency of Pension Regulation in Ontario and in Comparative Perspective"

Mary Condon (2007) "Comparative Models of Risk-based Financial Services"

Ministry of Finance (1985) "Budget Papers"

Ministry of Finance (1985) "The Budget Speech"

Ministry of Finance (1995) "Budget Speech"

Morley Gunderson (2007) "Incentive Effects of Occupational Pension Plans"

Morneau Sobeco (2008) "Handbook of Canadian Pension and Benefit Plans"

National Union of Public and General Employees (2007) "A Brief History of Pensions in Canada"

Nova Scotia Pension Review Panel (2009) "Promises to Keep"

Norma L. Nielson (2007) "Insurance against Plan and Sponsor Failure: Examining Alternative Systems to Guarantee Private Pension Payment"

Pension Review Panel of Nova Scotia (2009) "Promises to Keep"

Poonam Puri (2007) "Pension Funds: Trends in Asset Allocation and Role in Capital Markets, Corporates Governance and Regulatory Policy"

Richard Shillington (2007) "Defined Benefit Occupational Pension Plans Members and Funding 2000-2005: Statistical Report"

Richard Shillington (2007) "Occupational Pension Plan Coverage in Ontario: Statistical Report"

Robert L. Brown (2001) "The Pension Factor of 9: Actuarial Logic Skewed by Political Myopia"

Robert L. Brown (2001) "The Shift to Defined Contribution Pension Plans"

Robert L. Brown (2002) "Paying for Canada's Aging Population: how big is the problem?"

Robert L. Brown (2004) "A Modest Proposal for U.S. Pension Reform: The Factor of 11"

Robert L. Brown (2008) "Designing a Social Security Pension System"

Robert L. Brown (2009) "Research Study on the Canadian Retirement Income System"

Robert L. Brown (2010) "Retirement 20/20: Innovation in Pension Design"

Robert L. Brown (2011) "Pension Reform in Canada – An Actuarial Perspective"

Robert L. Brown (2019) "The Social Implications of Pensions"

Robert L. Brown & Jianxun Liu (2001) "The Shift to Defined Contribution Pension Plans"

Robert L. Brown & Stephen A. Eadie (2019) "The Great Pension Debate: Finding Common Ground"

Ronald B. Davis (2007) "Projecting the Pension Fund"

Statistics Canada (available on <https://www.statcan.gc.ca/eng/start>)

Sebastien LaRoche-Cote, John F. Myles & Garnett Picot (2007) "Income Security During Retirement in Ontario"

Teresa Ghilarducci (2007) "Vehicles for Collective Provision of Pension Services: Pension Plan for Small and Medium Sized Enterprises"

The Association of Canadian Pension Management (2012) "ACPM Target Benefit Plan Paper"

The Association of Canadian Pension Management (2014) "ACPM Target Benefit Plan Supplemental Paper"

The Association of Canadian Pension Management (2017) "Decumulation, The Next Critical Frontier: Improvements for Defined Contribution and Capital Accumulation Plans"

The Association of Canadian Pension Management (2019) “Increasing Support for Retirement Savings: Proposals to Modernize Canadian Tax Rules Applicable to Registered Plans”

Towers Watson (2010) “Canadian Pensions and Retirement Income Planning”

William B.P. Robson (2017) “Rethinking Limits on Tax-Deferred Retirement Savings in Canada”

研究成果による知的財産権の出願・取得状況：知的財産の内容、種類、番号、出願年月日、取得年月日、権利者 該当なし