

「海外の企業年金および個人退職勘定制度からの示唆」
～イギリス・ドイツ・フランス・アメリカ～

菅谷 和宏 (三菱UFJ信託銀行 年金カスタマーサービス部 主任調査役)

わが国の公的年金が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付適正化と支給開始年齢の引き上げが行われ公的年金の機能が縮小していく中、公的年金を補完するような私的年金のあり方を考える必要がある。高齢化が早くから進む諸外国では、公的年金の財政負担を縮小させるため、いち早く社会保障制度の見直しを進め、公的年金の機能を一部私的年金で代替する政策が進められている。本稿では、これら私的年金を推進しているイギリス、ドイツ、フランス、アメリカにおける企業年金と個人退職勘定制度について概観する。

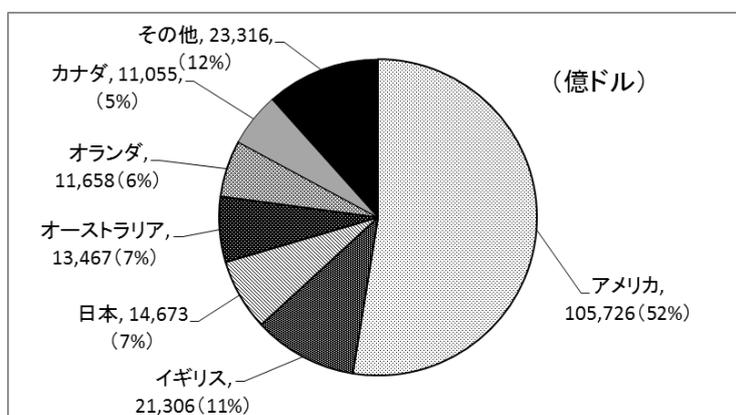
人口減少局面に入ったわが国においては、私的年金による公的年金の補完は緊急を要する課題と言える。わが国でも公的年金を補完する私的年金の推進について、税制優遇のあり方を含め検討する必要がある。

1. 諸外国における年金基金の資産規模

OECD加盟 34 カ国¹の年金基金の資産規模は合計 20.1 兆ドル（2011）となっており、その約半分の 52%をアメリカが占めており約 10.6 兆ドルとなっている。次いでイギリスが 2.1 兆ドルで約 11%を占め、日本は第 3 位の 1.5 兆ドルの約 7%となっている。この上位 3 カ国で全体の 7 割を占めている状況である。なお、これ以外の国でも年金基金の資産は増加傾向にあり、オーストラリアでは 2001 年から 2011 年で約 5 倍、オランダやカナダでは約 3 倍の資産増加となっている²。年金基金の資産規模はその国の社会保障制度における公的年金の規模と私的年金の位置づけによる社会政策や私的年金の発足からの経過年数、さらにその国の人口規模や経済成長などの社会的経済的要因にも影響される。アメリカやカナダでは公的年金の保障を小さくし、公的年金の役割を私的年金で代替し私的年金の保障を大きくする政策が採られて来ている。イギリスやドイツなど元々は公的年金による社会保障の比重が比較的に大きかった国でも、高齢化の進展による財政負担の懸念から公的年金の機能を縮小し、その代替策として税の優遇による私的年金を推進する政策が進められて来た。また、ドイツの年金基金の総資産額はオランダやスイスのそれよりも小さいが、これはドイツの企業年金においては、内部留保型の引当金制度が普及しているためである。

本稿では、年金基金の資産規模が大きい、アメリカ、イギリスと早くから高齢化の進展による社会保障政策の中で私的年金を推進してきたドイツ、フランスの私的年金（企業年金および個人年金）について概観する。なお、本稿における意見等については筆者の個人的見解であり、所属する組織のものではないことを申し添える。

〔図表 1〕 OECD 加盟国の年金基金資産額（2011）



出所：佐川あぐり（2012）『公的から私的へ～世界で拡大する年金基金』大和総研より筆者作成
(<http://www.dir.co.jp/souken/research/report/capital-mkt/12110602capital-mkt.pdf>,2013.7.3)。

¹ 1961 年 9 月に米国及びカナダが加わり OECD（経済協力開発機構）が発足。日本は 1964 年に OECD に加盟。現在、EU 加盟国 21 か国（イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、オランダ、ベルギー、ルクセンブルク、フィンランド、スウェーデン、オーストリア、デンマーク、スペイン、ポルトガル、ギリシャ、アイルランド、チェコ、ハンガリー、ポーランド、スロヴァキア、エストニア、スロベニア）及びその他 13 か国（日本、アメリカ合衆国、カナダ、メキシコ、オーストラリア、ニュージーランド、スイス、ノルウェー、アイスランド、トルコ、韓国、チリ、イスラエル）が加盟。

経済産業省 (http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oecd/html,2013.7.3)。

² 佐川あぐり（2012）『公的から私的へ～世界で拡大する年金基金』大和総研
(<http://www.dir.co.jp/souken/research/report/capital-mkt/12110602capital-mkt.pdf>,2013.7.3)。

2. イギリス

2.1 公的年金制度

イギリスの年金制度の特徴は、私的年金に加入した場合に公的年金の加入を除外する「適用除外（contract out）制度」が設けられていることである。公的年金は1601年のエリザベス救貧法（Poor Law）³を基礎とし、「基礎年金」と「付加年金」から成る2階建制度である。

「基礎年金」は最低所得額以上の所得を有するイギリス居住者を対象（被用者、自営業者、任意加入者）とし、「付加年金」は公務員を含め被用者が強制加入である。この「付加年金」部分については、一定の要件を満たす私的年金（企業年金、個人年金）に加入する被用者は、加入を免除する適用除外制度がある。現在、被用者の約35%がこの適用除外制度を利用し、中所得者層以上では私的年金による公的年金の一部代替が進んでいる。「付加年金」は、「国家第二年金（S2P：State Second Pension）」⁴で、年収4,524ポンドから34,840ポンドの給与を得る被用者が対象で所得代替率を40%としている。基礎年金を満額受給するためには、保険料拠出と保険料免除年数を合わせて30年、最低加入期間として満額期間の25%（男性11年、女性9.75年）以上の加入期間が必要である。

2.2 企業年金制度

2.4.1 職域年金

民間の被用者及び公務員等は任意で設立された「職域年金」に加入する。「報酬比例型（確定給付）」「マネーパースェス型（確定拠出）」「ハイブリッド型」の制度があり、給付建制度が大半を占めるが、近年では確定拠出型が増加している。民間部門での適用率は約40%弱で、公的部門の適用率は70%強となっている。税制上の優遇措置があり、事業主拠出金は全額損金算入され、加入者拠出金は年間3,600ポンドまたは年間所得の100%のいずれか高い方までが所得控除となる。税制適格性を取得するために条件は、①加入2年以上で受給権付与すること、②5%以内での物価スライドを保障すること、③事業主拠出が必ず存在することである。契約形態は、大規模な企業が年金基金を設立して信託設定によって年金資産を企業の他の資産と分別管理する「信託型年金」と、小規模企業が保険会社と直接保険契約を締結し、保険会社が資産の管理・運用・給付を行う「保険型年金」がある。また、職域年金改革のためのグリーンペーパー「簡素、安全、選択—退職に向けての労働と貯蓄」の行動として、企業年金加入者・受給者の年金保護を強化する事及び事業主の負担を軽くして、事業主が従業員に年金を提供しやすくすることを目標としている。

³ 全国の教区ごとに救貧監督官を判事が任命。この救貧監督官に、家族による支援が得られない貧困者を救済する義務を課す一方で、その財源確保のために、資産に対して地方税を課することができる権限を与え、現在の公的扶助の原型となった。背景としては、大航海時代の新大陸発見などにより世界貿易が発展し、商業の一大変革をもたらした。商業革命は毛織物工場を刺激し、イギリスの農業地帯では農地を囲い込み、中の農民を追い出して羊の牧場にしていった（いわゆる「囲い込み運動」）。その結果、追い出された農民たちは都市へ流れ込み、無産者（貧民）が発生したためである。

⁴ 1978年に付加年金として国家所得比例年金（SERPS：State Earning Related Pension）が導入されたが、低中所得者に対して給付水準の底上げを図るため、SERPSを2001年度末で廃止し、2002年に所得再配分機能を強化した「国家第二年金（S2P：State Second Pension）」が導入された。

2.4.2 ステークホルダー年金(Stakeholder Pension)

中所得者層に対する私的年金への加入を促進するために、国が 2002 年から民間金融機関と協力して設立した確定拠出年金型の私的年金制度である。職域年金を実施していない 5 人以上の従業員を雇用する雇用主に対してステークホルダー年金の実施が義務付けられている。これは職域年金かステークホルダー年金のいずれかに加入させることを積極的に求め、私的年金の促進を促すものである。職域年金は中小企業の被用者が加入できず、転職にも不利であったが、中所得者向けに少ない保険料で比較的手厚い給付を受けられるように設計され、保険料の拠出中断や再開ができる。加入対象は被用者のみならず、自営業者や企業年金だけでは不足する中所得者層の被用者も加入できる。拠出は被用者が行うが任意で事業主も拠出できる。被用者が加入を希望した場合は事業主が給与から掛金を天引きし保険会社に支払う。加入者が拠出した掛金は所得控除となる。年金額は拠出額と保険会社の運用実績により決定する。60 歳から 65 歳の退職者が受給できるが、在職中であっても受取ることができる。①運用手数料を 1.5%以下とすること、②最低保険料を月額 20 ポンド以下とすること、③同年金を他年金に移転しても追加手数料は徴収されないことなどの利点がある。また、2004 年年金法により、職域年金の安全性と信頼性を高めるため「年金保護基金 (PPF : Pension Protect Fund)」が創設され、2005 年には加入者保護を目的に、新たに職域年金の監査実施を有する「年金監督庁 (Pension Regulator)」が新設された。企業が意図的に積立水準を低くしたり、年金制度の債務を逃れるために企業を解散させるというようなモラルハザードに対して、積立不足の制度に対してはより多くの保険料を支払わせることとし、また実際の支払いに関しては、年金額算定基礎給与に上限を設け、役員や上級職員には解散が不利となるように設定されている。

2.3 個人年金制度

2.4.1 適格個人年金 APP(Appropriate Personal Pension)

1986 年社会保障法によって導入された制度で、1988 年 4 月に付加年金の適用除外が認められ、適用除外の対象となるものを適格個人年金という。被保険者が毎月あるいは一括で拠出した保険料を、被保険者が選択した保険会社で運用する確定拠出型年金である。税制適格性の条件は、①加入 2 年以上で受給権を付与すること、②5%以内での物価スライドを保障すること、③給付額が拠出期間比例型となることなどである。拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税の EET 型制度であり、給付は 50 歳から 75 歳までの間で選択が可能であり、退職時に積立金の 25%までは非課税で一時金として受け取ることができる。残額は終身年金で受取ることとなるが、残額を年金原資として、保険会社が提供する終身年金を購入することとなる。保険料を支払っていた保険会社以外の終身年金を購入することもでき、その時点で有利と思われる商品を購入することが可能。契約者が受給開始前に死亡した場合は遺族一時金が支払われ、受給開始後に死亡した場合は遺族に対して 1/2 の年金が支給される。拠出は毎年変更可能で拠出額の上限は年収の 100%までで、一定割合まで税額控除される優遇措置がある。税制優遇適用の生涯退職貯蓄上限額 (Life Allowance) が 180 万ポンド、年間上限額 (Annual Allowance) が 25.5 万ポンドで、拠出金算定の年間の上限所得は 99,000 ポンドで

ある⁵。この枠内で個人の年間拠出限度額は、3,600 ポンドまたは所得の 100%の多い方の金額までとなる。この税制優遇枠は所得以外の預金などから拠出することも可能であり、離職して所得がない場合でも、所得が停止した年度または直近 5 年間の最高所得のいずれかを基準に、所得がなくなった年から 6 年間は拠出することが可能である。

2.4.2 国家雇用貯蓄信託 NEST(National Employment Saving Trust)

低所得者層についての私的年金への加入が進まず、約 700 万人は将来必要とされるだけの年金を受給できないという試算がなされ、老後に備えた個人の貯蓄不足が懸念されることから、2004 年の年金改革により低所得者層の私的年金加入を促進するために新たな個人勘定年金の導入が提言された。2008 年年金法により、職域年金の未加入者に対して自動的に加入となる確定拠出型の「国家雇用貯蓄信託 (NEST : National Employment Saving Trust)」が創設され、2012 年 10 月に導入された。非営利の信託機関により運営され、職域年金未加入者の被用者を強制的に加入させることにより、低所得者の老後資金の積み立て促進を目的とするものである。自動加入の仕組みは、職域年金に加入していない 22 歳以上で公的年金支給開始年齢未満（男性 65 歳、女性 60 歳）の被用者かつ年間所得 5,035 ポンド以上の人、自動的に制度に加入し、任意で脱退「opt out (オプトアウト)」できる仕組みである。なお、22 歳未満および年間所得 5,035 ポンド以下の人については雇用主は強制加入させる義務はない。22 歳未満および年間所得 5,035 ポンド以下の人や自営業者は任意で加入することができる⁶。財源は被用者本人と事業主がそれぞれ税引き後所得（年間 5000～3 万 3500 ポンド）の 4%、3%を保険料として負担し、政府が減税措置の形で 1%を拠出することで被用者の個人口座に拠出される。1%は国税当局から払い込まれる税金の還付分という形となる。なお、最低拠出率 8%（2017 年 10 月以降）について、これを超えて事業主または被用者が任意に拠出することも可能であるが、個人口座への年間拠出限度額 3,600 ポンドが設定されている⁷。

税制優遇は税金を支払っている人だけが恩恵を受けるものではなく、税金を支払っていない人には税による補助金を支給する「給付付税額控除」としての仕組みがある。英国国税当局(HMRC)⁸によると、本人は一旦所得控除なしで税金を支払い、その後、本人分最低拠出額（例えば 100 ポンド）に標準税率（20%）を乗じた額（この例で 20 ポンド）を国税当局に請求して年金原資に繰り入れる仕組みとなり、本人拠出は 80 ポンドで済むということである。税率が 20%よりも高い人は、控除しきれない分を確定申告により還付請求でき、実質的な意味での所得控除となっている。運用収益は非課税であり、引き出しの際には積立額の 25%までの一時金は無税で引き出しが可能だが、これ以外の引き出しには課税がなされる。限度額

⁵ 高橋正国(2005)「イギリスの私的年金税制」『ニッセイ基礎研 REPORTⅢ』2005 年 2 月号より筆者作成 (<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2005/02/li0502b>, 2013.7.3)

⁶ 杉田浩治(2011)『自動加入方式を採用する英国の新個人年金制度』日本証券経済研究所: p.3 (http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1001_01.pdf, 2012.3.23).

⁷ 野村亜紀子 (2011)「諸外国における公的年金役割後退の対応策——中核を占める私的年金の活用」『資本市場クォーターリー』2011 年 春号 (<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2011/2011spr07web.pdf>, 2012.3.23).

⁸ HM Revenue & Customs (HMRC) 英国国税当局 (<http://www.hmrc.gov.uk/incometax/relief-pension.htm>, 2012.3.23).

の範囲内で低所得者への拠出時補助金付きのEET型の課税形態である。今後、最大で1000万人が年間40億～50億ポンドを積み立てることにより、平均所得の15%水準まで支給が確保されると期待されている。

2.3 公的年金と私的年金の関係

イギリスの公的年金は租税を財源とする公的扶助として始まり、1908年に制定された「老齢年金制度（Old Age Pension）」も租税による無拠出制の年金制度であった。その後、財政上等の理由から、1925年に制定された「寡婦・孤児および老齢者拠出制年金法」により、拠出制へと変更された。1946年の「国民保険法」では、国内に居住する全ての人を対象とし、給付水準については最低生活を保障する程度の基準とされ、「ナショナル・ミニマム原則」が確立された。チャーチル内閣による「ベヴァリッジ報告」がなされ、均一額給付均一額拠出という「ベヴァリッジ（Beveridge）」原則が確立された。しかし、その後の経済成長の発展により社会的に適合が難しくなり、1961年には「等差年金（GP：Graduated Pension Scheme）」が導入され、所得に応じた拠出と給付に変更された。1975年の「社会保障法」の制定により、1978年には「国家基礎年金」と「付加年金」が導入され、ベヴァリッジ原則から完全に脱することとなる。国民保険は当初租税を財源とし国庫負担があったが、サッチャー政権が高齢化の進展による財政負担増加への懸念から1989年にこれを廃止し、現在の財源は保険料23.8%（被用者12.0%、事業主13.8%、2012年）のみによって賄われており国庫負担はない⁹。さらに、公的年金の機能を縮小し、私的年金を推進するため、2001年「ステークホルダー年金」の導入、2012年「国家雇用貯蓄信託（NEST）」の導入を進め、私的年金の充実を図った。このように国家の役割を一部、私的年金に委ねることで、公的年金の財政負担を対GDP比5.7%（2009年）と、世界的に見て低い水準に抑えている。イギリスでは、早くから国家の役割を一部私的年金（企業年金、個人年金）に委ねる政策に転換し、80年代からの公的年金のスリム化が進められてきたことによるものである。さらに近年その私的年金に加入していない人への強制貯蓄制度「NEST」の適用を行うなど、国家が私的年金、個人の自助努力に介入をすることにより、私的年金の充実を図り、国家の財政負担を小さくする政策が進められている。

3 ドイツ

3.1 公的年金制度

ドイツの公的年金制度は1889年ビスマルクにより制定された「障害および老齢保険に関する法律」（障害・老齢保険法）が基礎となっており、社会保険方式による1階建ての報酬比例制度で職業毎に分立した制度となっている。ドイツの公的年金の運営主体は国家ではなく公法人であるドイツ年金保険組合が管理運営を行っている。被用者は月額400ユーロ以上の者が強制加入となる。財源は事業主と加入者による保険料19.9%（2012年）で賄われており（低所得者の本人負担免除あり）、保険料の不足分は国庫負担（一般財源、付加価値税、環境

⁹ 給付財源が不足する場合は給付に要する費用の17%までの国庫補助を行う事ができる。

税)で充当され、財政方式は賦課方式(約0.72カ月分)である。一般被用者及び一定業種の自営業者は強制加入であるが、それ以外の自営業者、専業主婦、無業者は任意加入である。支給開始年齢は65歳で、65歳前に受給する場合は1月当たり0.3%減額され、65歳以降に受給する場合は1月当たり0.5%増額され、65歳以降の就労による年金減額はない。

3.2 企業年金制度

ドイツの企業年金制度は、19世紀から企業の任意による退職後の所得保障として設立された。1974年の「老齢企業年金改革法」制定により、受給権付与基準の規定や支払保証制度の創設が行われた。2001年の年金改革「企業年金改善法」では、退職年齢に達しなければ受給権が付与されなかったが、事業主の故意の解雇による受給権の剥奪への対応として、受給権付与基準の設定が行われ、5年以上の加入期間を持つ者が30歳に達した後に退職した場合は受給権を獲得することが規定された¹⁰。給付水準は公的年金と合わせて、退職時所得の60～65%が目標とされている。また、企業年金の実施は企業の任意とされ、労働者が企業年金の実施を企業に強制することはできなかったが、労働者が企業に対して企業年金の実施を請求できる「賃金転換請求権」が認められた。ドイツ連邦統計局の発表では、全被用者のうち46.1%(1991年)が企業年金に加入しており、給付設計については全体の9割以上が給付建てを採用している¹¹。ドイツでは、受給権保護の観点から支払保証制度が整備されており、「老齢企業年金改革法」により創設された「年金保障協会(PSVaG)」により管理・運営が成されている。企業年金のうち、「直接約定(引当金制度)」、「共済金庫(共済基金)」、「直接保険(一定の場合)」、「年金基金」に対して強制的に適用され、保険料は「年金債務額×1.42%」(2009年)¹²であり、毎年支払保証の多寡により変動する。保証事由は企業年金が支払不能の場合に適用され、保証水準は公的年金の標準報酬月額額の3倍までが保証月額額の上限である。実施状況は、保証プラン数454プラン、新規受給者数7,214人、支払い保証額248百万ユーロである(2008年)¹³。2009年の世界的金融危機による倒産件数の増大により、支払保証の保険料が急増したことを背景に、大企業を中心に支払保証保険料の急増対策として外部信託の活用についての新たな試みが生まれている。

(1)直接約定(引当金制度)(Direktzusage)

ドイツの企業年金制度で最も一般的な形態であり、会計上の引当金を利用することにより企業の内部に年金資産を積み立てる内部積立型制度である。事業主による拠出金は一定の要件の下で全額損金に算入することができ、事業主は資産を自己の運転資金として自由に利用できる。監督や規制から比較的自由であるが、支払保証制度への加入が必要である。

¹⁰ 渡邊絹子(2011)『老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究』財団法人年金シニアプラン総合研究機構編、2010年度厚生労働科学研究費補助金総括研究報告書、補論 pp.23-26.

¹¹ 企業年金連合会『企業年金に関する資料』(平成22年12月版)378頁。

¹² 企業年金連合会『企業年金に関する資料』(平成22年12月版)392頁。保険料は2008年は0.18%、2007年は0.3%であったが、2009年に倒産プランが増加し1.42%に大幅に引き上げられた。PSVaGのHP資料(www.psvag.de/pdf/entwicklung.pdf,2011.2.14)。

¹³ PSVaG(2008)“Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Bericht über das Geschäftsjahr 2008”,14頁)。

(2) 共済金庫（共済基金制度）（Unterstützungskasse）

単独企業、複数の関連企業、多数の独立企業が社団法人又は有限会社形態の独立法人として「共済金庫（共済基金）」を設立して、年金資産を積立てる外部積立型制度である。共済金庫（共済基金）に対する年金受給者の法的請求権が認められていないことから、保険監督局（BaFin）による監督に服さず、年金資産を事業主に融資することができるなど、事業主はその資産を自由に利用できる点に特徴がある。一方、企業老齢年金改革法により厳しい規制が課せられており、受給権保護の観点から支払保証制度への加入も義務付けられている。

(3) 直接保険（直接保険制度）（Direktversicherung）

企業が生命保険会社との間で従業員を被保険者として生命保険契約を結ぶ制度である。年金の支払いは保険会社により保証され、事業主に支給義務はない。保険会社は保険監督局（BaFin）の監督を受ける。運用規制が厳しく保険監督法により安全で保守的な資産構成が求められている。支払保証制度への加入は、原則不要とされる。但し、撤回権を留保して受給権を付与している場合か、または撤回不能な受給権を付与したにもかかわらず、使用者が当該保険契約に基づく給付請求権を担保提供、譲渡あるいは質権を設定した場合には支払保証制度への加入が義務づけられている。

(4) 年金金庫（年金基金制度）（Pensionskasse）

主に大企業が独立法人として年金金庫を設立して、年金資産を積立てる外部積み立て制度である。この制度を利用できるのは、1,000人以上の加入者がおり、資金量が豊かな企業に限られている。支払保証制度への加入は不要。年金金庫は保険監督局により、給付設計等について監督を受ける。運用規制については厳しい規制が課せられている。

(5) 年金基金（ペンションファンド）（Pensionsfonds）

2001年年金改革法により、2002年に導入された制度で、単独又は複数企業が年金ファンドを設立して、年金資産を積立てる外部積立型制度である。保険監督局の監督に服しているが、年金金庫等に比して年金資産の投資に関する自由度が高いため、受給権保護の観点から支払保証制度への加入が義務付けられている。但し、保証保険料の基礎となる年金債務額は20%に縮小される。

〔図表 2〕 ドイツの企業年金制度

	I	II	III	IV	V (2001年導入)
	直接約定 (引当金制度)	共済金庫 (共済基金)	直接保険	年金金庫	年金基金 (ペンションファンド)
(利用割合) ¹⁴	(59%)	(7%)	(13%)	(21%)	(0.1%)
①制度の概要	内部積立	外部積立	外部積立 (保険契約)	外部積立	外部積立

¹⁴ 厚生労働省第2回企業年金研究会（平成18年11月6日開催）資料、『ドイツにおける企業年金について』2-3頁。

②投資制限	× 運用規制はなく、事業主は社内積立金として資産を自由に利用可能	× 運用規制はなく、積立資産は、全額事業主に対して無担保で貸付される	○規制あり (安全・保守的な運用が求められる。株式への投資は 30%未満。事業主への融資可)	○厳しい規制 (株式への投資は 35%未満、事業主へは担保があれば 10%まで融資可)	△ ほとんどなし (ユーロ圏以外への投資は 30%未満)
④最低利回り保証	×	×	○	○	×
⑤保険監督局の監督	× (注 1)	× (注 1)	○	○	○
⑥支払保証制度への加入	○	○	△ (事業主が保険契約上の給付請求権を譲渡・担保提供した場合適用)	×	○
⑦リースター年金の提供可否	×	×	○	○	○

注 1：未積立債務の開示が必要。

出所：渡邊絹子(2012)「ドイツの年金制度」『年金と経済』年金シニアプラン総合研究機構，31(1): pp.64, 132-135 及び企業年金連合会編 (2010)『企業年金に関する基礎資料』平成 22 年 12 月発行. 378-382 頁より一部抜粋して筆者作成

3.3 個人年金制度

(1) リースター年金 (Riester Rente)

2001 年年金改革において公的年金の給付水準の引き下げが行われ、公的年金を補完する目的で 2002 年 1 月に任意の個人積立勘定による補足的老後保障制度「リースター年金」が創設された。加入対象者は公的年金の強制被保険者であり、任意加入者等は除外となっている。社会保険料納付自営業者や主婦も加入可能であるが、リースター年金加入対象者の配偶者については、一定の要件の下で加入が認められており、所得がない配偶者は補助金を受け取るために年間 60 ユーロの保険料を支払う必要がある。リースター年金には個人年金方式以外に、企業年金方式（前述の「直接保険」、「年金金庫」、「年金基金」）での加入が可能。加入者の掛金に対して政府が補助金支給（基礎助成金及び児童助成金）または所得控除を行う。低所得者や子供の人数が多いほど政府の補助が手厚くなり、低所得者には補助金支給、高所得者には所得控除が自動的に行われる。リースター年金の所得控除限度額は公的年金の保険料とは別枠に設けられており、控除上限額は補助金額を含めて前年所得の 4%または年間 2,100 ユーロのどちらか低い金額までである。リースター年金の国からの助成金は、加入者に対して支払われる「基本手当」と、子どもがいる世帯への「児童手当」の 2 種類がある。上限額は「基本手当」が単身で 154 ユーロ、夫婦で 308 ユーロ、「児童手当」は子ども 1 人当たり 185 ユーロ（2008 年以降生まれの子どもは 300 ユーロ）である。さらに 25 歳未満の新規加入者には、200 ユーロの一時金が追加で支払われる。なお、引き出し開始年齢については 60 歳であったが、2012 年より 62 歳に引き上げられた¹⁵。リースター年金の導入件数は 2011

¹⁵ Doitu News Digest (2012) 28-Jun, 2012

(<http://www.newsdigest.de/newsde/features/3006-pension-system.html>, 2012.6.28).

年で1,500万件となっている¹⁶。リースター年金には次の3つのプランがあり、加入者は自ら商品を選択する。①私的年金保険プラン：最低保障利回り（現在2.75%）が設定され、積立と保険を合わせたもの。②銀行貯蓄プラン：確定利回りの預金でリスクは極めて少ないが収益の増加も少ない。③投資貯蓄プラン：投資ファンドに投資し、最低利回りは保障されないが元本は保証される。リースター年金の商品として金融機関は連邦金融監督庁の認可を受ける必要がある。①定期的（または任意の時期）に掛金が拠出されること、②年金は60歳前又は公的年金支給開始前に支給されないこと、③元本保証がなされていること、④年金は終身給付が保障されていること（但し、85歳到達までの分割払いとする事は可能であるが、その場合は支給開始時点で85歳以降の終身年金保険を購入すること）、⑤障害保障及び遺族保障を付加できること（但し、遺族年金は本人に支給されるものより優遇されるものであってはならない）、⑥保険料拠出の中断及び解約を認めること、⑦2006年以降締結された老後保障契約は性中立的な保険料率の設定がなされていること、⑧投資に関する情報提供（投資方針、管理費用、運用機関変更に伴う費用等）が適切にわかりやすく提供されること、⑨老後保障契約・積立金が差押えなどから保護されることである。

(2) リュールupp年金 (Rürup-Rente)

リースター年金が主に被用者を対象にしているのに対し、その恩恵を受けられない自営業者のために、2005年1月に自営業者の退職後の貯蓄を推奨することを目的に、「リュールupp年金」が創設された。リュールupp年金は、リースター年金と異なり政府による直接補助金はなく、所得控除のみであり、控除限度額は公的年金と合せて単身で2万ユーロ、夫婦で4万ユーロ¹⁷である。リュールupp年金には拠出額の上限はなく、引き出し開始年齢についてはリースター年金と同じく62歳である¹⁸。リュールupp年金の認可条件は次の4項目である。①62歳支給とすること、②終身給付が保障されていること（保険会社と締結）、③保険料の支払い方法の変更を可能とすること（月払い、年払い）、④年金請求権は、相続、譲渡、担保設定、一時金換金不可とすること。

3.4 公的年金と私的年金の関係

ドイツでは、合計特殊出生率が1960年代の2.5から低下し、1995年には1.31まで低下したが、その後は回復し1.36（2009年）¹⁹となっている。高齢化率は20.4%（2010年）である²⁰。高齢化の進展に対する財政負担軽減のため、2001年年金改革法により企業年金を含めた給付水準を所得代替率で70%から67%へ段階的に引き下げることとともに、保険

¹⁶ 渡邊絹子（2012）「ドイツの年金制度」『年金と経済』31(1): pp.132-135.

¹⁷ 小松原章・中嶋邦夫(2006b)「私的年金が強化されるドイツ年金制度」『ニッセイ基礎研 REPORT』2006年12月号(<http://www.nli-research.co.jp/report/report,2012.3.23>).

¹⁸ Doitu News Digest (2012) 28-Jun, 2012.

(<http://www.newsdigest.de/newsde/features/3006-pension-system.html>, 2013.2.8).

¹⁹ 内閣府『平成23年版子ども子育て白書』第2章「出生率等の状況」

(http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2011/23webhonpen/html/b1_s2-1-3.html,2013.7.3).

²⁰ 厚生労働省（2012）『平成24年版高齢社会白書』第1章 p.13

(http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/pdf/1s1s_5.pdf,2013.7.2).

料を 2020 年までに 20%以下、2030 年で 22%以下に抑制されることとした。このような公的年金水準の引き下げに伴い、公的年金を補完するため、年金基金制度の導入や「リースター年金」「リユールップ年金」を導入するなど、企業年金や個人年金を公的年金の補完として位置付けている。ドイツでは財政負担への懸念から公的年金の水準を引き下げると共に、国の助成（補助金の支給と所得控除）を充実させ、私的年金の推進による補完政策を強く押し進めている。

4 フランス

4.1 公的年金制度（法定基礎年金と補足制度）

17 世紀に船員のための年金制度が創設され、その後、公務員、農業労働者等の年金制度が職域単位で設立された。フランスの公的年金は 1930 年に成立した社会保障法が基礎となっており、職域単位に分立した体系となっている。フランスの社会保障は、1945 年のラロックプラン²¹を基本理念とし、国家ではなく自律的な社会保障制度を基本としている²²。年金制度は大きく 3 つの階層で構成されており、公的年金として強制加入である 1 階部分の「法定基礎年金」、2 階部分の「補足制度」、私的年金で任意加入である 3 階部分の「上乘せ退職年金制度」である。フランスの年金制度は、どれも管理運営主体が国家ではなく金庫（行政的公施設または私法人）や基金で、2 階部分の補足制度についても私的組織が管理運営する形態となっている。補足制度は企業内福利厚生として労使間の協約に基づき強制ではなく税制優遇により発展してきたものであるが、1972 年には一般制度・農業共済組合に加入している全ての被用者に補足制度への加入が義務づけられ、2003 年年金改革で商業自営業者のための強制的補足制度が創設され、現在では多くの就労者に加入が義務づけられている²³。法定基礎年金と同様、賦課方式で運営されている。

4.2 企業年金制度

フランスでは従来から個別企業で公的年金を補完する上乘せ年金制度が存在したが、1992 年の欧州連合指令「被用者に対する補足的な社会保護および欧州連合理事会 1992.6.18 指令」により法的な位置付けが与えられた。

(1) 確定給付型企業年金

実施企業の従業員は強制加入となり、一般租税法典 39 条に根拠を有することから「39 条制度」と呼ばれる。労働協約・労使協定の締結により制度の内容を定めた協定や規約などが制定される。事業主が直接実施する内部積立型と、保険会社、共済組合、福利厚生団体などと事業主が保険契約を締結して実施する外部積立型がある。拠出は全額事業主負担で、事業主掛金は、全額上限なく社会保険料、CSG（社会一般化拠出金）、CRDS（社会保障負債返済

²¹ ラロックプランとは、1945 年フランスの社会保障制度の統一を図るために社会保障局長官ラロック（Pierre Laroque）が策定した社会保障計画で、社会保障制度はすべての国民を対象とした平等原則とした。イギリスのベヴァリッジ（Beveridge）報告と並び、近代的な社会保障体系の基礎とされている。

²² 加藤智章（1995 年）『医療保険と年金保険－フランス社会保障制度における自律と平等－』北海道大学図書刊行会 pp.i-iv.

²³ 嵩さやか（2006）『年金制度と国家の役割－英仏の比較法的研究』東京大学出版会 pp.298-309.

拠出金)の算定基準から控除される。給付は退職時に受給権を取得する終身年金であるが、この年金を受給するには退職時に企業に在籍していることが条件となっており、中途退職者には受給権はなくポータビリティもない。

(2) 確定拠出型企業年金

実施企業の従業員は強制加入となり、一般租税法典 83 条に根拠を有する「83 条制度」と、事業主が実施する制度に任意で加入する一般租税法典 82 条に根拠を有する「82 条制度」がある。3 つの種類があり、①掛金を原資とし退職時まで引き出しのできない貯金型、②掛金の支払い毎に一定額を受給権を即時に取得するが退職時まで請求できない終身年金型、③掛金の支払い毎にポイントによる受給権を取得し退職時に計算されるポイント獲得型がある。財源は事業主が掛金を負担するが、従業員が負担することも認められている。事業主掛金は社会保険料の算定基準から控除される。ただし、控除額は社会保障上限賃金額(年額)の 5%、あるいは社会保険料の基準となる報酬の 5%のいずれか高い金額が限度とされる。被用者掛金も社会保障上限賃金額(年額)の 10%、あるいは社会保障上限賃金額(年額)の 8 倍までの所得の 10%のいずれか高い金額を限度として所得控除ができる。給付は退職時に終身年金として給付されるが、各人の口座の貯蓄額を基に退職時の平均余命と予定利率を勘案した変換率で算出される。中途退職者にも受給権が付与され、新しい企業に資産を移換(ポータビリティ)することも可能である。

(3) 企業貯金計画 (PEE)

フランスでは近年、従業員が退職後のために貯金することが推進され、企業が設置し従業員が自由に加入できる「企業貯金計画(PEE)」「集团的退職貯金計画(PERCO)」「企業退職貯金計画(PERE)」「個人退職貯金計画(PERP)」などがある。「企業貯金計画(PEE)」は 1967 年に創設され、5 年間引き出し不可の短期の貯金プランであり、従業員は年間所得の 25%までを拠出することができる。

(4)集团的退職貯金計画 (PERCO)

「集团的退職貯金計画(PERCO)」は、2001 年に 10 年間引き出し不可の「任意的給与貯金労使計画(PPESV)」として創設され、2003 年に退職時まで引き出し不可の「退職のための任意的給与貯金労使計画(PPESVR)」に改組され、さらに 2004 年財政法により「集团的退職貯金計画(PERCO)」と改名された。この改正は、2003 年年金改革の柱の一つである「各人が十分な年金を自ら構築できるように現役労働者に自由と柔軟性を付与すること」として、公的年金を補うための貯蓄努力として目指したものである。2007 年 12 月時点で、加入者数は約 33.4 万人で、資産は約 14 億ユーロ(1 ユーロ 110 円で約 1540 億円)となっている。「集团的退職貯金計画(PERCO)」の加入対象者は「企業貯金計画(PEE)」が利用できる従業員ならば任意で加入することができる。元従業員も継続加入できるが、その場合は事業主の費用負担はない。確定拠出型の制度で加入者は年間純収入(税込収入)の 25%まで拠出をすることができ、「企業貯金計画(PEE)」からの資産移換も可能。事業主は、従業員拠出額の 3 倍以

内かつ年間 4,600 ユーロ（約 50.6 万円）以下までの追加の任意拠出ができ、口座管理費も事業主が負担し、事業主拠出は法人税の課税所得から控除される。リスク分散のため、事業主は異なる運用方法を 3 つ以上加入者に提示する義務がある。退職時まで引き出しはできないが、居住用住宅の購入、失業、家族の病気や死亡などの特別の要件について早期引き出しが可能。また、2010 年年金改革において配偶者の死亡、加入者の債務超過が新たに認められた。給付は終身年金または終身年金と一時金から選択ができ、年金受給は、資産を保険会社、共済組合、福利厚生団体のいずれかに移転する方式である²⁴。

〔図表 3〕 フランスの企業年金制度

項目	確定給付型 (39条)	確定拠出型		退職貯金制度	
		(83条)	(82条)	PERCO	PERE
運営主体	内部あるいは外部	外部	外部	外部	外部
加入要件	制度対象の被用者であること	制度対象の被用者であること(強制加入)	制度対象の被用者であり、かつ加入の意思があること(任意加入)	実施企業の被用者であること	制度対象の被用者であること
実施方法	労使協定、意見聴取、使用者の一方的決定	労使協定、意見聴取、使用者の一方的決定	—	企業あるいは部門の労使協定による	労使協定、意見聴取、使用者の一方的決定
財源	・事業主拠出	・事業主拠出 ・場合により被用者拠出	・事業主拠出 ・場合により被用者拠出	・個人の任意拠出 ・場合により事業主拠出	・事業主拠出 ・場合により被用者拠出または被用者による任意拠出
拠出限度	加入時に取り決め	額面賃金の8%	なし	・被用者：年間所得の25% ・事業主：被用者の拠出の3倍、社会保障上限賃金額の16%	額面賃金の8%
拠出金	事業主拠出は免税	事業主拠出、被用者拠出は課税所得から控除(上限あり)	一部の契約を除き税制優遇なし	事業主拠出は保険料算定基準から控除	事業主拠出、被用者拠出は課税所得から控除(上限あり)
給付形態	終身年金	終身年金	終身年金 一時金	終身年金 一時金	終身年金
給付金	所得税の対象	所得税の対象	年金・一時金とも所得税の対象	年金払いは引き下げられた税率で所得税の対象	所得税の対象
ポータビリティ	なし	場合による	場合による	あり	あり(但しポイント制を除く)

出所：嵩さやか（2011）『老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究』財団法人年金シニアプラン総合研究機構編、2010年度厚生労働科学研究費補助金総括研究報告書、補論 pp.35。より抜粋して筆者作成。

²⁴ 嵩さやか(2011)「フランスの企業年金制度」『老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究 総括研究報告書』財団法人年金シニアプラン総合研究機構。

4.3 個人年金制度

(1)個人退職貯金計画 (PERP)

「個人退職貯金計画(PERP)」は、前述の「企業貯金計画(PEE)」や「集团的退職貯金計画(PERCO)」がない人に対して、職業に関わらず全ての人（退職者を除く）が加入できるものとして創設された。加入したい者は銀行や保険会社に申し込みを行うが、取り扱いの金融機関によって申し込み時の一時金や月々の掛け金の最低取扱金額、管理手数料や運用利率などの条件が異なる。積み立てた資産は年金受給前に払い出せないが、途中で取扱い金融機関を変更して資産を移換することも可能（移換手数料は必要）。企業拠出はないが、加入者拠出は年間給与の10%または2万4854ユーロまで所得税の課税所得から控除される（所得税申告の際に所得から控除）。

4.4 公的年金と私的年金の関係

高齢化の進展に伴い増加する社会保障財源に対して、1991年に新たな社会保障目的税として「一般社会拠出金 (CSG)」が導入された（現在の税率3.4%）。さらに、1995年には社会保障制度の債務が累積したため、債務を10年以上かけて返済するための目的税「社会保障債務償還拠出金 (CRDS)²⁵」が導入された。さらに、2003年年金改革以降、公的年金を補完する目的で「集团的退職貯金計画(PERCO)」や「個人退職貯金計画(PERP)」などの導入促進が積極的に行われてきた。しかし、年金制度全体における退職貯金制度の割合は依然として小さく、2009年では全年金給付額の2.5%、全保険料拠出の5.3%を占めるに留まっている。フランスでは税制優遇措置を受けるには、これら私的年金も原則終身年金であることが必要とされており、これは私的年金を公的年金の補完として位置づけられているためでもある。諸外国と同様に高齢化が進展するフランスでは、賦課方式の公的年金制度を補完するため、積立方式による私的年金を税制上、社会保障上の優遇措置により推進している。

5 アメリカ

5.1 公的年金制度

アメリカの公的年金制度（社会保障年金）は、1935年の社会保障法を基礎とする。アメリカの社会保障制度は自己責任を原則とし、ヨーロッパにおける社会保障とは異なる考え方で発展し、老後所得保障は公的年金だけで賄うのではなく、企業年金や個人の貯蓄によって補完されるべきものであるとされた。65歳以上の収入に占める社会保障年金の割合は39.5%で²⁶、それ以外を私的年金等（私的年金19.7%、資産収入11.8%）で補っている状況である。アメリカの年金制度は、①公的年金制度(社会保障年金)、②企業が任意で提供する企業年金、③個人の自助努力としての個人年金、の3階層からなる。公的年金は1階建ての制度で一定の所得のある被用者と自営業者の大半が加入する「連邦社会保障制度 (OASDI : Old

²⁵ 社会保障債務については社会債務償還拠出金 (CRDS) を創設しその償還財源に充てることで処理が行われている。税率は所得の0.5%。伊奈川秀和 (2006) 『フランスの社会保障財政改革』財務省財務総合政策研究所「フィナンシャル・レビュー」September 2006, pp.101-102.

²⁶ EBRI Databook Employee Benefits (Chapter 7.1b) (<http://www.ebri.org/publications/books,2013.8.13>).

age, Survivorship, Disability, Insurance)」と、それ以外に「州および地方職員退職制度」「鉄道職員退職制度」「旧連邦職員退職制度」に分立している。OASDIは、アメリカに居住する就労者は強制加入となり、民間企業のサラリーマンの他、連邦政府職員（1984年以降の採用者）、年収400ドル以上の自営業者等の全職域の約94%をカバーする制度となっている²⁷。財源は加入者の保険料により賄われ国庫負担はない。1974年に「従業員引退所得保障法（ERISA : Employee Retirement Income Security Act）」が成立し、「年金受給権の保護」「公正な制度設計」「年金運営の責任」が確立した。

5.2 企業年金

企業年金は20世紀初頭に鉄道業、運輸業、鉄鋼業などにおいて創設された。大恐慌期に一時衰退したが、1940年代以降、国の税制優遇政策や組合運動により拡大した。当初の企業年金は規制が緩やかで使用者の恩恵性・恣意性が強く、受給権やプラン資産の安全面が不十分であったことから、1974年にERISA法（従業員退職所得保障法）が制定された。企業年金には大きく分けて給付建て制度（DBプラン）と拠出建て制度（DCプラン）とがあり、近年ではDBプラン・DCプラン双方の特徴を組み込んだハイブリッド型プランも増えている。企業年金の加入者数は9,060万人で加入率は48%である（2010年）²⁸。就業形態別にみると、フルタイム及び1年労働従業員で54.8%であるのに対し、パートタイム及び部分労働従業員は12.9%²⁹で、企業年金加入者は大企業の正社員が中心となっており、アメリカの企業年金は中高所得者層における老後所得保障機能の意味合いが強い。公的年金と企業年金を合わせた所得代替率は従前所得の60~70%を目標給付水準としている³⁰。2006年に企業年金の財政基盤強化を目的とした年金保護法が成立し、DBプランにおける年金資産・債務の評価方法の厳格化や積立水準の強化、積立率の低いプランに対する給付増額・一時金支払いの制限等が定められた。また、DCプランについては、若年従業員や低所得従業員に十分広まっていないことや投資教育が不十分であるといったことを踏まえ、従業員自動加入制度³¹、証券会社や生命保険会社など商品提供機関からの運用アドバイスの合法化がなされた。

²⁷ 貧困層（別途「所得保障補助金（SSI）」制度が存在する）や鉄道職員、退役軍人等は別の制度に加入する。また給付設計も一応報酬比例になっているなど（後述）、わが国の基礎年金とは異なる面もある。

²⁸ 鈴木義和（2013）『アメリカにおける老後の生活設計と退職行動（1）』企業年金連合会「企業年金」2013.8第32巻8号 pp36-39.

²⁹ EBRI（2009a）, p31.

³⁰ 企業年金連合会（2012）『新しい企業年金基礎資料』p390.

³¹ 拠出額変更権を認めているなど、労働省が適切と判断したDCプランについては、従業員が特に加入を拒否しない限り自動的に加入するというオプトアウト方式への変更を認めるというものである。

〔図表 4〕 アメリカの企業年金制度

確定給付型 (DB)	・定額方式、報酬対応定率方式、勤務年数比例定額・定率方式	ハイブリッド・プラン	
	・キャッシュ・バランス・プラン		
	・年金持分プラン		
確定拠出型 (DC)	・フロア・オフセット・プラン		401kプラン
	・年齢加重利益分配プラン		
	・ニュー・コンパラビリティー利益分配プラン		
	・目標給付（ターゲット・ベネフィット）プラン		
	・マネー・パーチェス・プラン		
	・利益分配プラン		
	・株式賞与プラン		
	・節約貯蓄プラン		
・従業員持分プラン（ESOP）			

出所：企業年金連合会『新しい企業年金に関する基礎資料』（2012年12月）388頁より筆者作成

5.3 個人年金制度

(1) 個人退職勘定制度（IRA：Individual Retirement Account）

米国のIRAは、1974年に制定された「従業員退職所得保障法（ERISA）」により、国民が自助努力により資産形成をすることを支援する目的で創設された。企業年金等でカバーされない自営業者あるいは小規模被用者に対して税制上の優遇措置として税制優遇のある退職貯蓄口座を提供するとともに、401k等の口座保有者の転職などに際しての資産の受け皿を提供するものであった。1981年の税制改正では、企業年金制度に加入している人も含めて、全ての被用者（公務員も含む）に対象が拡大された。401kプランと同様に一定額まで税制優遇による所得控除が認められる。当初の年間非課税拠出枠は1,500ドルから徐々に引き上げられ、2013年には5,500ドルに拡大され、配偶者と共同申告する場合の非課税拠出枠については配偶者枠が追加され、さらに50歳以上向けのキャッチアップ拠出としてプラス1,000ドルが追加された。これにより現在の拠出枠は50歳以上の単身で6,500ドル、夫婦合算で\$13,000に拡大されている³²。但し、企業年金に加入している場合は、AGI（Adjusted Gross Income）が一定額以上になると段階的に減少する³³。加入者は金融商品の中から選択・運用し、運用益は引出し時（60歳で引出し可）まで課税が繰り延べられる。拠出は定期的でも随時でも可能である。支給開始は59.5歳から70.5歳であるが、59.5歳前で引き出した場合には10%のペナルティ課税が行われる。401kプランに加入している従業員が仕事をやめた場合は、資金をIRA口座に移換することも可能。通常は従業員が転職の際に給付金を受給した場合は所得として課税されるが、IRAへ60日以内に移換した場合は課税されない。

IRAには、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税（EET型）の、①「Traditional IRA」の他に、1997年の納税者救済法で新設された、拠出時課税、運用時非課税、給付時非課税（TEE型）（最初の拠出から5年経過必要）の②「Roth IRA」がある。Traditional IRAからRoth IRA

³² 米国内国歳入庁（IRS）Publication 590（2012）, Individual Retirement Arrangements（IRAs）（<http://www.irs.gov/publications/p590/index.html>,2013.1.11）。

³³（<http://www.wakanacpa.com/TaxWebSite/NeedUpdate/Deduction1.htm>,2013.1.7）

への転換も可能だが、転換金額に対しては所得税が課税される。また、他の退職プランからの「ロールオーバー（資金移換）」が可能である。この他に中小企業従業員を対象とする、④「SEP(Simplified Employee Pension)IRA：簡易従業員年金制度」、⑤「SIMPLE(Saving Incentive Match Plan for Employees)IRA」がある。「SEP IRA」は1978年に内国歳入法408条k項により創設された制度(Section 408k PlanまたはEmployer-suponsored Planとも呼ばれている)であり、事業主が従業員名義のIRA口座へ拠出を行い、従業員は拠出ができない。対象者は21歳以上で年間450ドル(550ドル)以上の収入がある自営業者、事業主及び中小企業従業員である。年間の企業拠出の上限額は、企業の給与総額の25%で、最大51,000ドルまでとなっている。拠出は毎月でも随時でも可能である³⁴。「SIMPLE IRA」は、1996年「中小ビジネス職業保護法(SBJPA)」により設立され、従業員100名以下で他に企業年金がない中小企業で導入ができ、事業主と従業員の双方で拠出ができる制度である。対象者は21歳以上で年間550ドル以上の収入がある自営業者、事業主及び中小企業従業員である。従業員の拠出は年間1万ドルまでで、企業は給与の3%または5,000ドルまでのマッチング拠出か、従業員拠出の有無に関わらず給与の2%までの拠出が可能。従業員は12,000ドル(2013年)までの拠出が可能で、50歳以上の場合には2,500ドルの上乗せ(キャッチアップ)拠出が可能である³⁵。米国投信信託協会(ICI)の「US.Retirement System Market 2012」³⁶によると、米国の職域年金とIRA・DCプラン・個人年金保険等の退職資産の内訳を見ると、IRAが全体の27%を占め、DCプラン26%、DBプラン13%、州地方自治体退職年金17%、連邦政府退職年金8%、個人年金保険9%の割合となっており、IRAの資産残高の割合が近年高まっている。IRAの資産残高は、2002年にDCプラン(401k,403b,457含む)³⁷の残高を上回り、2012年第3QでDCプラン5.0兆ドルに対して5.3兆ドルに達している。IRAの2012年の資産残高内訳は、「Traditional IRA」(ロールオーバー含む)が4.3兆ドルでIRA全体の88%を占め、「Roth IRA」(ロールオーバー含む)が270億ドル6%、「SEP IRA」が261億ドル5%、「SIMPLE IRA」が65億ドル1%の割合である。

³⁴ IRS 内国歳入庁(<http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Choosing-a-Retirement-Plan:-SEP,2013.3.15>)

³⁵ IRS 内国歳入庁

(<http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Choosing-a-Retirement-Plan-SIMPLE-IRA-Plan>)

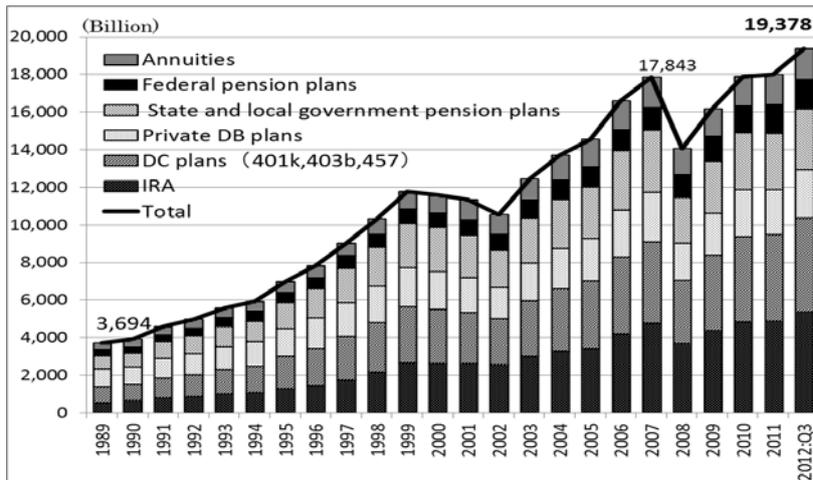
(<http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Retirement-Plans-for-Self-Employed-People,2013.3.15>)

³⁶ ICI (米国投資信託協会) (2012) "The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012"

(<http://www.ici.org/research/retirement,2013.1.11>).

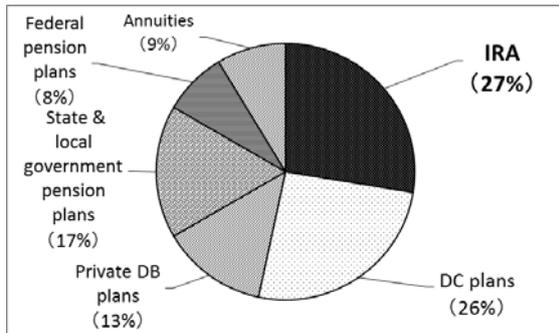
³⁷ 401k は企業従業員向け、403b は非営利団体、公立学校、病院等の従業員、457 は州政府・郡・市の職員向けの退職年金制度である。

〔図表 5〕 米国の職域年金および IRA・DC プランの資産残高推移(1989-2012)

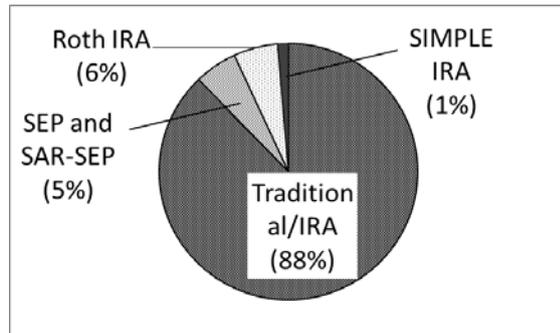


出所：ICI (2012) ”The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012: U.S.Total Retirement Market Assets (Table 1)”より筆者作成

〔図表 6〕 退職資産の残高割合 (2012)



〔図表 7〕 IRA の資産残高割合 (2012)



出所：ICI (2012) ”The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012: U.S.Total Retirement Market Assets (Table 1)”, IRA Assets by Type of IRA (Table 7)”より筆者作成

(2) Keogh Plans (自営業者退職制度)

Keogh Plan (キオプラン) は、企業の従業員にしか認められていなかった退職給付制度への税制優遇措置をそれ以外の人々にも広げる目的で 1963 年に創設された。米国内国歳入法 401 条(c)項に規定され、小規模事業主と自営業者およびそれらの従業員を対象とした制度である。確定拠出型と確定給付型の制度設計が認められている。拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税の EET 型の制度で、確定拠出型は年間 49,000 ドルまたは年間所得の 100%のいずれか低い額まで非課税で拠出ができる。確定給付型は年間 195,000 ドルまたは連続 3 年間の年間所得で最も高い給与の平均年額の 100%のいずれか低い額まで拠出できる。従業員はこの非課税分に加えて年間所得の 10%まで拠出できるが、所得控除の対象とはならない。給付時は従業員の追加拠出分を控除した残額に課税がなされる。支給開始は 59.5 歳から 70.5 歳までの間で可能であるが、それ以前の引き出しには IRA と同様に 10%の課税が行われる。

5 わが国への示唆

高齢化による財政負担への懸念から、公的年金の機能を縮小し、公的年金の機能を一部私的年金で代替する諸外国の状況を概観してきた。イギリスでは、早くから公的年金の機能を一部私的年金で代替する施策に転換し、1978年には国家の役割を縮小させるため、公的年金の「付加年金」を私的年金で代替する適用除外制度の導入。1989年にサッチャー政権による財政負担削減のための国庫負担の廃止。さらに、公的年金を私的年金へ代替するため、2001年に個人年金である「ステークホルダー年金」の導入。2012年に「国家雇用貯蓄信託(NEST)」の導入を実施してきた。国家が私的年金、個人の自助努力に介入することで私的年金の充実を図り、国家の財政負担を小さくする政策が取られてきた。これにより公的年金の財政負担を小さくし、対GDP比5.7%（2009年）と世界的に見て低い水準に抑えている。ドイツでも高齢化の進展に対して2001年の公的年金改革により、給付水準の引き下げ（所得代替率の70%から67%への引き下げ）と保険料の見直し（2020年までに20%以下、2030年時点で22%以下に抑制）が行われ、2007年の「年金保険退職年齢調整法」では、公的年金の支給開始年齢が2012年～2029年にかけて65歳から67歳に引き上げる。公的年金の給付水準の引き下げに伴い、公的年金を補完するため新たな企業年金の「年金基金」導入や、国庫補助（国の補助金及び所得控除）による新たな個人積立勘定制度の「リースター年金」「リールップ年金」を導入するなど、企業年金や個人年金を公的年金制度の補完として明確に位置付け、私的年金に対する国の助成（補助金支給及び所得控除）を充実させ、私的年金の推進による補完政策を推し進めている。

フランスでも高齢化に伴い増加する社会保障財源に対して、1991年に社会保障目的税「一般社会拠出金(CSG)」の導入、1995年には社会保障債務の目的税「社会保障債務償還拠出金(CRDS)」が導入され、さらに、2010年の年金改革により公的年金の支給開始年齢を62歳に引き上げる。年金の満額受給に必要な保険料納付期間も2020年に41.5年に引き上げ、満額受給年齢も保険料納付期間の長さにかかわらず67歳からとなる。公的年金の機能を縮小する施策を実施する代わりに、2003年年金改革以降、公的年金を補完するため「集団的退職貯金計画(PERCO)」や「個人退職貯金計画(PERP)」などの導入促進を積極的に進めてきた。賦課方式の公的年金制度を補完するため、積立方式による私的年金の利用を税制優遇と社会保障上の優遇措置により推進している。アメリカの社会保障制度は自己責任を基本とし、公的年金の比率も小さいが、私的年金で公的年金を補完する方向性は同様である。1974年に導入されたIRAは、企業年金である401kやDBプランよりも大きな存在となり、国民の老後所得保障を支える制度に発展している。IRAの資産残高が伸びた理由は、他の企業年金などからの資産移換（ロールオーバー）が大きく寄与していると考えられる。国庫負担はなく社会保障税のみによるアメリカの公的年金は、イギリスと同様に国家の役割を私的年金に委ねることで、国の財政負担を小さくし、対GDP比4.9%（2012年）³⁸と世界的に見て低い水準に抑えている。

全世界的に高齢化が進展していく中、EUの「一般雇用機会均等指令(2000年12月施行)」

³⁸ Congressional Budget Office (2013) 「Historical Budget Data-February 2013」(Table 5.: Mandatory Outlays Since 1973) (<http://www.cbo.gov/publication/43904,2013.8.13>).

は、年齢、障害等に係る雇用・職業に関する一切の差別の原則禁止をEU各国に求めた（但し、定年制は認められるなど例外規定も認められている³⁹）。アメリカでは定年制が認められていないが、イギリスでも 2006 年に企業が年齢を理由に労働者を差別することを禁ずるほか、65 歳未満の定年を定めた企業の社内既定を原則無効にする「年齢差別禁止法」が施行され、2011 年 4 月から 65 歳としている企業の定年制を廃止する方針を明らかにした。諸外国では公的年金の機能を縮小するため、給付水準の引き下げと公的年金の支給開始年齢の引き上げを実施している。イギリスの公的年金の支給開始年齢は男性 65 歳、女性 60 歳だが、女性も 2016～2018 年にかけて 65 歳に引き上げられる。さらに 2007 年年金法により、2024 年～2046 年にかけて、男女共に 68 歳まで引き上げられる予定である。ドイツの支給開始年齢は現在 65 歳であるが、2007 年の「年金保険退職年齢調整法」により、公的年金の支給開始年齢が 2012 年～2029 年にかけて 65 歳から 67 歳に引き上げられる。フランスの支給開始年齢は 60 歳であるが、2010 年の年金改革により 1951 年 7 月 1 日以降生まれの人は 60 歳 4 か月から毎年 4 か月刻みで引き上げられ、1956 年以降生まれの人は 2018 年以降 62 歳まで引き上げられる。また、年金の満額受給に必要な保険料納付期間も現在の 40.5 年から 2020 年に 41.5 年に引き上げられ⁴⁰、満額受給年齢も保険料納付期間の長さにかかわらず 2 歳引き上げられ 67 歳からとなる⁴¹。アメリカでも 1983 年改正法により、支給開始年齢が 2003 年～2027 年までに 66 歳から 67 歳まで引き上げられることとなっている。

わが国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもない。しかし、わが国の社会保障給付費は年々増加しており、財務省の平成 23 年度の社会保障給付費は 107.8 兆円で、その中でも年金給付費は 53.6 兆円と社会保障費全体の約半分の 49.7%を占め、高齢化の進展による社会保障費の増大が今後のわが国の大きな課題となっている。わが国は既に人口構造の変化から人口減少局面に入っており、老後所得機能の第 1 の柱（First Pillar）である公的年金は少子高齢化の進展から諸外国と同様にその機能は縮小せざるを得ない状況である。さらに、公的年金の補完機能を果たすべき第 2 の柱（Second Pillar）である企業年金も経済環境の低迷による企業業績や運用環境の悪化により、企業年金の実施件数（承認件数）は H13 年度から H23 年度に約 75.6%ポイント減少、加入者数は 17.4%ポイント減少した。さらに厚生年金保険法改正により厚生年金基金の廃止方針が出された中、公的年金を補完することが難しくなっている。近年、経済環境の低迷や企業のグローバル化、就業形態の多様化などから、契約社員、派遣社員、パート・アルバイト社員などの非正規雇用者が増えつつある。総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査結果の概要」によると、雇用者数全体（役員を除く）5,354 万人のうち、非正規雇用者数は 2,042 万人で、その割合は 38.2%まで増加している。公的年金の給付水準が低く企業年金もない非正規雇用者

³⁹ イギリス、ドイツ、フランスは定年制を認めているがアメリカは原則認めていない。厚生労働省（2007）「(2005～2006)海外情勢報告」より。（<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/08/2013.7.2>）。（<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/special/work/14/item2.pdf>,2013.7.2）。

⁴⁰ 萩原 愛一（2010）「第二の人生は 62 歳から—公的年金制度改革」『国立国会図書館調査及び立法考査局』立法情報 2010 年 11 月（<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/pdf/02450205.pdf>, 2013.7.3）。

⁴¹ フランスでは満額拠出期間を得ることで最高支給率を得られるが、満額拠出期間を持たない人も支給開始年齢を遅らせることで最高支給率を得られる。現在その年齢が 65 歳であるが 67 歳に引き上げられる。

に対する老後所得保障政策が急務となっている。

このような状況下、公的年金と企業年金を補完する第3の柱（Third Pillar）として、個人の自助努力による新たな老後所得保障機能が必要とされている。個人の自助努力を推進するためには、諸外国で実施しているような税制優遇等による国の支援策が不可欠である。諸外国では所得控除だけではなく低所得者にも税の恩恵が受けられる直接補助（補助金または給付付き税額控除）が実施されている。リースター年金が普及した背景は、所得控除と直接補助を組み合わせることで、所得控除が受けられない低所得者層に対する補助金支給が大きな効果を発揮している。また、子どもの人数によりその補助金額を上乗せする政策はわが国での少子化対策にも繋がる。諸外国の年金制度に対する課題は、わが国と共通する点を多く有しており、企業年金の支援策や個人年金の推進策はわが国への示唆となる。既に諸外国で導入されている私的年金の推進策を参考に、わが国においても新たな個人退職勘定制度による私的年金（日本版IRA）の導入が必要ではないであろうか。公的年金を補完する私的年金の新たな枠組みの構築と推進が必要である。公的年金による「自助の強制」と、私的年金による「任意の自助」が必要な時代となってきている。

参考文献

- 青山麻里（2011）「英国年金事情」『企業年金』企業年金連合会 2010年12月号, Vol.29, No.12, 34-37頁
- 有森美木（2011）「世界の年金制度」（江口隆裕編）第一法規
- ——（2010）「各国の年金制度ドイツ」『年金と経済』2010.1 Vol.28 No.4, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構. 128-131頁.
- ——（2008）「各国の年金制度ドイツ」『年金と経済』2008.1 Vol.26 No.4, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構. 77-80頁.
- ——（2005）「諸外国の年金制度とその改革の動向」『年金と経済』2005.10 Vol.24 No.3, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構. 70-76頁.
- ——「英国年金白書」『国家の老後所得保障と個人の自助努力』日興ファイナンシャルインテリジェンス Pension Review Oct 2006
(<http://www.nikko-fi.co.jp/uploads/photos1/htm.,2011.2.2>)
- ——（2010）「ドイツの年金制度」『年金と経済』28(4): pp.57, 128-131.
- 阿部暁（2006）「米国における企業年金改革法について」『第一生命年金通信』平成18年9月29日号.
- 井上武(2008)「世界第二の規模を誇るフランス投資信託市場」『資本市場クォーターリー』2008年春号
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2008/2008spr13.pdf>, 2012.3.23).
- 井奈川秀和（2010）『フランス社会保障法の権利構造』信山社
- 臼杵政治（2007）「年金保護法と財務会計基準158号後の米国企業年金の動向（1）」『ニ

- 『ニッセイ年金ストラテジー』2007年10月号、「年金保護法と財務会計基準158号後の米国企業年金の動向(2)」『ニッセイ年金ストラテジー』2007年11月号。
- —— (2002)「老後準備に統一的な税制を一カナダRRSPのケースを参考に」ニッセイ基礎研 REPORT 2002.5: pp14-19.
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2002/05/eco0205b.pdf>, 2012.3.23).
 - 江口隆裕(2010)「フランスの年金制度」『年金と経済』28(4): pp.56, 125-127.
 - 小松原章・中嶋邦夫(2006a)「英国年金制度改革の動向と保険業界の対応」『ニッセイ基礎研 REPORTⅢ』2006年10月号
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2006/10/li0610b.pdf>, 2012.3.23).
 - ——・——(2006b)「私的年金が強化されるドイツ年金制度」『ニッセイ基礎研 REPORTⅢ』2006年12月号,ニッセイ基礎研究所,
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2006/12/li0612b.pdf>, 2012.3.23).
 - 金子久(2009)「英国の事例に学ぶ日本版ISA普及への課題」野村総合研究所金融市場研究室 (http://www.nri.co.jp/opinion/kinyu_itf/2009/pdf/itf20090906.pdf, 2012.3.23).
 - 加藤智章(1995年)『医療保険と年金保険—フランス社会保障制度における自律と平等—』北海道大学図書刊行会
 - 川端輝彦(2010)「EBRI (Employee Benefit Research Institute: アメリカ企業福祉研究所) Monthly Report」, 2010 September, No.33.
 - ——(2011)「EBRI (Employee Benefit Research Institute: アメリカ企業福祉研究所) Monthly Report」, 2010 September, No.41.
 - 企業年金連合会(2012)『新しい企業年金に関する基礎資料』
 - 企業年金連合会(2010)「イギリスの年金制度」『企業年金に関する基礎資料』平成22年12月発行, 357-369頁
 - 厚生年金基金連合会(1999)「第5章イギリスの年金制度」『海外の年金制度』1999年9月30日発行, 215-287頁
 - 厚生年金基金連合会編(2008)『企業年金に関する基礎資料』平成21年12月発行. 372-378頁.
 - ——編(1999)『海外の年金制度 日本との比較検証』東洋経済新報社.
 - 厚生労働省「諸外国の年金制度(イギリス)」
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/shogaikoku.html>,2011.2.2).
 - 厚生労働省「諸外国の年金制度(フランス)」
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/pdf/shogaikoku-france.pdf>, 2013.7.3).
 - 厚生労働省「2007-2008年 海外情勢報告」
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/index.html>,2011.2.14).
 - 齋藤温子(2009)「ドイツの確定拠出型個人年金制度(リースター年金)の現状」『資本市場クォーターリー』2009年秋号
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2009/2009aut08web.pdf>, 2012.3.23).

- 坂口正之『イギリスの公的年金制度の改革と高齢者の所得保障制度の再構築』大阪商業大学論集 第5巻第1号(通号151・152号合併号)
(<http://ouc.daishodai.ac.jp/data/,2011.2.2>)
- 佐川めぐり(2012)「分散投資が進む米国の確定拠出型年金」『金融市場』大和総研, 2012.8.2
(<http://www.dir.co.jp/research/report/capital-mkt/12080201capital-mkt.html,2013.1.11>)
- 佐川めぐり(2012)『公的から私的へ～世界で拡大する年金基金』大和総研
(<http://www.dir.co.jp/souken/research/report/capital-mkt/12110602capital-mkt.pdf,2013.7.3>).
- 佐野邦明「ドイツのリースター年金」『月刊 企業年金』2010 2号 Vol.29, No.2, 三菱UFJ信託銀行. 36-39頁.
- 佐野邦明(2009)「アメリカのIRA(個人退職勘定)」『企業年金』企業年金連合会, 2009年11月号: pp.42-45.
- ———(2011)「諸外国の年金制度における公的年金と企業年金の役割分担について」厚生労働省企業年金政策研究会資料2, 2011.2.18
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/02/dl/s0218-8b.pdf, 2012.3.23>).
- 杉田浩治『「自動加入方式」を採用する英国の新故人年金制度』日本証券経済研究所
(<http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/html,2011.2.2>)
- ———(2010)『ヨーロッパの確定拠出年金』日本証券経済研究所
(http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/0805_02.pdf, 2011.9.7).
- ———(2011)『自動加入方式を採用する英国の新個人年金制度——行動経済学を取り入れた改革』日本証券経済研究所: p.3
(http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1001_01.pdf, 2012.3.23).
- ———(2012)「米国の確定拠出年金30年の推移から日本のDCビジネスを考える」(2012.5.18) (http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1205_01.pdf, 2012.12.20).
- 鈴木義和(2013)『アメリカにおける老後の生活設計と退職行動(1)』企業年金連合会「企業年金」2013.8第32巻8号 pp36-39.
- 鈴木博(2010)「米国の退職貯蓄の変容と日本への示唆」『農林中金』2010年2月号: pp.30-43
(<http://www.nochuri.co.jp/report/pdf/n1002re3, 2012.3.23>).
- 世界保健機構(WHO)(2013)『World Health Statistics 2013』(世界保健統計2013)
(http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/EN_WHS2013_Full.pdf,2013.7.2).
- 総務省統計局(2013)「平成24年就業構造基本調査結果の概要」
(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf, 2012.8.2>).
- 高橋正国(2005)「イギリスの私的年金税制」『ニッセイ基礎研 REPORTⅢ』2005年2月号 (<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2005/02/li0502b, 2011.8.3>).

- 高島浩一 (2001) 「米国におけるロス 401(k)プランの創設」－2006 年に課税後拠出・引き出し時非課税の新制度導入－『ニッセイ基礎研 REPORT』2001 年 12 月号
- 嵩さやか(2007) 「フランス年金制度の現状と展望」『海外社会保障研究』No.161
(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18624305.pdf>, 2012.3.23).
- ———(2006) 『年金制度と国家の役割－英仏の比較法的研究』東京大学出版会
- ———(2006) 「第 2 章イギリス」『年金制度と国家の役割 (英仏の比較法的研究)』2006 年 3 月 10 日発刊, 財団法人東京大学出版社, 49-171 頁
- ———(2011) 「フランスの企業年金制度」『老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究 総括研究報告書』財団法人年金シニアプラン総合研究機構 : pp.29-44.
- 野村亜紀子(2006) 「個人型確定拠出年金の課題——米国 IRA の発展からの示唆」『資本市場クォーターリー』野村資本市場研究所, 2006 年 冬号
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2006/2006win14>, 2012.3.23).
- ———(2011) 「諸外国における公的年金役割後退の対応策——中核を占める私的年金の活用」『資本市場クォーターリー』2011 年 春号
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2011/2011spr07web.pdf>, 2012.3.23).
- ニッセイ基礎研究所(1999) 「米国の IRA (個人退職勘定)」『年金ストラテジー』July 1999: p.6
(http://www.nli-research.co.jp/report/pension_strategy/1999/vol037/str9907d.pdf, 2012.3.23).
- 松本勝明 (2004) 『ドイツ社会保障論Ⅱ』信山社
- 萩原 愛一 (2010) 「第二の人生は 62 歳から—公的年金制度改革」『国立国会図書館調査及び立法考査局』立法情報 2010 年 11 月
(<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/pdf/02450205.pdf>, 2013.7.3).
- 畑中祥子 (2008) 「企業年金制度における受給権保障の法的枠組み—米国 ERISA 法と日本の企業年金法制をめぐる日米比較」『日本労働法学会誌』112 号.
- 府川哲夫 (2008) 「グローバル化と年金」『年金と経済』2008.1 VoL.26 No.4, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構.4-10 頁.
- 藤本健太郎 (2010) 『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005 年度年次総会 (2005.9.8 開催) 報告論文,大分大学
([http:// http://www.ier.hit-u.ac.jp/jpre/soukai2005/fujimoto-paper.pdf/](http://www.ier.hit-u.ac.jp/jpre/soukai2005/fujimoto-paper.pdf), 2012.3.23).
- 藤井良治・塩野谷祐一編 (1999 年) 『先進国の社会保障⑥—フランス』東京大学出版会
- 藤森克彦 (2010) 「イギリスの年金制度」『年金と経済』2010.1 VoL.28 No.4, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構, 168-172 頁
- ———(2010) 「イギリスの年金制度」『年金と経済』28(4): pp.69-70, 168-172.
- 丸谷浩介 『イギリスの公的・私的年金制度改革』秋外社会保険研究 Winter2009 No.169
(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/html.pdf#s,2011.2.2>).
- 三石博之 (2006) 「米国企業年金法案の行方と企業会計基準の見直し」『月刊企業年金』2006.2.

- 森浩太郎(2010)「アメリカの年金制度」『年金と経済』財団法人年金シニアプラン総合研究機構, 28(4): pp.72, 177-179.
- ———(2011)「米国の社会保障年金課税」『年金と経済』財団法人年金シニアプラン総合研究機構, 29(4): pp.19-23.
- 森祐司 (2011)『世界の年金基金の資産運用動向』大和総研, 2011年6月10日 (<http://www.dir.co.jp/souken/research/report/capital-mkt/11061001capital-mkt.pdf>, 2013.7.3).
- 森戸英幸 (2003)『企業年金の法と政策』有斐閣.
- 森祐司 (2005)「アメリカ確定拠出型年金の普及状況」大和ファンドコンサルティング (<http://www.daiwa-fc.co.jp/report/NL0605-2.pdf>, 2012.3.23).
- 渡辺由美子 (2007)『米国における企業年金改革の動向に関する調査研究』.
- 渡邊絹子 (2011)『老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究』財団法人年金シニアプラン総合研究機構編 2010年度厚生労働科学研究費補助金総括研究報告書, 補論 pp.23-26.
- ———(2012)「ドイツの年金制度」『年金と経済』31(1): pp.64,132-135.
- ———(2002)「ドイツ企業年金改革の行方—公私の役割分担をめぐって」『日本労働研究雑誌』2002.7 No504. 46-58頁.
- Congressional Budget Office (2013)「Historical Budget Data-February 2013」(<http://www.cbo.gov/publication/43904>,2013.8.13).
- EBRI Databook Employee Benefits (Chapter 7.1b) (<http://www.ebri.org/publications/books>,2013.8.13).
- ———(2009a)EBRI Issue Brief No.336 Employment-Based Retirement Plan Participation: Geographic Differences and Trends, 2008.
- ———(2009b)Notes vol.30 No.7 More Detail on Lump-Sum Distributions of Workers Who Have Left a Job, 2006.
- ———(2007)EBRI Issue Brief No.307 Retirement Income Adequacy After PPA and FAS 158.
- ———(2007)“401(k) Plan Asset Allocation, Account Balances and Loan Activity in 2006,” *Issue Brief*, No.308 (http://www.ebri.org/pdf/briefspdf/EBRI_IB_08-20073.pdf, 2011.8.3).
- ———(2005)“History of 401(k) Plans: An Update,” *Facts from EBRI*, February 2005 (<http://www.ebri.org/pdf/publications/facts/0205fact.a.pdf>, 2011.8.3).
- ICI (米国投資信託協会) (2012)“The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012” (<http://www.ici.org/research/retirement>,2013.1.11)
- PBGC (2009) Pension Insurance Data book 2008, August 2009.
- PSVaG (PENSION-SICHERUNGS-VEREIN) (2008) *Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Bericht über das Geschäftsjahr 2008* (『PSVaG 2008年事業報告書』). (<http://www.v-shinpo.com/05special/06special/special.html>, 2012.3.23).