

海外年金の動向

2019 年米国私的年金改正法の施行について

年金コンサルティング部 上席研究員 菅谷 和宏

米国では高齢化の進展に伴い、退職後生活のための資産積み立てを推進するため、2019 年 12 月に「退職貯蓄制度強化法」(SECURE 法)が上院で可決、施行されました。これにより、民間企業事業主は従業員に対して 401k などの退職プランの提供を増やし、従業員がこれらの利用を拡大することにより退職貯蓄を促すことを目的としています。

日本でも、DB・DC 法等の改正案が 2020 年通常国会に提出され、高齢化社会に対応した私的年金関連法の改正が行われる予定ですが、米国ではさらに一歩先を行く改革が実施されています。本稿では米国で実施された「退職貯蓄制度強化法」の中から特に退職貯蓄プランに関する改正概要をご紹介します。(本稿中は 1 ドル=108 円で換算、2020 年 4 月 8 日)

1. 米国の社会保障制度

米国の社会保障制度は「自由の理念」と「自助の規範」による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ました。公的年金は財政負担の影響を抑えるため、給付水準は必要最低限度(現役所得の約 4 割で平均月額約 15 万円)とし、老後所得保障は公的年金だけではなく、私的年金や個人の貯蓄等によって補完するべきものとされています。

しかし、高齢化が進展する中、国民が退職後生活に必要な資産を十分に積み立てられていないとの懸念(Retirement income Crisis)があり、米国下院議会は、退職貯蓄制度(401k、IRA 等)の拡充措置が必要であるとして、2019 年に「退職貯蓄制度強化法」(SECURE 法: Setting Every Community Up for Retirement Enhancement Act of 2019)を提出しました。2019 年 5 月に米国下院議会で圧倒的な超党派支持を得て可決され、上院に送られましたが、上院では審議が停

滞。ようやく、2020 年会計年度(2019 年 10 月~2020 年 9 月)予算案(FY2020 Domestic Spending Bill)の採決とともに、2019 年 12 月 19 日に米国上院議会で可決、施行されました。可決された SECURE 法は、雇用主が退職プラン(401k・IRA)の提供を増やし、従業員がこれらのプランを利用しやすくすることを目的としています。

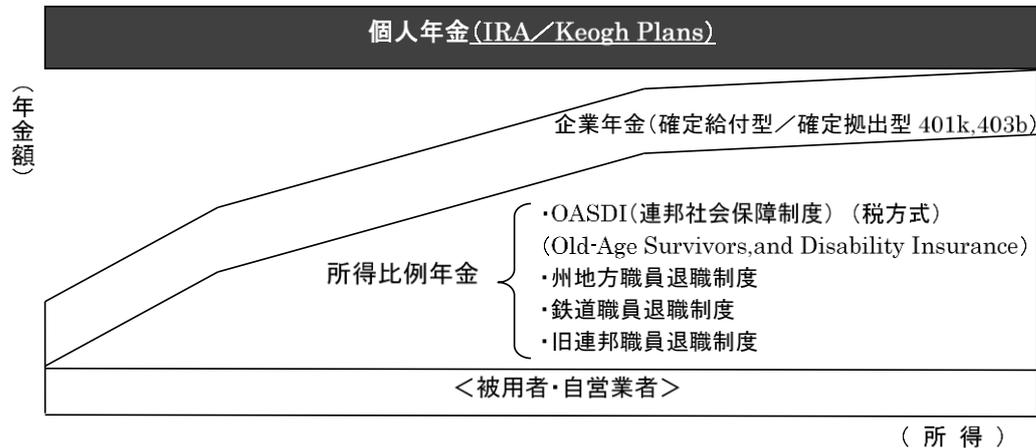
米国の年金制度は、①公的年金(社会保障制度)、②企業が任意で提供する企業年金(DB や 401k 等)、③個人の自助努力としての個人年金(IRA 等)の 3 階層です。公的年金は保険料のみを財源とし、拠出を根拠とした給付に限定し、一般租税に頼らない仕組みです(国庫負担なし)。65 歳以上の収入に占める公的年金の割合は 39.5%で、私的年金 19.7%と、資産収入等 11.8%で補っている状況です。

公的年金は、一定の所得のある被用者・連邦政府職員(1984 年以降の採用者)およ

び年収 400 ドル以上の自営業者が加入する「連邦社会保障制度 (OASDI : Old Age Survivorship Disability Insurance)」と、それ

ぞれの「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」に分かれています (図表 1)。

(図表 1) 米国の年金制度



出所：筆者作成

2. 米国の私的年金

米国の企業年金は 19 世紀後半から 1940 年代までは確定給付型の DB が主流でした。1964 年にスチュードバーカー社の倒産事件が発生し、加入者に十分な保障が支払われなかったことを契機として、企業年金の受給権を明確化し、従業員の退職給付の保護を目的とした「従業員退職所得保障法 (以下、エリサ法) (ERISA : Employee Retirement Income Security Act of 1974)」が 1974 年に創設されました。また、このエリサ法では、国民の自助努力による老後の資産形成を促進するため、個人が任意で退職後の資産形成を行う仕組みとして個人退職勘定制度 (IRA : Individual Retirement Account) が創設されました。米国では公的年金の補完として自助が推進され、IRA の資産規模は 2007 年に DC の資産規模を超える水準まで増加しました。

IRA は日本の個人型 DC (以下、iDeCo)

の参考とされた制度で、年間 6,000 ドル (2019 年) (約 65 万円)、50 歳以上ではキャッチアップ拠出として 1,000 ドルがプラスされて年間 7,000 ドル (約 76 万円) までの拠出が所得控除として非課税となります。

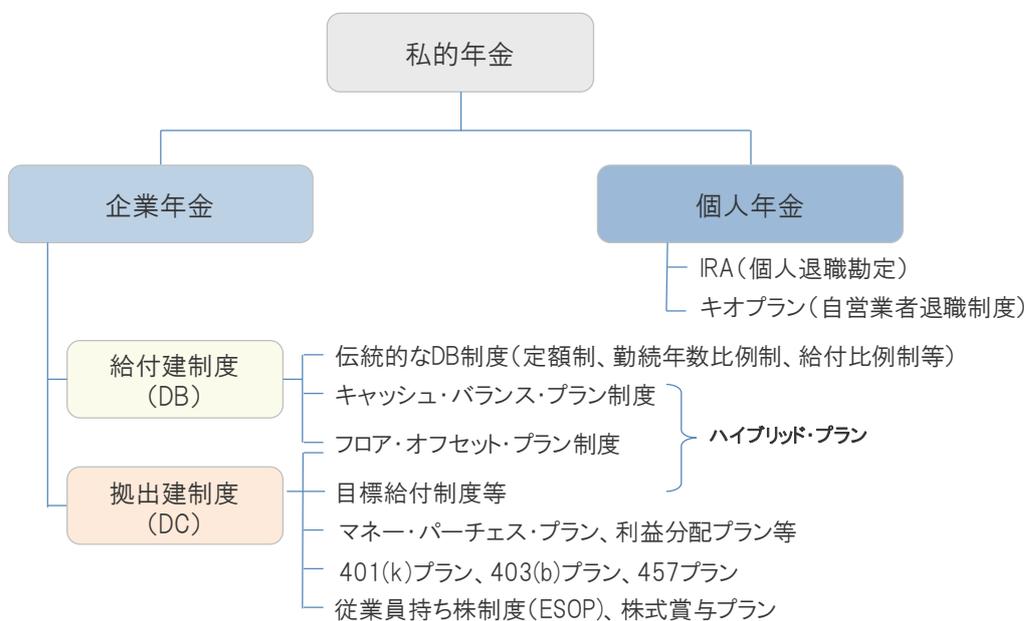
一方、確定拠出型の DC は事業主拠出による従業員のための貯蓄プランとして 1900 年代初頭に発足しました。「マネー・パーチェス・プラン」は、日本の企業型 DC と同様に、事業主が一定の金額を加入者の個人勘定に拠出する仕組みです。その後、自助による資産形成を推進する目的から、1978 年の米国内国歳入法 (IRC : International Revenue Code) の改正により、401 条 (k) 項の規定要件を満たすことにより、従業員の拠出を所得控除として非課税とする 401k プランが創設されました。401k では、年間 19,000 ドル (約 205 万円)、50 歳以上ではキャッチアップ拠出として 6,000 ドルがプ

ラスされて年間 25,000 ドル (約 270 万円) までの拠出が所得控除として非課税となります。401k プランは民間企業の従業員向けですが、非営利法人、公立学校、病院、教会等の従業員向けに 403b プラン、州政府・郡・市の職員向けの 457 プランがあります。

また、401k の加入率と拠出率向上を目的として、2006 年 8 月「年金保護法」が成立し、401k プランに対して企業が任意で、「自

動加入方式 (オプトアウトは可能)」と、従業員の拠出率を自動的に引き上げる「自動拠出率引き上げ方式」を選択できるようになりました。自動拠出率引き上げ方式は給与の一定率 (デフォルト・レート) を拠出 (例えば、1 年目 3%、2 年目 4%、3 年目 5%など) するもので、この拠出率は最低 3% 以上でかつ 10%を超えない範囲とされていました。(図表 2)

(図表 2) 米国の私的年金の体系



出所：筆者作成

401k プランに加入している被用者が会社を辞めた場合などでは、401k などの積立資金を IRA に非課税で移換 (ロールオーバー) することが可能です。IRA の引き出し可能年齢は 59.5 歳から 70.5 歳の間と規定され、70.5 歳に達した年の翌年 4 月 1 日までに引き出しを開始することが義務付けられていました。

また、401k・IRA は退職後の資産形成を

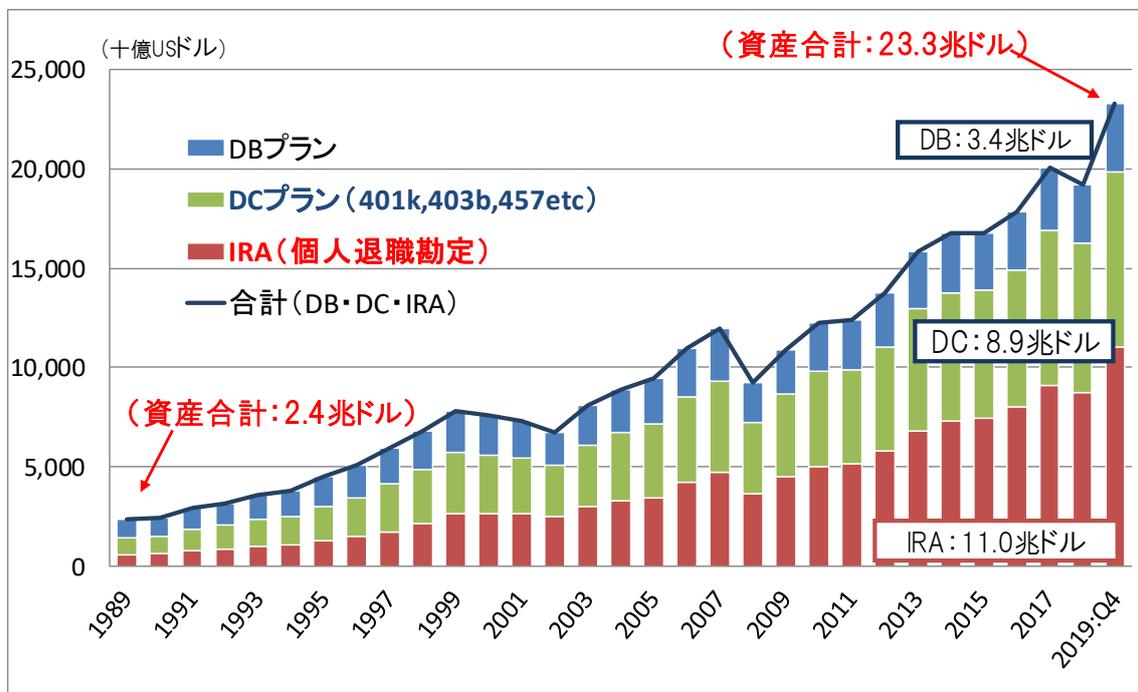
目的としたものであるため中途引き出しが制限され、59.5 歳よりも前に引き出した場合には一定の要件に該当する場合を除き、通常の課税に加えて 10% のペナルティ課税がなされます。その要件とは、「恒久的な障害を負ったとき」、「収入の 7.5% を超える医療費を払う場合」、「長期にわたる失業の際に医療保険を払う場合」、「自分自身もしくは家族が最初の家を買う場合 (\$10,000 ま

で)、「自分自身もしくは家族の高等教育費を払う場合」です。(IRAの詳細については、本誌2017年1月号「IRAの仕組みと日本への示唆」参照)。

米国投資信託協会(ICI)の「US.Retirement System Market Fourth Quarter 2019」によると、1989年にDB・DC・IRA合計の資産残高が2.4兆ドル(約260兆円)であった

ものが、2019年第4四半期には23.3兆ドル(約2,516兆円)まで約10倍の規模に増加しました。その内訳は、DBプラン3.4兆ドル(約367兆円)、DCプラン8.9兆ドル(約960兆円)、IRA11.0兆ドル(約1,188兆円)と、DCプランとIRAの資産残高が大きく増加しています(図表3)。

(図表3) 米国のDBプラン・DCプラン・IRAの資産残高推移(1989-2019:Q4)



出所：ICI (2019) "The U.S. Retirement Market, Fourth Quarter 2019 (Table 1)" より筆者作成

3. SECURE 法による改正内容

(1) 退職貯蓄制度の拡大と保護について

① 複数事業主制度 (Multiple employer plans) への加入要件の緩和 (第101条)

米国の退職給付制度では、単一の事業主プラン以外に、日本の総合型制度のような「複数事業主制度」があります。この複数事業主制度については、加入要件として同一業種など「共通の利益を有する」ことが内国歳入法 (IRC : Internal Revenue Code)

で規定されていました。これに対して、2019年12月31日以降に始まる年度からは「共通の利益を有しない」異なる業種等であっても、複数事業主制度への参加が可能となりました。

② 自動加入方式における拠出下限率の引き上げ (第103条)

401kでは、事業主が任意に従業員に対し

て自動加入方式 (Automatic enrollment) を適用した場合、従業員の拠出率を自動的に引き上げる「自動拠出率引き上げ方式」を適用することが可能です。これまで、拠出下限率は最低 3%以上とされていましたが、2019年12月31日以降に始まる年度から拠出下限率は4%に変更されました。

③ 自動加入方式における拠出上限率の引き上げ (第102条)

401kの自動拠出率引き上げ方式において、これまで拠出上限率は10%を超えない範囲とされていましたが、2019年12月31日以降に始まる年度から、15%を超えない範囲に変更されました。拠出下限率と拠出上限率を引き上げ、より従業員拠出を増やす狙いがあります。

④ IRAの拠出可能上限年齢の廃止

IRAはこれまで、70.5歳になると拠出を停止しなければなりませんでした。本改正法により拠出可能年齢の制限が廃止されました。2019年12月31日以降に始まる年度から適用されます。平均寿命が延び高齢期が長期化する中、年齢に関係なく拠出と運用を可能とし、積立資産の増加を促すものです。(第107条)

⑤ 401kおよびIRAの引き出し開始上限年齢の引き上げ (第114条)

401kおよびIRAについては、59.5歳～70.5歳に達した年の翌年4月1日までの間に積立資産からの引き出しを開始しなければなりませんでした。引き出し開始上限年齢を72歳までに引き上げました。改正法の施行日以降に70.5歳に達する受給権者に適用されます。

⑥ 401k等に対するクレジットカードやその他ローンによる融資の禁止 (第108

条)

401kおよびIRAに対するクレジットカードやその他のローン等への信用情報としての適用が禁止されます。本法律の施行日以降に行われたローンに適用されます。

⑦ 他の退職プランへのポータビリティ期間の拡充 (第109条)

従来から、401k等から他の401kやIRAへの資産移換について、60日以内であれば非課税で移換することが可能でした。本改正法により、他の退職プランに非課税で資産移換できる期限が90日以内に延長されます。2019年12月31日以降に始まる年度から適用されます。

⑧ 401k・IRAからのペナルティ課税なしの引き出し要件の追加 (出産・養子縁組) (第113条)

従来、401kおよびIRAは、59.5歳以前の中途引き出しについては一定の要件(1軒目の自宅購入資金、多額の入院費用、障害となった場合等)を除き、ペナルティ課税がなされる仕組みでした。本改正法により、経済負担が大きい「出産」または一定の要件を満たす「養子縁組(18歳未満の者や心身の問題で自立できない者との養子縁組)に要する費用」については、最大5,000ドルまでペナルティ課税なしの中途引き出しが可能となりました。出産および養子縁組から1年以内の引き出しが対象となり、2019年12月31日以降に始まる年度から適用されます。

⑨ 長期パートタイム従業員への401kの適用拡大 (第112条)

401kの加入対象については、年間1,000時間未満で働く長期パートタイム従業員(Long-Term, Part-Time Worker)を除外する

ことが可能ですが、3年連続して年間500時間以上働く長期パートタイム従業員に対しては401kプランの提供が義務付けられました。2020年12月31日以降に開始する年度から適用されます。なお、2021年1月1日より前の期間への遡及適用はありません。

⑩ 小規模事業主が401kを開始する際の税額控除枠の拡大（第104条）

100人以下の中小企業が401k等を導入した場合、導入費用（管理費、加入者に対する投資教育費用）として、導入した年から3年間にわたって、年間500ドルまたは導入費用の50%のいずれか少ない金額の税額控除が認められていました。これに対して、2019年12月31日以降に始まる年度から、

(2) 制度管理上の改善策について

① 企業が提出する「退職貯蓄プラン年次報告書」の統合（第202条）

企業が提出する内国歳入法第6058条に基づく財務省あて年次報告書と、エリサ法第104条に基づく労働省あて年次報告書について、双方の要件を満たしていれば、どちらかの年次報告書のみを提出すればよいこととなります。なお、適用は2021年12月31日以降に開始する年度からです。

② 加入者向け「年金給付明細表」へ年金月額項目を新設（第203条）

従来、401kプランの事業主は加入者に対して、少なくとも四半期に1回、積立資産額を記載した通知書を提供していました。本改正法により、積立資産額を基に加入者が将来にわたって月々受け取れる年金額を、年1回は通知書に表示するよう変更されました。この変更は、国務長官による法令通

税額控除枠が次のアまたはイのいずれか大きい金額までに拡大されます。

ア 年間500ドル

イ 従業員1人あたり250ドルまたは5,000ドルのいずれか少ない金額

⑪ 小規模事業主が自動加入方式を実施した場合の税額控除枠の拡大（第105条）

中小企業による自動加入方式の導入を推進するため、2019年12月31日以降に始まる年度から、小規模事業主が新たに自動加入方式を実施、または、既に実施している401kに自動加入方式を追加する場合は、実施した年から3年間にわたって、年間500ドルを税額控除する措置が追加されました。2019年12月31日以降に始まる年度から適応されます。

知の発行日から12か月以後に提供される年金給付明細書から適用されます。これは、加入者に対して将来受け取る年金額を表示することによって、自らの更なる資産形成を促すものです。

⑬ 401kにおける生命保険商品「保証付き退職所得契約」の取扱い変更について（第204条）

401kにおける生命保険商品「保証付き退職所得契約」の事業主の責任範囲が明確にされます。これは、加入者（受益者）の終身にわたって毎年1回（またはより頻繁に）保証された給付を提供する年金給付商品（annuity）について、事業主が保険会社を選定して年金支払いを行う場合、保険会社が契約上の支払いが不能となったとしても、特定の手続きに従っていた事業主は、

本契約に起因する損失が加入者（受益者）にもたらす結果に対して、責任を負わないこととされました。これにより、事業主は

生涯にわたる年金給付商品（annuity）の提供が容易となり、加入者に対して年金での受取りを推進することにもなります。

4. 日本への示唆

米国では、平均寿命が延び、高齢期が長期化していく中、私的年金による国民の老後所得保障の機能強化を進めています。

高齢化では諸外国よりも先を行く日本においても、公的年金の見直しとDB・DCの見直しが検討されていますが、本稿で紹介した米国の私的年金の拡充策は日本でも参考となります。

日本の企業型DCの加入可能期間は60歳時と同じ事業所であれば65歳まで、iDeCoは60歳までですが、現在検討されている改正法では、企業型DCは年齢要件と同一事業所継続使用要件を撤廃して、厚生年金被保険者であれば加入可能とし、iDeCoについては、年齢要件を撤廃して国民年金被保険者であれば加入可能となる予定です。

いずれにしても、高齢期の生活期間が長期化していることから、高齢期においても拠出と運用を続けながら資産を取り崩せる仕組みが必要と考えます。生命寿命の延びに合わせて、資産の枯渇リスクを抑制するためには、資産寿命を延ばしていくことが重要となります。

また、中小企業を中心に企業年金の実施割合が減少している中、「自動加入方式」や「自動拠出率引き上げ方式」のような仕組みを検討する余地もあるのではないのでしょうか。日本においても、更なる私的年金の推進が必要とされています。

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ます。

<参考文献>

- ・ ”SETTING EVERY COMMUNITY UP FOR RETIREMENT ENHANCEMENT ACT OF 2019”
([https://appropriations.house.gov/sites/democrats.appropriations.house.gov/files/BILLS-116HR1865SA-RCP116-44%20\(1\).PDF](https://appropriations.house.gov/sites/democrats.appropriations.house.gov/files/BILLS-116HR1865SA-RCP116-44%20(1).PDF)) DIVISION O, pp1532-1615
- ・ 全米確定拠出管理者協会（NAGDCA：National Association of Government Defined Contribution Administrators）HP News
(<https://www.nagdca.org/senate-sends-fy20-domestic-spending-bill-to-the-president-s-ecure-act-hitches-a-ride/>)
- ・ ICI ”The U.S. Retirement Market, Fourth Quarter 2019: U.S.Total Retirement Market Assets”
(<https://www.ici.org/research/stats/retirement/>)

- ▶ 本資料は、お客様に対する情報提供のみを目的としたものであり、弊社が特定の有価証券・取引や運用商品を推奨するものではありません。
- ▶ 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご留意ください。
- ▶ 本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したのですが、その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、顧問会計士・税理士等にご確認くださいませようようお願い申し上げます。
- ▶ 本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、当社は一切責任を負いません。
- ▶ 当レポートの著作権は三菱 UFJ 信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。
- ▶ 本資料で紹介・引用している金融商品等につき弊社にてご投資いただく際には、各商品等に所定の手数料や諸経費等をご負担いただく場合があります。また、各商品等には相場変動等による損失を生じる恐れや解約に制限がある場合があります。なお、商品毎に手数料及びリスクは異なりますので、当該商品の契約締結前交付書面や目論見書またはお客様向け資料をよくお読み下さい。