

米国における企業年金制度の動向について

2003年3月

財団法人 年金総合研究センター

ジェトロ・ニューヨークセンター 藤井 康弘

米国における企業年金制度の動向について

2003年3月

財団法人 年金総合研究センター
ジェトロ・ニューヨークセンター 藤井 康弘

米国における企業年金制度の動向について

はじめに

米国の企業年金制度は、米国経済社会が変容する中で、これまで大きく変化し、今なお変化しつつある。401(k)プランの劇的な増加を中心に確定拠出型プランの比重が相対的に増す中で、退職後の生活に関する個々人の役割も高まりつつある。10年あるいは20年かけて生じたこうした変化について、その背景を踏まえつつ検証することは、確定拠出型年金制度が導入されたばかりの我が国にとって参考となる点も多いと考えられる。本稿は、こうした観点から、米国の企業年金制度の動向を検証したものである。我が国における退職後所得保障の進化に僅かでも資すれば幸いである。

第1章 高齢期の所得保障の現状

米国における企業年金制度の動向の詳細を採り上げる前に、米国における高齢期の所得保障の全体像を概観し、その中での企業年金制度の位置づけを把握しておく。

I 高齢者の所得保障の現状

まず現在の高齢者の所得保障の現状を整理する。

1 高齢者の経済状況

(1) 所得水準

65歳以上の者の所得の中央値(2001年)は14,152ドルであるが、全世代の所得の中央値は21,934ドルとなっている。

表1-1は1947~2001年の所得の中央値の変化を男女別に示したものである。65歳以上の者の所得の中央値は、男性が6,435ドルから19,688ドル(3.1倍)に、女性は3,709ドルから11,313ドル(3.1倍)に増加している。一方、全世代の所得の中央値は、男性が15,010ドルから29,101ドル(1.9倍)に、女性は6,845ドルから16,614ドル(2.4倍)に増加している。

(2) 所得格差

こうした65歳以上の者の所得の中央値14,152ドル(男性:19,688ドル、女性:11,313ドル)に対し、その平均値は22,210ドル(男性:30,238ドル、女性:16,311ドル)となっている。なお、全世代については、所得の中央値が21,934ドル(男性:29,101ドル、女性16,614ドル)であるのに対し、その平均値は32,099ドル(男性:40,859ドル、女性23,602ドル)となっている。

65歳以上の者のうち貧困ライン¹以下の者の割合(以下「貧困率」と略称する。)は10.1%(2001年)であり、全世代の貧困率(11.7%)より低いものの、75歳以上の者のおよそ半分(44.6%)が貧困水準の2倍以下の水準で生活している。所得水準から容易に推測されるが、65歳以上の者のうち貧困水準の2倍以下の水準で生活している者の割合は、男性が30.6%であるのに対して、女性は43.7%と高い。特に75歳以上の女性の50.6%が貧困水準の2倍以下の水準で生活している(表1-2参照)。

また、全世代の傾向と同様ではあるが、65歳以上の者の貧困率は人種によってかなり異なることに留意が必要である。65歳以上の白人の貧困率が8.1%(全世代では7.8%)であるのに対し、黒人は21.9%(全世代では22.7%)、ヒスパニック系は21.8%(全世代では21.4%)となっている。

表1-1:所得中央値の推移(2001年価格)

(単位:ドル)

	65歳以上の者		全世代(15歳以上)	
	男性	女性	男性	女性
1947	6,435	3,709	15,010	6,845
1950	6,410	3,307	16,004	5,934
1955	7,477	3,915	18,779	6,263
1960	8,600	4,158	20,665	6,387
1965	10,083	4,689	23,936	7,248
1970	12,144	6,009	26,333	8,832
1975	14,381	7,827	25,673	9,816
1980	14,933	8,599	25,495	10,011
1985	17,103	9,906	25,593	11,324
1990	18,626	10,564	26,651	13,225
1995	19,014	10,791	26,025	13,992
1996	18,741	10,813	26,773	14,395
1997	19,542	11,066	27,729	15,071
1998	19,702	11,392	28,732	15,650
1999	20,266	11,624	28,972	16,264
2000	19,702	11,202	29,058	16,640
2001	19,688	11,313	29,101	16,614

(出展)Current Population Survey (U.S. Census Bureau)

¹ 貧困ライン(poverty level)は、連邦政府が金銭所得のみに基づいて家族構成別に定める貧困に関する指標である。2人世帯の貧困ライン(2002年)は、世帯主が65歳未満の場合で12,047ドル、世帯主が65歳以上の場合で10,874ドルとなっている。

表1-2: 年齢別貧困状況(2001年)

(単位: %)

	貧困ライン未満			貧困ラインの1.5倍未満			貧困ラインの2倍未満		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
全体	11.7	10.4	12.9	20.8	18.8	22.7	30.2	27.7	32.6
18歳未満	16.3	16.2	16.4	27.5	27.3	27.6	38.2	38.1	38.2
18～24歳	16.3	13.6	19.0	26.6	23.2	30.1	37.1	33.2	41.1
25～34歳	11.0	8.4	13.6	19.6	16.4	22.7	28.9	25.3	32.4
35～44歳	8.6	7.2	10.0	15.4	13.4	17.3	23.0	20.7	25.3
45～54歳	7.1	6.6	7.6	12.5	11.8	13.1	18.4	17.4	19.3
55～59歳	8.7	7.4	9.9	13.9	12.1	15.5	19.8	16.9	22.5
60～64歳	10.3	9.8	10.8	18.0	16.3	19.5	26.0	22.6	29.0
65歳以上	10.1	7.0	12.4	24.2	17.9	28.7	38.2	30.6	43.7
(再掲)65～74歳	9.2	6.8	11.2	20.8	16.5	24.3	32.7	27.6	36.9
75歳以上	11.2	7.3	13.6	28.1	19.8	33.3	44.6	34.8	50.6

(出展) Current Population Survey (U.S. Census Bureau)

(3) 所得の源泉及び構成割合

① 所得の源泉(表1-3参照)

こうした高齢者の所得の源泉を見ると、1974～2001年の間に、65歳以上の者のうち社会保障年金を受給している者の割合は88.6%から92.9%に、退職年金プランからの収入がある者の割合は24.0%から34.9%に上昇した。個人資産からの収入がある者の割合は80年代までは上昇したものの、90年代は低下傾向にあり、稼働所得がある者の割合は1979年まで低下したものの、その後はほぼ一定である。その他の収入がある者の割合はかなり低下した。

65歳以上の者を所得水準に応じて5段階に分けて見た場合、第2～4所得層では95%近くの者が社会保障年金を受給しているのに対し、第1所得層では86.2%である。また、退職年金プランからの収入がある者の割合は、高所得層ほど高く、第1所得層から順に3.8%、12.5%、32.3%、60.3%、61.5%となっている。個人資産からの収入及び稼働所得がある者の割合も、同様に高所得層ほど高い。1974～2001年の間、社会保障年金を受給している者の割合が全所得層においてほぼ一定であるのに対し、退職年金プランからの収入がある者の割合は全所得層において上昇傾向にある。

表1-3:高齢者の所得階級別所得源の推移(各所得源から所得を得ている者の割合:%)

(1) OASDI

	全体	第1所得層	第2所得層	第3所得層	第4所得層	第5所得層
1974	88.6	82.0	90.4	94.8	94.3	79.6
1979	91.0	82.5	96.6	95.5	95.6	83.9
1984	92.6	87.7	96.1	96.9	95.6	86.7
1989	92.5	89.7	95.7	96.5	95.5	85.1
1994	93.2	87.3	96.2	97.4	95.7	89.0
1999	91.9	83.6	97.7	97.7	94.4	85.4
2000	92.3	83.5	97.7	95.8	95.0	88.7
2001	92.9	86.2	97.1	97.0	94.7	88.8

(2) 退職年金プランからの収入

	全体	第1所得層	第2所得層	第3所得層	第4所得層	第5所得層
1974	24.0	2.2	5.0	14.5	40.0	50.8
1979	26.6	2.4	21.0	6.6	45.2	54.6
1984	30.1	3.2	10.5	29.0	52.3	53.5
1989	34.7	4.9	13.0	35.8	58.3	59.9
1994	35.9	5.0	12.4	32.9	58.9	65.8
1999	36.0	4.6	14.5	34.6	62.6	60.5
2000	34.9	3.6	13.0	32.6	62.3	59.2
2001	34.9	3.8	12.5	32.3	60.3	61.5

(3) 個人資産からの収入

	全体	第1所得層	第2所得層	第3所得層	第4所得層	第5所得層
1974	47.4	16.6	23.4	42.1	62.8	81.6
1979	68.9	43.9	70.2	51.8	82.8	92.3
1984	69.4	42.1	49.1	73.2	85.2	95.0
1989	70.3	44.6	53.1	72.6	85.4	94.3
1994	69.3	48.9	51.5	68.3	82.9	91.9
1999	64.0	39.7	47.9	64.5	76.8	88.5
2000	60.6	38.1	42.7	59.7	74.2	85.7
2001	60.0	35.8	43.8	59.1	62.6	85.4

(4) 稼働所得

	全体	第1所得層	第2所得層	第3所得層	第4所得層	第5所得層
1974	21.9	8.8	8.6	13.6	25.8	48.1
1979	17.5	4.5	10.8	5.9	23.1	41.4
1984	15.2	4.6	5.7	12.0	19.8	33.0
1989	16.4	4.5	6.1	12.8	20.0	37.8
1994	15.7	4.5	4.6	10.2	20.9	36.3
1999	16.7	3.8	5.6	11.0	21.2	40.4
2000	16.8	3.7	5.3	10.8	20.1	42.4
2001	16.1	2.7	4.7	9.3	21.2	40.8

(5) その他

	全体	第1所得層	第2所得層	第3所得層	第4所得層	第5所得層
1974	17.3	14.5	27.2	21.8	13.8	8.3
1979	15.3	18.7	16.3	24.7	9.7	8.0
1984	13.6	20.0	21.6	11.7	7.5	7.7
1989	13.4	18.2	18.6	9.9	9.7	11.1
1994	11.7	13.2	16.2	8.1	10.2	11.2
1999	9.8	19.9	6.7	5.5	7.8	10.4
2000	9.5	17.8	6.1	7.0	8.3	9.4
2001	9.7	17.6	7.3	6.2	7.9	10.4

②所得の構成割合(表1-4参照)

次に65歳以上の者の所得における各源泉の構成割合は、社会保障年金が42.0%、退職年金プランからの収入が19.5%、個人資産からの収入が17.0%、稼働所得が19.4%となっている²。

時系列に見ると、1974~2001年の間、社会保障年金の割合は40%程度で安定しているが、退職年金プランからの収入の割合は14%から20%程度に増加している。個人資産からの収入は18.2%(1974年)から29.2%(1984年)に上昇した後、17.6%(1994年)まで低下し、再び20.4%(1997年及び1998年)まで上昇したが、2001年には17.0%となっている。稼働所得の割合も21.3%(1974年)から13.3%(1984年)にまで低下したが、ここ数年は上昇している。

所得段階別に見た場合、社会保障年金の割合は第1所得層から順に90.7%、86.8%、76.5%、50.3%、20.2%となっており、低所得層ほど社会保障年金に対する依存度が高い。特に、第1、第2所得層においては、所得の90%近くを社会保障年金が占めており、ほとんど唯一の収入源となっている。他方、第5所得層においては、社会保障年金、退職年金プランからの収入、個人資産からの収入及び稼働所得が、それぞれ概ね全体の4分の1ずつを占めている。1974~2001年の間、社会保障年金の割合は全所得層でほぼ一定である。退職年金プランからの収入の割合は、全所得層で上昇傾向にあるものの、所得層別の変化は第1所得層から順に1.5%→1.9%、2.3%→3.6%、4.6%→9.6%、14.4%→23.7%、18.8%→24.1%であり、低所得層における割合は依然として低い。

③退職年金プランからの収入(表1-5及び表1-6参照)

こうした退職年金プランからの収入³の有無及びその大きさには、性別や教育水準などの退職者の性格、退職前の事業主の性格が影響を及ぼしている、

- ・性別又は教育水準が異なる場合における退職年金プランからの収入の有無及び収入の大きさの相違は大きい。
- ・退職前の事業主の規模が大きいほど、退職年金プランからの収入がある者の割合は高いが、収入の大きさとその相関性は薄い。
- ・退職前の賃金水準が高いほど、退職年金プランからの収入がある者の割合は高く、その額も大きい。

² 近年、確定給付型・確定拠出型を問わず、退職年金プランから終身年金ではなく、一時金を受給する者が増加しているが、こうした一時金は退職年金プランからの収入ではなく、個人資産からの収入として認識される可能性があるため、調査(Current Population Survey)における退職年金プランからの収入が過少に評価される一方、個人資産からの収入が過大に評価される可能性に留意が必要である。

³ 終身年金による収入であり、一時金は含まれない。

表1-4:高齢者の所得階級別所得源の構成割合(%)

(1) OASDI

	全体	第1所得層	第2所得層	第3所得層	第4所得層	第5所得層
1974	42.0	88.6	77.7	74.6	55.4	19.9
1979	42.7	79.1	71.9	78.7	51.9	20.5
1984	40.5	80.2	79.7	68.1	48.0	19.6
1989	38.6	81.5	78.8	65.2	45.8	17.9
1994	44.4	84.8	82.4	74.5	52.4	23.2
1999	40.1	91.7	86.2	72.9	48.9	18.1
2000	41.3	90.7	88.0	74.1	49.6	19.9
2001	42.0	90.7	86.8	76.5	50.3	20.2

(2) 退職年金プランからの収入

	全体	第1所得層	第2所得層	第3所得層	第4所得層	第5所得層
1974	14.0	1.5	2.3	4.6	14.4	18.8
1979	14.8	1.1	5.6	2.1	15.7	20.6
1984	15.0	1.2	2.8	8.2	18.5	18.9
1989	17.5	2.0	3.8	10.6	21.1	21.6
1994	20.0	1.8	3.5	9.0	21.6	26.7
1999	19.4	2.3	4.2	10.3	24.7	23.2
2000	19.7	1.6	3.3	10.8	25.5	22.3
2001	19.5	1.9	3.6	9.6	23.7	24.1

(3) 個人資産からの収入

	全体	第1所得層	第2所得層	第3所得層	第4所得層	第5所得層
1974	18.2	3.8	4.4	7.4	14.1	25.7
1979	21.5	7.1	13.1	9.1	19.5	28.4
1984	28.2	7.4	8.5	16.5	23.5	38.6
1989	25.2	6.7	9.1	16.1	22.4	33.2
1994	17.6	6.3	7.2	10.6	14.8	23.3
1999	19.8	2.9	6.4	11.1	14.7	27.1
2000	17.8	4.6	5.8	9.0	13.4	24.3
2001	17.0	3.9	6.4	8.9	13.4	22.8

(4) 稼働所得

	全体	第1所得層	第2所得層	第3所得層	第4所得層	第5所得層
1974	21.3	-3.2	2.8	4.8	11.4	33.8
1979	17.3	0.3	3.9	1.6	9.9	28.8
1984	13.3	0.2	1.5	3.7	8.2	21.3
1989	15.8	0.2	1.7	5.0	8.6	25.3
1994	14.9	-0.6	1.2	3.7	8.5	24.0
1999	18.7	0.4	1.8	4.2	9.6	29.5
2000	19.7	0.5	1.8	4.4	9.2	31.3
2001	19.4	1.2	1.9	3.7	10.3	30.5

(5) その他

	全体	第1所得層	第2所得層	第3所得層	第4所得層	第5所得層
1974	4.5	9.3	12.8	8.6	4.7	1.7
1979	3.6	12.3	5.5	8.5	3.0	1.7
1984	2.9	11.0	7.5	3.6	1.8	1.7
1989	2.9	9.7	6.6	3.1	2.1	2.0
1994	3.2	7.6	5.8	2.2	0.3	2.8
1999	2.0	2.7	1.3	1.5	2.1	2.1
2000	2.0	2.6	1.0	1.7	2.3	2.1
2001	2.1	2.3	1.3	1.3	2.2	2.4

表1-5: 年金所得の相違(退職者の属性別)

(1998年)

		年金受給割合(本人の年金のみ)	年金受給割合(配偶者の年金を含む)	年金月額(中央値)
年齢	65~	36.0	44.3	549
	65~69	35.3	41.7	622
	70~74	38.3	45.5	600
	75~79	36.8	47.6	536
	80~	33.6	42.9	387
性別	男性	53.2	56.0	700
	女性	23.5	35.7	346
人種	白人	37.8	46.6	560
	黒人	33.5	39.5	507
	ヒスパニック	22.0	25.5	375
	その他	17.5	22.0	416
教育水準	高卒未満	27.9	35.3	399
	高卒	35.2	44.3	470
	短大卒	39.8	48.9	645
	大卒	47.4	54.9	850
	大学院卒	62.2	67.8	1,200
婚姻関係	既婚	40.7	44.0	600
	寡夫・婦	28.4	46.2	400
	離婚	35.3	39.0	613
	未婚	39.3	41.9	600

(単位)年金額はドル。

(出典)「Retirees With Pension Income and Characteristics of Their Former Job」

EBRI Notes February 2003)

表1-6: 賃金労働者の年金所得の相違
(退職前の事業主の属性別)

(1998年)

		年金受給割合	年金月額(中央値)
賃金労働者全体		54.5	549
企業規模	10人未満	17.2	450
	10~24人	30.0	391
	25~49人	37.5	270
	50~99人	51.3	345
	100人以上	66.9	590
組合	労働組合あり	77.7	590
	労働組合なし	45.7	500
部門	民間部門	50.8	423
	自営業	14.3	348
	公的部門	78.3	904
(最終職) 勤続年数	5年未満	18.2	329
	5~9年	28.4	287
	10~19年	48.8	336
	20年以上	65.1	673
産業	農業	13.7	488
	鉱業	55.1	375
	建設業	41.7	600
	製造業	62.0	438
	運輸・通信等	59.4	729
	卸売業	39.4	400
	小売業	26.0	254
	金融・保険・不動産	49.6	316
	専門サービス	44.8	352
	個人サービス	24.5	398
(ドル) 退職前賃金	10,000未満	31.5	300
	10,000~19,999	44.2	340
	20,000~29,999	54.3	350
	30,000~49,999	67.2	399
	50,000以上	70.9	600

2 評価

以上を踏まえて高齢者の所得保障の現状を評価する。

社会保障年金、企業年金そして個人貯蓄から成り立ち、「三本脚の椅子(three-legged stool)」に例えられる米国の退職後所得保障政策は、高齢者の生活の安定という目的を一定程度達成していると考えられる。高齢者は着実に豊かになっており、貧困率も歴史的には低下している。国民各層に定着した社会保障年金は、基礎的な退職所得として機能し、企業が提供する退職年金プランからの収入は社会保障年金を補う重要な役割を果たしている。

一方で課題がないわけではない。まず、特に女性を中心に低所得の高齢者が多いことである。表1-2が示すように、高齢であるほど、所得水準が低い者の割合は高い。

次に支出面の不確実性である。高齢期に確実に大きく増加する支出は、医療・介護費用である。米国における高齢者の医療については、65歳以上の者を対象とする公的医療制度(メディケア)が存在するが、この制度は高齢者医療費のほぼ半分をカバーするに過ぎず、メディケアでカバーされないサービスや費用は、基本的には高齢者が自ら負担する必要がある。現在、米国において政治的関心を集めている高齢者に対する外来処方薬は、こうしたサービスの典型例である。このように公的医療制度から包括的な医療給付が提供されないため、退職後の医療費負担の不確実性が大きく、退職後所得の十分性の判断は容易ではない⁴。

II 将来の高齢期に向けた現役世代の備えの状況

次に、現在の現役世代の将来の退職に向けた備えの全般的な状況を整理する。

1 高齢期のイメージと老後に向けた準備に関する認識

2003年 Retirement Confidence Survey (EBRI/ASEC)⁵によれば、現役世代は、自らの高齢期について次のように考えている。

- ・平均的な現役労働者は65歳での退職を予定している⁶(退職予定年齢は、現役労働者の37%が65歳未満、25%が65歳、24%が66歳以上と考えている)。
- ・退職後に必要な所得について、専門家は従前所得の少なくとも70~80%と考えているが、現役世代のほぼ半数(49%)は従前所得の70%未満で足りると考えている。
- ・退職後の収入源について、現役世代の30%ずつが企業年金又は個人貯蓄を最大の収入源と考え、社会保障年金を最大の収入源と考える者は13%に過ぎないが、実

⁴ 介護費用についても同様である。ナーシングホームへの入所費用は、年間5万ドルを超えと言われるが、こうした介護費用は、自らの財産を使い果たし、低所得者となった場合に限り、低所得者を対象とする公的医療制度(メディケイド)の対象となる。なお、民間介護保険加入者は、現在の退職者の10%に満たない。

⁵ この調査は1991年から継続的に実施されている。

⁶ 平均的な退職者の退職年齢は62歳である。退職者の10人に4人が、健康問題や雇用問題(解雇など)から、自らが予定した年齢よりも早く引退している。

際の退職者の44%は社会保障年金が最大の収入源であると考えている。

- ・社会保障年金の支給年齢の65歳から67歳への引上げはほとんど正しく理解されていない(正しく回答した者は16%に過ぎず、24%は知らないと回答)。
また、同調査によれば、老後に向けた準備に関する認識は次のとおりである。
- ・老後に備えた貯蓄について、現役世代の中で「かなりの自信を持つ」者が21%、「ある程度の自信を持つ」者も45%存在する(他方、「あまり自信がない」者は17%、「全く自信がない」者は16%である)⁷。また、現役世代のほぼ3分の2(68%)が、老後に備えた貯蓄を行っている。
- ・しかしながら、こうした貯蓄の必要額を計算したことがある現役世代は全体の37%に過ぎず、その中でも36%が自らの計算結果を記憶しておらず、過去1年以内に計算した者も3分の1に過ぎない。また、こうした必要額の計算方法もいろいろ加減なものであることが多い。

2 評価

将来の高齢期に向けた現役世代、中でもベビーブーマーの備えの状況については、米国内でも多くの研究が行われている。収入源の範囲(社会保障年金、企業年金、個人貯蓄)や住宅資産の考慮など分析対象・手法の相違もあり、どの程度の米国人の貯蓄がどの程度不足しているかに関するコンセンサスはないものの、このままでは現役世代の相当数が退職前と同水準の生活を維持できなくなると見込まれている⁸。1

⁷ こうした老後に備えた貯蓄に関する現役世代の認識は、近年の株価の低迷等に関わらず、大きく変化していない。RCSは、その要因として、①退職予定年齢の変更など対応策を既に講じた者もいると考えられること、②現役世代のほぼ半数(48%)は株式を全く保有していないこと、③そもそも貯蓄の必要額を把握していない人が多いこと、を指摘している。

⁸ こうした米国内の評価の一部を紹介する。なお、詳細は「Retirement Plans, Personal Saving, and Saving Adequacy」(EBRI Issue Brief, March 2000, Paul Yakoboski)を参照されたい。

- ・モデルを用いたシミュレーションによれば、ベビーブーマーの貯蓄は、退職前と同水準の生活の維持に必要な水準の3分の1に過ぎない。ただし、住宅資産を考慮すれば、84%まで高まる(Bernheim 1993年)。
- ・概ね中産階級を対象にQuicken Financial Plannerを用いた結果、予定した年齢で退職した世帯の52%は死亡前に資産を使い果たす。退職前に15%、退職10年後には35%、退職20年後には45%、そして退職30年後には半数以上の世帯が資産を使い果たす(Warshawsky and Ameriks 1998年)。
- ・FRB(Federal Reserve Board)のSurvey of Consumer Financeを用いた推計によれば、48%の世帯が退職前と同水準の生活の維持に必要な貯蓄を確保できない。なお、世帯主の退職予定が61歳以前の場合には56%、66歳以降の場合には32%である(Yuh, Montalto and Hanna 1998年)。
- ・老後に備えた貯蓄状況を評価する際、9割の労働者の資産の半分を占める社会保障年

で紹介したように、現役世代の7割が老後に備えた貯蓄を行っているとはいえ、ほとんどの人が必要な貯蓄額を的確に把握していない以上、こうした分析結果は驚くに値しないが、こうした必要な貯蓄額の算定自体も容易ではない。Iでも触れたように、退職後における医療・介護費用負担の不確実性は大きい。

多少繰り返しになるが、米国における退職後の医療については、公的な医療制度であるメディケアは、対象が65歳以上の者である上に、高齢者医療費のほぼ半分⁹をカバーするに過ぎない。65歳前の医療及び65歳以降の医療のうちメディケアでカバーされないサービスや費用は、企業からの退職者医療給付か、退職者自らの負担でカバーする必要がある。

近年、こうした企業からの退職者医療給付が縮小しつつある¹⁰。メディケア対象者(65歳以上)に医療給付を行う民間企業の割合は、1997年の20%から2000年には11%に、65歳未満の早期退職者に医療給付を提供する民間企業の割合も22%から12%に低下した¹¹。退職者医療給付は大企業を中心に提供されてきたが、従業員数500人以上の企業のうちメディケア対象者に医療給付を提供するものの割合は、1993年の40%から2001年には23%に低下しており¹²、民間労働者の52%が従業員数500人未満の企業に雇用されていることも考慮すれば、退職後の医療を企業からの給付に期待できる労働者は僅かであると考えられる。退職者医療給付が継続される場合でも、企業は従業員負担の増加や受給資格要件の変更など制度設計の見直しを行っている。こうした企業からの給付がない退職者は、民間保険であるメディギャップ(Medigap)に加入する必要があるが、その給付範囲も包括的ではない。

こうした状況を背景に、退職後の医療費負担は相当大きくなると見込まれるが、これに必要な貯蓄額については、2003年に65歳で退職し、メディギャップを購入する場合で47,000~1,458,000ドルに上るとの試算もある¹³。保険料の将来的な上

金・企業年金と比較して、個人金融資産の重要性は低い(Gist, Wu and Ford 1999年)。

・Bernheimの研究は、老後への備えの全体(退職後の収入・支出全体)ではなく、社会保障年金や企業年金以外の資産を分析したに過ぎない(Gale 1997年)。

⁹ 53%がメディケア、19%が自己負担、14%が民間保険により賄われている。

¹⁰ こうした動きの背景として企業会計基準の変更が指摘されている。1990年にFASB(the Financial Accounting Standards Board)が承認した「年金以外の退職後給付に関する企業会計基準」(Employer's Accounting for Postretirement Benefits Other Than Pensions: Financial Accounting Statement No.106)により、企業は、1992年から退職者に対する医療給付債務の財務諸表への表示を求められることとなった。

¹¹ The Agency for Healthcare Research and Qualityによる。

¹² 早期退職者に医療給付を提供する企業の割合も46%から29%に低下している(William M. Mercer)。また、従業員数1,000人以上の企業のうち、メディケア対象者に医療給付を提供する企業の割合は1991年の88%から2002年には72%に、早期退職者についても80%から61%に低下した(Hewitt Associates)。

¹³ 「Retiree Health Benefits: Savings Needed to Fund Health Care in Retirement (EBRI Issue Brief, February 2003, Paul Fronstin and Dallas Salisbury)を参照されたい。

昇率、個々人の余命などの仮定によって試算結果に大きな隔たりがあるが、こうした条件の不確実性自体もかなり問題である¹⁴。現在、こうした退職後の医療・介護負担まで含めて必要な貯蓄額を算定している米国人は、ほとんどいないだろう¹⁵。

さらに退職後所得保障に影を落とす大きな問題として、所得・資産格差の拡大も指摘できるだろう。ここではこうした所得・資産格差の拡大に関する指摘のいくつかを紹介する¹⁶に止めるが、個々人が必要な貯蓄額の算定を行い、401(k)プランのような貯蓄に有利な税制適格プランが広く普及しても、当然のことながら貯蓄の原資がなければ貯蓄は増えない。

- ① Current Population Survey によれば、1940年代後半～1980年代の間、所得5分位の最上位層の所得が全体に占める割合はほぼ40%で推移し、中間層(真ん中の3つの層)の所得が全体の54%程度を占めていたが、こうした最上位層の所得の割合が20世紀末には約半分に達する一方、中間層の所得の割合は48.6%に落ち込んだ。最上位層の中でも格差は拡大しており、所得上位1%の者の所得が全体に占める割合は1990年の2%から1999年には18%近くまで上昇している。
- ② インフレ率を調整すると、所得5分位の最下位層の男性の平均収入は、1979年の5,818ドルから1996年の3,287ドルに44%低下した。中間の三層の男性の平均収入は、この間にそれぞれ24%、16%、8%低下し、収入が上昇したのは最上位層のみである。
- ③ F R Bのデータに基づく試算によれば、1990年代に株式市場で発生した利益の約85%は最も裕福な10%の世帯が、40%は更に豊かな1%が獲得している。
- ④ 20世紀末には、最も豊かな1%の世帯(270万人)が、税引き後で、最低所得層の1億人分に相当する所得を得ている。ビル・ゲイツの資産は、米国の下から半分の世帯の純資産合計額と等しかった。

この試算は個人単位である上に、介護費用も考慮していない。また、65歳前に退職する場合には、更なる貯蓄が必要である。

¹⁴ 試算における保険料の上昇率の仮定は、①7%、②14%、③10年間で14%から5%に段階的に低下の三通りであるが、1980年代後半から1990年代前半の保険料の伸びが14%であったことから、長期的に14%の伸びが継続する可能性が全くないとも言い切れない。また、個々人は自らの死亡年齢を正確に予測することはできない。

¹⁵ E B R Iは、こうした退職後の医療に備えた貯蓄の必要性に対する意識を啓発するために、個々人が自らの貯蓄必要額を試算するための「Retire Health Savings Calculator」を提案している。

¹⁶ 「The Future of Success」(ロバート・B・ライシュ：邦訳「勝者の代償」(清家篤))による。

第2章 企業年金制度をめぐる動向

前章を踏まえて米国における企業年金の動向の詳細を検証する。

I 企業年金の普及状況

まず、現在の企業年金の普及状況を紹介する。

1 加入率等の推移

1940～1974年に農業以外の労働者の私的年金プランへの加入率は14.6%から46.5%に上昇し、加入者数も410万人から2,980万人に増加した(表2-1参照)。

表2-2はその後の推移である。1998年から調査手法等が変更されたため、1993年以前と1998年とを単純に比較することはできないが、16歳以上の労働者のうち退職年金プランを提供している事業主に雇用されている者の割合(Sponsorship Rate)は1983年以降上昇し、1993年には59%となっている。また、16歳以上の労働者に占める退職年金プラン加入者の割合(Participation Rate)は、1979年以降ほぼ横這いで1993年には46%となっているが、受給権賦与率(Vesting Rate)は一貫して上昇し1993年には41%となっている。

表2-3はより最近の1992～2000年の推移である。賃金労働者(21～64歳)のうち退職年金プラン加入者は、5,030万人から6,210万人に増加し、加入率も47.1%から52.3%に上昇している¹⁷。

表2-1: 私的年金プランの推移

	労働者数 (千人)	私的年金プラン 加入者数(千人)	加入率(%)
1940	28,159	4,100	14.6
1945	34,431	6,400	18.6
1950	39,170	9,800	25.0
1955	43,727	14,200	32.5
1960	45,836	18,700	40.8
1965	50,689	21,800	43.0
1970	58,325	26,100	44.7
1974	64,095	29,800	46.5

出典:「Retirement in the 21st Century…Ready or Not」(EBRI)P26

¹⁷ 表2-2における1993～1998年の加入率低下の原因は不明であるが、1998年からの調査方法等の変更が影響していると考えられる。表2-2とは異なるものの一貫したデータである表2-3からは、加入率の低下は伺われない。

表2-2: 加入率等の推移(1979年~1998年)

(単位: %)

	1979	1983	1988	1993	1998
Sponsorship Rate	56	52	57	59	60
Participation Rate	46	43	43	46	44
Vesting Rate	24	24	34	41	41

出典:「An Analysis of the Retirement and Pension Plan Coverage Topical Module of SIPP」(EBRI Issue Brief, May 2002, Craig Copeland)

表2-3: 加入率等の推移(1992年~2000年)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
全労働者(百万人)	106.7	107.1	109.3	110.7	112.2	113.5	115.5	117.2	118.6
プラン提供者(百万人)	63.3	62.4	67.2	67.2	70.1	70.9	74.2	74.7	76.4
比率(%)	50.3	50.3	53.6	54.3	55.8	56.6	59.7	60.9	62.1
プラン加入者(百万人)	59.3	58.2	61.5	60.7	62.5	62.5	64.3	63.7	64.4
比率(%)	47.1	47.0	49.0	49.0	49.8	49.9	51.7	52.0	52.3

出典:「Pension Plan Participation Continued to Rise in 2000-What Next?」
(EBRI Notes, March 2002, Craig Copeland)

2 普及状況の多様性

プランの普及状況は、年齢・所得など労働者の性格、あるいはプランを提供する事業主の性格によって異なっている(表2-4参照)。

(1) 労働者の性格による相違

加入率は、最高年齢層に達する前までは年齢とともに上昇する。2000年における21~24歳の者の加入率が23.3%であるのに対し、45~54歳の者の加入率は64%である。1994~2000年に全ての年齢層で加入率は上昇したが、若年層の上昇が最も著しい。

次に性別に見ると、1994~2000年に男女の加入率格差はある程度縮小したが、2000年における男性の加入率が54.8%であるのに対し、女性は49.7%である。

人種別では、その他の人種と比較して白人の加入率が高い。2000年における白人の加入率が56.8%であるのに対し、黒人及びヒスパニックの加入率はそれぞれ47.5%、32.0%である。1994~2000年に、全人種で加入率は上昇したが、白人の上昇が最も著しい。

表2-4:加入率の相違

(単位:%)

		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
年齢	21~24	18.6	19.7	18.2	20.0	21.1	21.1	23.3
	25~34	42.8	42.2	44.4	44.0	44.5	45.9	45.9
	35~44	55.1	55.1	55.1	54.3	56.9	55.9	56.3
	45~54	62.6	61.0	61.3	61.5	64.3	64.0	63.7
	55~64	56.0	56.5	56.4	57.5	58.1	59.1	59.0
性別	男性	52.1	52.0	52.6	52.7	54.7	54.9	54.8
	女性	45.7	45.9	46.8	46.9	48.5	49.0	49.7
人種	白人	52.2	52.4	53.2	53.7	55.7	56.2	56.8
	黒人	45.8	46.8	45.8	46.1	46.2	47.3	47.5
	ヒスパニック	29.7	28.6	31.9	30.1	32.4	32.1	32.0
	その他	43.4	42.3	44.0	44.6	47.4	46.8	45.6
教育	高卒未満	26.0	25.6	26.4	25.8	25.6	26.1	25.9
	高卒	45.9	45.6	46.1	45.8	47.8	47.2	46.9
	短大卒	47.3	48.5	49.0	49.2	50.6	51.2	51.5
	大卒	60.9	59.9	61.9	62.7	64.5	64.1	65.0
	大学院卒	72.8	71.9	72.5	71.5	74.2	75.3	75.8
年間収入 (ドル)	~5,000	8.6	9.0	8.4	8.0	9.5	9.6	9.8
	5,000~9,999	18.0	18.2	17.9	17.1	18.0	18.2	17.5
	10,000~14,999	29.6	29.0	27.5	27.5	27.5	26.3	25.1
	15,000~19,999	46.0	43.4	42.5	41.0	40.9	38.5	38.1
	20,000~29,999	61.5	59.2	59.0	56.1	56.2	54.9	53.3
	30,000~39,999	74.1	72.2	71.5	71.4	70.4	69.7	66.1
	40,000~49,999	80.0	78.3	79.7	76.5	76.8	76.6	75.5
	50,000~	81.4	81.1	81.8	80.3	81.4	81.2	79.8
雇用形態	通年フルタイム	60.9	59.7	60.9	60.4	61.5	61.8	61.0
	期間フルタイム	30.4	31.4	31.6	31.0	33.3	32.4	34.2
	通年パートタイム	23.5	25.0	23.7	23.9	25.7	26.4	28.1
	期間パートタイム	13.2	13.5	12.3	13.7	14.2	15.1	16.5
雇用部門	公的セクター	77.6	76.7	77.2	75.5	77.2	77.2	77.4
	民間セクター	42.9	43.5	44.5	45.0	46.8	47.0	47.4
企業規模 (従業員数)	~9	11.3	11.1	12.8	13.1	14.7	16.3	17.5
	10~24	20.0	20.0	21.8	22.1	25.9	27.3	26.8
	25~99	33.3	36.6	36.5	37.0	38.6	39.4	40.3
	100~499	47.7	49.7	49.6	49.5	51.9	51.7	53.0
	500~999	56.0	56.5	57.5	58.6	58.6	58.1	57.7
	1,000~	62.3	62.5	62.4	62.4	63.8	63.2	62.9
産業別	農業、鉱業、建設業	27.8	28.7	29.1	30.0	32.6	32.5	33.8
	製造業	59.8	59.9	60.5	60.3	63.1	62.7	61.5
	卸売・小売業	35.5	36.5	37.6	38.3	40.3	40.7	42.0
	個人的サービス	39.5	40.4	41.6	42.7	43.7	44.3	45.4

出典:「Pension Plan Participation Continued to Rise in 2000-What Next?」

(EBRI Notes, March 2002, Craig Copeland)

学歴別では、学歴が高い者ほど加入率が高い。高卒者の加入率が 25.9%であるのに対し、大学院卒の加入率は 75.8%である。また、1994～2000 年に加入率が上昇しなかったのは、高卒者のみである。

所得階層別に見ると、所得が高い者ほど加入率は高い。2000 年における所得 5,000 ドル未満の者の加入率が 9.8%であるのに対し、所得 50,000 ドル以上の者の加入率は 79.8%である。

最後にフルタイム・パートタイム別では、フルタイムかつ年間雇用の労働者の加入率が最も高い(61.0%)。1994～2000 年に、こうしたフルタイムかつ年間雇用の労働者の加入率は一定であったが、その他の形態の労働者の加入率は上昇した。

(2) 事業主の性格による相違

公的セクターに雇用されている者の加入率が 77%であるのに対し、民間セクターに雇用されている者の加入率は 47.4%である。

企業規模別に見ると、従業員数 10 人未満の事業主に雇用されている者の加入率が 17.5%であるのに対し、従業員 1,000 人以上の事業主に雇用されている者の加入率は 62.9%である。

1994～2000 年において、公的セクターに雇用されている者の加入率はほぼ一定であり、全体の加入率の上昇は、民間セクター(特に従業員 1,000 人未満の事業主)に雇用されている者の加入率の上昇による。

II 企業年金プランの動向 (確定給付型プランと確定拠出型プラン) ¹⁸

次に近年の企業年金プランの動向について、プランの類型(確定給付型プランと確定拠出型プラン)の観点から概観する。

1 全般的な動向 (表 2-5 参照)

ERISA(従業員退職所得保障法: Employee Retirement Income Security Act)が施行された 1975 年から直近のデータが入手可能な 1998 年までの間に、民間セクターにおける税制適格年金の数は 311,000 プランから 730,000 プランに、これらのプランの加入者総数¹⁹は 4,500 万人から 9,900 万人に、現役労働者の加入者は 3,100 万人から 5,200 万人にそれぞれ増加した。

このように民間セクターにおける年金プランは全体としては増加しているが、確定給付型プランが 1980 年代前半をピークに減少したのに対し、確定拠出型プランは増加している。

確定給付型プランは、103,000 プラン(1975 年)から 175,000 プラン(1983 年)に増

¹⁸ II 及び III の記述は基本的に「An Evolving Pension System: Trends in Defined Benefit and Defined Contribution Plans」(EBRI Issue Brief September 2002: David Rajnes) によっている。

¹⁹ 加入者総数には、現役労働者のみならず退職者等の全ての加入者が含まれる。

加し、その後に減少に転じて1998年には56,000プランとなったが、確定拠出型プランは208,000プラン(1975年)から674,000プラン(1998年)に増加し、民間セクターのプラン全体に占める割合も67%から92%に増加している。

確定拠出型プランは、プラン数のみならず加入者数で見ても増加している。確定給付型プランの加入者も3,300万人(1975年)から4,200万人(1998年)に増加したが、確定拠出型プランの加入者は1,200万人から5,800万人に大きく増加し、1992年には確定給付型プランの加入者数を上回った。今後の動向を考える上でより重要な現役加入者数について見ると、確定給付型プランが主要プランである者は1975年の2,700万人から1996年には2,300万人に減少し、その後はほぼ一定であるのに対し、確定拠出型プランが主要プランである者は1975年の400万人から1998年には2,900万人に増加している。

表2-5：企業年金プランの動向

		1975	1980	1985	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
プラン	合計	311	489	632	712	708	702	690	693	696	720	730
	確定給付型	103	148	170	113	89	84	74	69	64	59	56
	確定拠出型	208	341	462	599	620	619	616	624	633	661	674
	確定拠出型の割合	67%	70%	73%	84%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	92%
加入者	合計	45	58	75	77	82	84	85	87	92	95	99
	確定給付型	33	38	40	39	40	40	40	40	41	40	42
	確定拠出型	12	20	35	38	42	44	45	48	51	55	58
	確定拠出型の割合	26%	34%	47%	50%	52%	52%	53%	55%	55%	57%	58%
現役加入者	合計	31	36	40	42	45	45	46	47	47	50	52
	確定給付型	27	30	29	26	25	25	25	24	23	23	23
	確定拠出型	4	6	12	16	19	19	21	23	24	27	29
	確定拠出型の割合	13%	16%	30%	38%	42%	42%	46%	49%	51%	54%	56%

注：単位はプラン数については1,000、加入者数及び現役加入者数については100万人。

出典：「An Evolving Pension System:Trends in Defined Benefit and Defined Contribution Plans」(EBRI Issue Brief, September 2002, David Rajnes)

資産についても、民間セクターにおける年金プランの資産総額は、1975年の2,600億ドルから1998年には4兆ドル以上に達したが、このうち確定給付型プランの資産が1,860億ドルから1兆9千億ドル以上に増加したのに対し、確定拠出型プランの資産は740億ドルから約2兆1千億ドルに増加し、資産全体に占める割合も28%から52%に増加した。中でも401(k)プランの資産は、1984年の920億ドルから1998年には1兆5千億ドルに大きく増加し、資産全体に占める割合も38%から74%に増加した²⁰（表2-6及び表2-7参照）。

表2-6：企業年金プラン資産等の動向

		1975	1980	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
資産	合計	260	564	1,674	2,094	2,316	2,299	2,724	3,136	3,554	4,022
	確定給付型	186	401	962	1,147	1,248	1,211	1,402	1,585	1,736	1,937
	確定拠出型	74	162	712	947	1,068	1,088	1,322	1,551	1,818	2,085
	確定拠出型の割合	28%	29%	43%	45%	46%	47%	49%	49%	51%	52%
拠出	合計	37	66	99	129	154	144	159	170	178	202
	確定給付型	24	43	23	35	52	39	41	36	30	35
	確定拠出型	13	24	76	94	102	105	117	134	148	167
	確定拠出型の割合	35%	36%	77%	73%	66%	73%	74%	79%	83%	83%
給付	合計	19	35	129	152	156	164	183	213	232	273
	確定給付型	13	22	66	78	79	83	85	97	97	111
	確定拠出型	6	13	63	75	77	81	98	116	135	162
	確定拠出型の割合	32%	37%	49%	49%	49%	50%	53%	55%	58%	59%

注：単位は10億ドル。

出典：「An Evolving Pension System:Trends in Defined Benefit and Defined Contribution Plans」(EBRI Issue Brief, September 2002, David Rajnes)

²⁰ 年金市場全体における比重を見ると、資産総額10.7兆ドルのうち、民間の退職年金プランは約4兆ドル(全体の37%)を占めている。なお、連邦政府のプランが0.8兆ドル(8%)、州政府及び地方政府のプランが2.2兆ドル(20%)、IRA及びKeoghが2.4兆ドル(22%)を占めている。

表 2-7 : 401(k) プラン資産等の動向

		1984	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1997	1998
資産	資産額	91,754	182,784	276,995	384,854	552,959	674,681	1,061,493	1,264,168	1,540,975
	民間セクターに占める割合	9%	13%	18%	23%	26%	29%	34%	36%	38%
	確定拠出型に占める割合	27%	37%	47%	54%	58%	62%	68%	70%	74%
拠出	資産額	16,291	29,226	39,412	48,998	64,345	75,878	103,973	115,673	134,659
	民間セクターに占める割合	18%	32%	43%	50%	50%	53%	61%	65%	67%
	確定拠出型に占める割合	38%	50%	61%	65%	69%	72%	78%	78%	81%
給付	資産額	10,617	22,098	25,235	32,028	43,166	50,659	78,481	93,070	120,693
	民間セクターに占める割合	13%	17%	21%	25%	28%	31%	37%	40%	44%
	確定拠出型に占める割合	33%	35%	43%	51%	58%	62%	67%	69%	75%

注：資産額の単位は100万ドル。

出典：「An Evolving Pension System:Trends in Defined Benefit and Defined Contribution Plans」(EBRI Issue Brief, September 2002, David Rajnes)

2 規模別の動向 (表 2-8 参照)

年金プランの規模別に見た動向は次のとおりである。

(1) 確定給付型プラン

1985年には確定給付型プランの80%近くが加入者数50名未満のプランであったが、こうしたプランの比率は1998年には60%に低下した。この間、特に1985～1993年に終了したプランの大多数は、加入者数2～9人の極めて小規模なプランである。1985～1998年を、1993年までの期間とその後の期間に分けると、これらの期間におけるプラン数の減少は、それぞれ86,000プラン(全体の54%)、27,000プラン(全体の37%)であるが、このうち加入者数2～9人のプランの減少がそれぞれ56,000プラン(減少全体の65%)、16,000プラン(減少全体の58%)を占めている。

こうした小規模なプランは、しばしば租税回避の手段として用いられ、管理職を優遇するプランであったことが指摘されている。1982年のthe Tax Equity and Fiscal Responsibility Act of 1982(TEFRA)は、管理職優遇(トップヘビー)となる場合には受給権賦与期間の短縮を税制適格の要件とし、1986年のthe Tax Reform Act(TRA'86)は税制適格プランの最低加入原則などを定めたが、こうした改正は小規模なプランの廃止の流れに拍車をかけたと考えられる。

確定給付型プランの減少は小規模なプランを中心に生じたため、確定給付型プランの現役加入者数の減少は、プラン数の減少と比較して相対的に小さく、1985～1998年で550万人に過ぎない。

表2-8:企業年金プラン規模別の動向

現役加入者数	主なプラン					現役加入者(千人)					
	1985	1993	1998	1985～1993の変化	1993～1998の変化	1985	1993	1998	1985～1993の変化	1993～1998の変化	
確定給付型	2～9	88,124	32,121	16,223	-56,003	-15,898	353	141	79	-212	-62
	10～24	24,267	10,903	6,978	-13,364	-3,925	369	168	111	-201	-57
	25～49	14,178	7,252	4,862	-6,927	-2,390	491	252	173	-239	-79
	50～99	11,303	7,499	5,790	-3,804	-1,709	808	537	421	-271	-116
	100～249	9,534	6,209	4,606	-3,325	-1,603	1,498	978	741	-520	-237
	250～499	4,670	3,444	2,745	-1,226	-699	1,651	1,224	976	-427	-248
	500～999	3,149	2,450	1,927	-699	-523	2,222	1,751	1,362	-471	-389
	1,000～2,499	2,360	2,122	1,713	-238	-409	3,636	3,285	2,666	-351	-619
	2,500～4,999	847	790	725	-57	-65	2,930	2,790	2,550	-140	-240
	5,000～9,999	455	428	430	-27	2	3,141	2,966	3,016	-175	50
	10,000～19,999	198	223	230	25	7	2,749	3,088	3,219	339	131
	20,000～	175	167	167	-8	0	8,985	7,912	8,010	-1,073	98
合計	159,260	73,608	46,396	-85,652	-27,212	28,834	25,091	23,322	-3,743	-1,769	
確定拠出型	2～9	199,704	266,284	193,079	66,580	-73,205	852	1,165	1,034	313	-131
	10～24	70,424	112,889	141,841	42,465	28,952	1,056	1,735	2,207	679	472
	25～49	31,406	55,094	79,487	23,688	24,393	1,091	1,915	2,789	824	874
	50～99	17,620	33,835	54,693	16,215	20,858	1,224	2,374	3,873	1,150	1,499
	100～249	8,878	16,902	23,906	8,024	7,004	1,331	2,572	3,687	1,241	1,115
	250～499	2,552	5,187	8,431	2,635	3,244	737	1,786	2,916	1,049	1,130
	500～999	1,185	2,376	3,870	1,191	1,494	808	1,632	2,661	824	1,029
	1,000～2,499	784	1,400	2,253	616	853	1,194	2,144	3,436	950	1,292
	2,500～4,999	219	372	686	153	314	752	1,272	2,354	520	1,082
	5,000～9,999	97	148	277	51	129	683	984	1,892	301	908
	10,000～19,999	34	50	128	16	78	460	683	1,747	223	1,064
	20,000～	29	35	74	6	40	1,100	1,518	3,409	418	1,891
合計	332,932	494,572	508,726	161,640	14,154	11,420	19,779	32,005	18,359	12,226	

出典：「An Evolving Pension System:Trends in Defined Benefit and Defined Contribution Plans」(EBRI Issue Brief, September 2002, David Rajnes)

(2) 確定拠出型プラン

確定拠出型プランは、1985～1993年に162,000プラン(49%)増加したが、加入者数2～9人又は10～24人のプランの増加が全体の67%(109,000プラン)を占めている。

その後の1993～1998年における確定拠出型プランの増加は14,000プラン(3%)に過ぎないが、これは加入者数2～9人のプランの減少(73,000プラン)が、その他の規模のプランの増加を相殺していることによる。加入者数10～24人、25～49人、50～99人のプランは、それぞれ29,000プラン(26%)、24,000プラン(44%)、21,000プラン(62%)増加している。

1985～1993年においては、プランの規模が大きいほどプラン数の増加は小さい。加入者数10～24人のプランが42,000プラン増加したのに対し、加入者数100～249人のプランは8,000プラン、加入者数1,000人以上のプランは842増加したに過ぎない。こうした傾向は、加入者数2～9人のプランを除いて1993～1998年においても同様である。

1985～1993年における確定拠出型プランの増加は、主として1980年代初めから顕著に増加した401(k)プランによるものである。1984年における401(k)プランは、17,000プラン(民間セクター全体の3%、確定拠出型プランの4%)、加入者数は750万人(民間セクター全体の12%、確定拠出型プランの25%)に過ぎなかったが、1998年には300,000プラン(民間セクター全体の41%、確定拠出型プランの45%)、加入者数は3,700万人(民間セクター全体の51%、確定拠出型プランの74%)に増加した(表2-9参照)。

表2-9 : 401(k)プランの動向

		1984	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1997	1998
プラン	プラン数	17,303	37,420	68,121	97,614	139,704	174,945	230,808	258,341	300,593
	民間セクターに占める割合	3%	5%	9%	14%	20%	25%	33%	36%	41%
	確定拠出型に占める割合	4%	7%	12%	16%	23%	28%	36%	39%	45%
現役加入者	加入者数	7,540	11,559	15,203	19,548	22,404	26,206	30,843	33,865	37,114
	民間セクターに占める割合	12%	18%	24%	32%	30%	40%	45%	48%	51%
	確定拠出型に占める割合	25%	33%	45%	55%	58%	62%	69%	71%	74%

注：加入者数の単位は千人。

出典：「An Evolving Pension System:Trends in Defined Benefit and Defined Contribution Plans」(EBRI Issue Brief, September 2002, David Rajnes)

3 確定給付型プランと確定拠出型プランの相違点

確定給付型プランと確定拠出型プランは、最終的な給付水準に関する保証の有無において基本的に異なるが、近年、伝統的には両者それぞれに固有と考えられてきた性質を組み合わせ、新たなプラン(ハイブリッドプラン)を模索する動きも生じている。こうした動きに伴い、両者の相違点は相対化しつつあるが、ここでは従業員・事業主それぞれの視点から両者の長所・短所を整理することにより、伝統的な確定給付型プランと確定拠出型プランの相違点を明らかにする。

(1) 従業員の観点からの相違点

①確定給付型プラン

(長所)

- 事業主が投資リスク、退職前のインフレリスクを負う。
〔 プランの継続を前提とすれば、投資期間が確定拠出型プランよりも長期にわたるため、よりリスクの高い資産に対しより大きな投資を行うことが可能。 〕
- 終身年金の選択により、寿命リスクへの対応が可能。
- 民間セクターのプランでは、従業員拠出は求められないことが多い。

(短所)

- 流動性が高い労働者の場合、給付の増加が遅く、転職に不利。
- 従業員が退職後のインフレリスクを負う(生計費調整を有するプランは少ない)。
- 投資収益を得ることができない。
- 事業主の破綻により給付(PBGCによる補償額を超える部分)を失う可能性が存在。
- 従業員による税引き前拠出が不可能。

②確定拠出型プラン

(長所)

- 一時金が選択可能であることが多く、ポータビリティがより高い。
- 投資収益を得ることが可能であり、収益が高い場合には早期退職も可能。
- 退職前引出しやローンが可能。
- 資産の相続が可能。

(短所)

- 拠出額、拠出時点等の判断が従業員に委ねられるため、退職時に十分な所得を得られない可能性がある。
- 従業員が投資リスク及び退職前後のインフレリスクを負う。
〔 従業員自ら投資判断を行うため、退職が近づくに連れて、投資 〕

リスクを緩和すべくよりリスクの低い資産への投資が増加。

- 確定給付型プランと異なり、従業員の負担が大きい。

(2) 事業主の観点からの相違点

① 確定給付型プラン

(長所)

- 優れた労務管理のツール。
 - 早期退職インセンティブを与えることにより、従業員のモラルや企業の評判に可能な限り悪影響を与えることなく、人員を削減することが可能。
- 高齢労働者に魅力的な設計が可能。
 - ・ 最終給与に対応した給付。
 - ・ 逆選択の存在により個人購入が困難な終身年金。
 - ・ プラン立上げ時における過去勤務に対応した給付。
- 勤続年数の長い従業員により多くの給付を行うことにより、長期勤続の促進が可能²¹。
- 市況が良いときは拠出が不要。
- 拠出について事業主の裁量性が存在。
- 加入者に対する投資教育、個人勘定からの退職前引出しの管理が不要。
- 実質的な給付は一定年齢まで発生せず、若年労働者の離職に伴う事業主のコストは、確定拠出型プランにおいて提供する一時金よりも小さい。
- 社会保障年金とのインテグレーションにより適合。
- 事業主の選択に影響を及ぼす労働組合指導者層に伝統的にアピール。

(短所)

- 運営管理が複雑でありコストもかかる。
- 市況が悪いときは、企業収益に深刻なマイナスの影響。
- 拠出が投資収益に左右され、コストの予測可能性が低い(こうした不確実性の影響は、利益が不確定な小企業や新興企業で特に大きい)。
- 従業員退職前のインフレリスクを負う。
- 企業にとって不必要な労働者が退職年齢まで企業に残留するインセンティブとなる可能性がある²²。

²¹ この場合、事業主は、給与に反映されない貢献又は企業への忠誠心や高齢世代から若年世代への技術の移転、更には採用・教育コストの低下をもたらすものとして長期勤続を評価していると考えられる。

²² このほか、積立不足のプランの廃止には相当程度のコストを要することや、資産の10%以上を自社株に投資することが禁じられていることなども、確定給付型プランの短所として指摘される。

②確定拠出型プラン

(長所)

- ポータビリティが高く、流動性の高い若年労働者にとって魅力的。
- 投資リスクを負わない。
- 拠出額の予想及びコントロールが容易。
- 確定給付型プランよりも事務コストが低く、コストの一部を従業員に負わせることも可能²³。
- 従業員及び事業主の双方にとって理解が容易。
- 自社株を拠出し、従業員の退職給付と企業業績を密接に関連させることで、生産性の向上を図ることが可能。

(短所)

- 投資収益を得ることができない。
- 労務管理のツールとしては確定給付型プランほど効果的でない。
- 市況が良い場合、必要な従業員が早期に退職する可能性がある。
- 高齢労働者に対する給付を速やかに増加させる設計ができない。

4 確定給付型プランの減少と確定拠出型プランの増加の背景

こうした確定給付型プランの減少と確定拠出型プランの増加²⁴の背景としては、大きく分けて(1)政府の規制、(2)労働市場の変化、(3)経済的要因の3点が指摘されている。

(1) 政府の規制

①複雑な運営管理・頻繁な規則の改正

受給権保護を主な目的としたERISA法の導入とその後の多くの改正は、確定給付型プランの運営コストと管理に大きな影響を及ぼした。新たな規制により確定給付型プランの運営コストが上昇し、規模の経済が働かない小企業を中心に、確定拠出型プランがより魅力的となったとの指摘が多いが、確定拠出型プランの増加は、主に確定給付型プランに関する規則の頻繁な改正によるも

²³ 確定給付型プランの給付は、遺族に対する給付も行う終身年金の形態を採ることが多いが、確定拠出型プランからの給付は一時金の形態を採ることが多い。また、確定拠出型プランは税制適格要件を遵守する必要があるものの、年金数理人を雇用する必要はなく、P B G Cへの保険料の支払も不要である。

²⁴ ERISAによる規制が及ばず、より柔軟な運営が可能であるために、確定給付型プランに傾斜していた公的セクターにおいても、近年、確定拠出型プランの導入に向けた様々な動きが見られる。詳細は「An Evolving Pension System : Trends in Defined Benefit and Defined Contribution Plans」(EBRI Issue Brief September 2002 : David Rajnes) P 18~22を参照されたい。

のであって、確定給付型プランの運営管理自体によるものではないとの指摘もある。

②制度終了保険の保険料の上昇

確定拠出型プランは制度終了保険の対象外であるため、その保険料の引上げにより確定給付型プランのコストが相対的に上昇する。制度終了保険創設時の保険料は加入者1人につき年1ドルであったが、その後19ドルまで上昇し、更に積立度合いに応じて保険料が加算される仕組みも導入された。確定給付型プランを新設する場合には、労働者の約定給付分が積み立てられていない状態にあるため、こうした仕組みの導入により確定給付型プラン設立時のコストが一層上昇した。

③税制適格要件の厳格化

既述のように、廃止された確定給付型プランの多くは小規模なプランである。小規模なプランは、高所得者の租税回避策として用いられていた側面があり、こうした性格が是正されるに連れて、廃止されるプランが増加した。

④積立に関する規制

積立に関する裁量性は確定給付型プランの長所の一つであるが、1987年の the Omnibus Budget Reconciliation Act of 1987 (OBRA' 87) によって積立超過プランに対する拠出要件が厳格化され、節税策としての魅力が減殺された。

また、1994年の the Retirement Protection Act によって、確定給付型プランについて約3年分の給付に相当する流動資産の保有が義務付けられ、こうした流動性を確保できない場合には、一時金など終身年金以外の形態での給付支払が制限されることとなった。

⑤リバージョン

ERISA法の導入後、給付の支払以外に年金プランから資産を引き出すことは禁止されていたが、事業主がプランを廃止し、その時点での積立基準を上回る資産を取得するケースがしばしば見られた。こうしたプランの廃止に伴う取得資産の用途には何ら制限がなく、設備投資等に用いることも可能であった。1984年にこうしたリバージョンを制限するガイドラインが定められ、更に the Tax Reform Act of 1986 により、リバージョンに伴う取得資産は課税されることとなった²⁵。

⑥30年物国債の発行停止

2001年10月に財務省は、プランの債務や制度終了保険の保険料の算定など、

²⁵ 税率は当初10%であったが、1988年に15%、1990年に50%に引き上げられた。

確定給付型プランの運営に密接に関わる 30 年物国債の発行を停止する方針を公表した。低金利は確定給付型プランへの拠出の増大につながるが、この方針の公表後、長期国債価格が上昇し、金利は低下した。

2002 年 3 月に成立した the Job Creation and Worker Assistance Act は、こうした確定給付型プランにおける利率の一時的な特例を定めたが、より恒久的な解決が図られるまでの間、確定給付型プランにおける長期的なコストの予測は不安定な状態に置かれる。

(2) 労働市場の変化

最近のデータによれば、米国の平均的な労働者は 32 歳までに 8 回転職し、転職率は学生と若年労働者において高い。雇用の流動性が増大する中で、高いポータビリティを有する確定拠出型プランがより魅力的となっている。確定給付型プランの給付の大半が退職前の数年間に発生するのに対し、確定拠出型プランの給付は年齢により中立的であり、離職時に給付を受け取ることも可能である²⁶。近年の頻繁なリストラやレイオフの中で、従業員との関係を薄める事業主、拠出と企業業績が結びつくことの多い確定拠出型プランが組織の哲学をより反映すると考える事業主も増加している。

(3) 経済的要因

① 経営環境

年金プランは、事業主が労働者を引きつけ、保持するための重要なツールである。1980 年代からの世界的な競争の激化に伴い、多くの企業が労働者のパフォーマンスを給付に反映させる年金プランの形態を模索してきたが、事業の採算性に関する不透明感が増す中では、ある事業から速やかにかつ極力小さな損害で撤退する能力が競争上の一つの強みとなり得る。こうした状況の下で、特に利益や安定性に欠ける新興企業や小企業が、確定給付型プランよりも規制が緩やかな確定拠出型プランを選択した可能性がある。また、金融市場の不安定性が増大し、確定給付型プランのコストの予測可能性が低下したことも、伝統的な確定給付型プランではなく、確定拠出型プランやハイブリッドプランの選択につながったと考えられる。

② 産業構造の変化

産業構造が伝統的に確定給付型プランを提供してきた大規模で、労働組合の存在する産業から、確定拠出型プランを選択する小規模で、労働組合の存在しないサービス産業にシフトしたことが、確定拠出型プランの増加の一因と考えられる。

また、1980 年代初めに国内最大の事業主である連邦政府が行った確定給付型プランの給付削減と 401(k) タイプのプランの導入は、退職年金プランのデザイ

²⁶ 確定給付型プランにおいても、一時金による給付を認めるものが増加している。

ンの見直しの流れを主導したと考えられる。

③確定拠出型プランの性格の変化

1985～1993年の動向を見ると、プランの規模に関わらず確定拠出型プランの増加が確定給付型プランの減少を上回っており、既存の確定給付型プランから確定拠出型プランへの転換のみが確定拠出型プランの増加の原因ではないことを示唆している。

こうした1980年代初頭からの確定拠出型プランの劇的な増加の背景として、401(k)プランの導入という確定拠出型プラン自体の構造的変化が指摘されている。401(k)プランは、1984年には民間セクターのプラン全体の数パーセントを占めるに過ぎなかったが、1998年にはプラン数で41%（確定拠出型プランの45%）、加入者数で51%（確定拠出型プランの74%）を占めるに至った。401(k)プランの導入は、確定給付型プランのみならず、既存の確定拠出型プランにとっても新しい選択肢の出現を意味した²⁷と考えられる。

(4) 退職年金プランに関するマーケティング

確定拠出型プランの比重の増大の背景として、上記(1)～(3)に加え、好調な金融市場、株式投資に対する個人の関心の高まり、技術進歩などの好条件を的確に捉えたコンサルタントや確定拠出型プランのプロバイダーによるマーケティングが指摘されている。今日、確定拠出型プランのプロバイダーは、加入者への情報

²⁷ Ippolito(“The New Pension Economics: Defined Contribution Plans and Sorting.” In Dallas L. Salisbury, ed., *The Future of Private Retirement Plans*, EBRI)は、主たるプランが確定拠出型プランである加入者の相対的な増加のうち、産業構造の変化と政府の規制によっては説明がつかない部分は、401(k)プランの導入によるとの仮説について検討している。この分析によれば、確定拠出型プランの相対的な増加のほぼ半分は、産業構造の変化(伝統的に確定給付型プランを提供していた大規模で、労働組合の存在する産業から、確定拠出型プランを選択する小規模で、労働組合が存在しないサービス産業へのシフト)によって説明されるが、管理コストに影響を及ぼす政府の規制は小規模なプランについてのみ関係があり、500人以上の加入者を有するプランの場合、確定給付型・確定拠出型のいずれであれ管理コストは同様である。こうした中で、401(k)プランは、1981年の導入以来、確定給付型プランのみならず、既存の確定拠出プランからもシェアを吸収したと考えられている。

401(k)プランの急激な増加については、既存のプランからシェアを奪ったことに加え、その導入が確定拠出型プランの市場自体の拡大につながったとの見方もある。Ippoliteは、401(k)プランの優れた特質として、①従業員が任意に拠出を行うことができ、自らに望ましい水準の貯蓄が可能であること、②従業員拠出に対して事業主がマッチング拠出を行うことにより、良質な労働者となる可能性が高いと考えられる貯蓄に熱心な従業員に対して、企業が選択的に高い報酬を支払うことが可能となること、を指摘している。

提供、幅広い投資選択肢、投資教育など、事業主のニーズに適合する幅広いサービスを提供している。

III 企業年金制度をめぐる課題

1 普及度・十分性の問題

企業年金は着実に普及してきたものの、低所得層や中小企業への普及率は未だに高いとはいえない状況にあり、こうした分野への普及は課題として残されている。

また、従業員に対してプランが提供されても、拠出の判断が従業員に委ねられる確定拠出型プランが増加しつつあり、実際の退職に向けた貯蓄が十分に行われていない可能性がある。401(k)プランは劇的に普及したものの、EBRIの調査²⁸によれば、2001年末における401(k)プラン加入者の資産残高²⁹の平均は43,215ドルであるが、中央値は12,810ドルに過ぎず、全体のほぼ4分の3の加入者の資産残高が平均未満である。11%の加入者の資産残高が10万ドルを超えている一方で、401(k)プランの導入からほぼ20年経過したにもかかわらず、45%の加入者の資産残高は1万ドルにも満たない。年齢が高く、勤続年数が長い加入者ほど資産残高が大きいは事実であるが、50歳代の加入者でも15%、60歳代の加入者でも4%の資産残高が10,000ドル未満である(表2-10及び表2-11参照)。

さらに、こうした401(k)プランやIRAなどの税制適格プランについては、税制優遇措置による歳入減が大きくなる中で、その効果を問う議論もある。こうした退職後に向けた貯蓄を奨励する政策は、資産の一部が老後に備えた貯蓄として明確に区分される点で、退職後所得保障に資すると考えられるが、貯蓄自体の増加に寄与しているか否かについては評価が分かれている³⁰。

²⁸ 詳細については、「401(k) Plan Asset Allocation, Account Balances, and Loan Activity in 2001」(EBRI Issue Brief, March 2003, Sarah Holden, ICI, and Jack VanDerhei, Temple University and EBRI Fellow)を参照されたい。この抽出調査は、プラン数で全体の12%、加入者数で全体の33%、資産で全体の36%をカバーしている。

²⁹ 現在の事業主が提供するプランにおける資産であって、転職前のプランにおける資産やIRAにロールオーバーされた資産は含まれていない。また、ローンによる負債は資産残高から控除されている。

³⁰ 実証的分析の結果も、税制適格プランは貯蓄の純増に寄与しているとの評価と、既存の貯蓄が税制適格プランに移行するに過ぎないとの評価に分かれている。こうした税制適格プランの効果については、「Retirement Plans, Personal Saving, and Saving Adequacy」(EBRI Issue Brief, March 2000, Paul Yakoboski)も参照されたい。

表 2-10 : 401(k) プラン資産残高の分布

資産残高(ドル)	加入者分布 (%)
~10,000	45
10,000~20,000	15
20,000~30,000	9
30,000~40,000	6
40,000~50,000	4
50,000~60,000	3
60,000~70,000	2
70,000~80,000	2
80,000~90,000	2
90,000~100,000	1
100,000~	11

出典 : 「401(K) Plan Asset Allocation, Account Balances, and Loan Activity in 2001」 (EBRI Issue Brief, March 2003)

表 2-11 : 401(k) プラン資産残高と年齢・勤続年数の関係

年齢	1万ドル未満の口座	4~5万ドルの口座	10万ドル以上の口座
20歳代	21%	2%	0%
30歳代	32%	27%	9%
40歳代	27%	38%	37%
50歳代	15%	26%	40%
60歳代	4%	7%	14%

勤続年数	1万ドル未満の口座	4~5万ドルの口座	10万ドル以上の口座
0~2年	32%	3%	1%
2~5年	31%	15%	2%
5~10年	17%	25%	8%
10~20年	12%	35%	38%
20~30年	5%	15%	31%
30年~	2%	7%	19%

出典 : 「401(K) Plan Asset Allocation, Account Balances, and Loan Activity in 2001: Appendix」 (EBRI Issue Brief, March 2003)

2 確定給付型プランの減少と確定拠出型プランの増加の影響

(1) 退職後所得の形態

確定給付型プランの減少と確定拠出型プランの増加によって、従業員が自ら管理しなければならない退職所得の比重が相対的に増すこととなる。

確定給付型プランにおいては事業主が投資リスクを負うが、確定拠出型プランにおいて投資リスクを負うのは従業員である³¹。

また、伝統的な確定給付型プランからの給付が通常は寿命リスクに対応した終身年金であるのに対し、確定拠出型プランからの給付は一時金である。更に確定給付型プランにおいても、一時金による給付を認めるプランが増加しつつある³²。こうした一時金を使い果たすリスク(寿命リスク)への対応(例えば保険会社からの終身年金の購入)も個々の従業員の責任となり、適切な対応を確保するために金融知識に対するニーズが高まると考えられる。

(2) 雇用の流動性の影響

雇用の流動性が高まる中で、退職年金プランのポータビリティを確保しつつ、転職時にプランから支給される一時金を将来の退職に備えて保持することが重要な課題となっている。

確定拠出型プランの増加に伴い、転職時における一時金の支給も増加しつつあるが、こうした一時金の処理は将来の退職所得に大きく影響する。転職時の選択肢としては、①資産を転職前のプランに残す、②ロールオーバー、③現金による引出しの三つが存在するが、資産額が小さく、所得が低く、退職に備えた貯蓄が少ない者ほど、十分な貯蓄を得られないまま退職するリスクが高いにも関わらず、ロールオーバーを行う可能性は低く、現金で引き出す可能性が高い。

また、確定給付型プランにおいては在職中の引出しが禁止されているが、確定拠出型プランにおいては様々な事由による在職中の引出し及びローンが認められており、確定拠出型プランの加入者は、より退職前に自らの資産にアクセスしがちである。

³¹ 注 30 の抽出調査によれば、401(k)プラン加入者の資産残高は、この2年間(1999～2001年)で平均3.8%下落したが、こうした変動を年齢別に見た場合、新たな拠出が資産残高に及ぼす影響が大きい若年加入者の資産残高が増加した(20歳代で47.0%増加、30歳代で5.5%増加)のに対して、投資収益が資産残高に及ぼす影響の大きい高齢加入者の資産残高は大きく減少した(50歳代で7.9%減少、60歳代で14.3%減少)。

³² 401(k)プランからの給付については、2001年において全てのプランが一時金を提供しているが、終身年金を提供しているのは30%に過ぎない。更に、実際に終身年金を選択した加入者は2%に過ぎず、98%の加入者が一時金を選択している(Hewitt Associates, Survey Findings:Trends and Experience in 401(k) Plans 2001)。他方、確定給付型プランからの給付については、2000年において43%の加入者が一時金を選択することが可能となっている(National Compensation Survey : Employee Benefits in Private Industry in the United States, 2000, U.S. Department of Labor)。

(3) 個人の投資に関する理解

確定拠出型プランの増加に伴い、より個人が投資リスクを負うこととなるが、こうしたリスクには金融市場の変動性から生じる退職所得のばらつきだけでなく、資産価格の下落や保守的な投資行動により十分な投資収益を確保できないリスクも含まれる。また、退職時に資産を年金化する際に利子率の変動するリスクも存在する。

投資に関する情報格差は、プランスポンサーが加入者よりも投資の原則を理解している限り、確定給付型プランの方がより小さいと考えられ、増加する確定拠出型プランにおける加入者とファンドマネージャーとの情報格差を縮小するために投資教育に対するニーズが高まることとなる³³。

(4) ハイブリッドプラン

確定給付型プランと確定拠出型プラン双方の要素を組み合わせることにより、事業主と従業員双方のニーズの充足を図る動きの一つ³⁴が、ハイブリッドプランである。

大企業においてはハイブリッドプランの採用が進んでおり、フォーチュン 100 社におけるハイブリッドプランを採用している企業の割合は、1985 年の 1 % から 2000 年には 32% に上昇し、Hewitt Associates 社の調査によれば、確定給付型プランを提供している米国の主要企業³⁵のうちハイブリッドプランを採用している企業の割合は、1990 年の 3 % から 2000 年には 18% に上昇している。

ハイブリッドプランの中で最も一般的なキャッシュバランスプランは、税制適格要件を定める内国歳入法上は確定給付型プランに位置づけられ、投資リスクも事業主が負うものの、伝統的な確定給付型プランと比較した場合、

- ① 仮定の個人勘定を有する点で確定拠出型プランに似ており、個々の加入者は自らの積立金の額を容易に把握することが可能である、
- ② 転職時に積立金を一時金として転職先等に移管可能であり、ポータビリティに

³³ こうした投資教育をめぐる諸問題については、拙稿「米国の年金基金における投資教育の動向に関する調査研究」を参照されたい。また、エンロン社の破綻の影響もあり、議会でも分散投資や投資アドバイスに関する議論が行われているが、この点に関しては本章 IV の 2 を参照されたい。

³⁴ 退職年齢が近い労働者に対して確定給付型プランを維持する一方で、若年労働者を引き付けるために確定拠出型プランを補足的に導入する動きもある。1996 年の GAO のレポートによれば、退職年金プランを提供している事業主における両タイプのプランを同時に提供している事業主の割合は 3 % に過ぎないが、こうした事業主は大企業であることが多く、退職プランが提供されている者の中で両タイプのプランが同時に提供されている者の割合は 43% に上る。

³⁵ 1,000 社程度が対象であり、2000 年ではフォーチュン 100 社の 85%、フォーチュン 500 社の 58% が含まれる。

優れている、

③従業員の毎年の給与を基準に給付が算定されるため、最終給与方式が一般的な伝統的確定給付型プランと比較して、年齢により中立的である、といった特徴を有している。

こうしたキャッシュバランスプランをめぐっては、伝統的な確定給付型プランからの転換時に生じる課題³⁶も指摘されているが、企業におけるキャッシュバランスプランの採用は、近年の株価の下落による確定給付型プランの苦境を背景に着実に進みつつある。

IV 近時の動向

1 2001年経済成長及び租税負担軽減法による改正

2001年6月にブッシュ大統領が署名した「2001年経済成長及び租税負担軽減法」(the Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act of 2001)は、10年間で1.35兆ドルの減税を行うものであるが、1986年税制改正法(Tax Reform Act of 1986)以来の包括的な年金関連の改正項目が盛り込まれている³⁷。主要な改正点を概観するが、この法律には10年間のサンセット条項が附されており、年金関連の改正項目を含む本法律の全ての改正項目は、2010年12月31日をもって失効する。

(1)個人退職勘定(Individual Retirement Accounts, IRAs)³⁸

①IRAsへの年間拠出限度額の引上げ

2,000ドルであったIRAsへの年間拠出限度額を2002～2004年は3,000ドル、2005～2007年は4,000ドル、2008年は5,000ドルとし、以後は毎年500ドルずつ引き上げる。

②IRAsへの追加拠出(Catch-Up Contributions)枠の創設

50歳以上の者にIRAsへ追加拠出を認め、その年間拠出限度額に対して、2002～2005年は500ドル、2006年以降は1,000ドルを上乗せする³⁹。

³⁶ 最終給与方式により長期勤続従業員が優遇される伝統的な確定給付型プランから、年齢により中立的なキャッシュバランスプランに転換することにより、将来の給付が減額されることとなる長期勤続従業員の取扱いについて、ここ数年活発な議論が行われている。こうしたキャッシュバランスプランをめぐるとの議論については、「米国におけるCash Balance Planの現状と問題点に関する調査研究」(武井伸次)も参照されたい。

³⁷ 年金関連の改正項目による減収は、10年間で496億ドルと見込まれている。

³⁸ この個人退職勘定(Individual Retirement Accounts, IRAs)は、伝統的IRAs(Traditional IRAs)及びロスIRAs(Roth IRAs)を含む概念として用いている。伝統的IRAsでは、拠出金が所得控除される一方で将来受け取る給付金が所得として課税されるのに対し、ロスIRAsでは、拠出金は所得控除されないが将来受け取る給付金は課税されない。

³⁹ 自己又はその配偶者が事業主の提供する退職プランの現役加入者である者のIRAsへの年間拠出限度額については、当該者の調整済粗所得(Adjusted Gross Income, AGI)に応

③みなし IRAs (Deemed IRAs) の創設

2003 年以降、一定の退職プラン⁴⁰が従業員に分離された勘定又は年金 (Separate Account or Annuity) に対する任意の拠出を認めている場合、当該勘定等がプランの下で設立され、また IRAs の要件を満たすときは、内国歳入法 (Internal Revenue Code) の適用上 IRAs とみなされることとする。これにより、みなし IRAs は内国歳入法上の報告義務に服する一方、みなし IRAs 及びこれに対する拠出は、当該退職プランに適用される内国歳入法上の規制の適用を受けず、同規制の適用上も考慮に入れられなくなる。

(2) 退職プラン等のカバーする範囲の拡大 (Expanding Coverage)

①給付限度額及び拠出限度額の引上げ

ア) 確定拠出型プランへの年間拠出限度額の引上げ

内国歳入法セクション 415 により、確定拠出型プランへの年間拠出限度額⁴¹は報酬の 25% 又は 35,000 ドルのいずれか小さい方の額とされているが、35,000 ドルを 2002 年に 40,000 ドルに引き上げ、以後は毎年 1,000 ドルずつ引き上げる⁴²。

イ) 確定給付型プランにおける年間給付限度額の引上げ

内国歳入法セクション 415 により、確定給付型プランの年間給付限度額は、原則として、現役時の最高 3 年間の平均報酬又は 14 万ドルのいずれか小さい方の額とされているが、14 万ドルを 2001 年から 16 万ドルに引き上げる。

ウ) 税制適格要件の判定に当たり考慮に入れる報酬の限度額 (Compensation Limitation) の引上げ

内国歳入法セクション 402 (a) (17) に規定されている差別禁止テスト等の税制適格要件の判定に際し考慮に入れる報酬の限度額を、現行の 17 万ドルから 2002 年に 20 万ドルとし、以後は毎年 5,000 ドルずつ引き上げる。

エ) 従業員の税引き前拠出金 (Elective Deferral)⁴³の年間限度額の引上げ

じて段階的に引き下げ (AGI Phase-out Limits) られるが、本法による IRAs への追加拠出枠もこの AGI Phase-out Limits に服する。

⁴⁰ 内国歳入法セクション 401(a)、403(b) 又は 457 の要件を満たすプランを指す。401(a) は企業等の従業員、403(b) は病院等の非課税団体や公立学校の職員、457 は州政府又は地方政府の職員のための退職プランについて、それぞれ税制適格要件を定めている。

⁴¹ 年間拠出限度額には、事業主拠出金及び従業員拠出金のほか、他の加入者が受給権を 100% 獲得しないうちに退職した場合に割り当てられる没収金 (Forfeitures) を含む。

⁴² なお、報酬の 25% の要件は、別の条項により 100% に引き上げられている。(3) ②を参照。

⁴³ 一定の給与天引きに係る取決めにおいては、「事業主が給与の一部を従業員に代わりプランに拠出するか、給与を従業員が現金で直接受け取るか」について従業員による選択

内国歳入法セクション 402(g)に規定されている 401(k)プラン、403(b)プラン及び給与天引き SEP (Salary Reduction Simplified Employee Pension Plan, SARSEP)⁴⁴の従業員の税引き前拠出金の年間限度額を、現行の 10,500 ドルから 2002 年に 11,000 ドルとし、2006 年に 15,000 ドルとなるまでは毎年 1,000 ドルずつ、以後は毎年 500 ドルずつ引き上げる。

また、同じくセクション 402(g)に規定される SIMPLE (Savings Incentive Match Plan for Employees)⁴⁵の従業員の税引き前拠出金の年間限度額についても、現行の 6,500 ドルから 2002 年に 7,000 ドルとし、2005 年に 10,000 ドルとなるまでは毎年 1,000 ドルずつ、以後は毎年 500 ドルずつ引き上げる。

オ) 457 プランへの年間拠出限度額の引上げ

457 プランへの年間拠出限度額は 8,500 ドル又は報酬の 33 1/3%のいずれか小さい方の額とされているが、このうち 8,500 ドルを 2002 年に 11,000 ドルとし、2006 年に 15,000 ドルとなるまでは毎年 1,000 ドルずつ、以後は毎年 500 ドルずつ引き上げる⁴⁶。

②プランからのローンに関する禁止取引に係る取扱いの変更

オーナー従業員 (Owner-Employee) に対するローンとして原則として禁止取引とされていた、税制適格な退職プランからの①単独所有者 (Sole Proprietor)、②パートナーシップ (Partnership)⁴⁷における資本利子 (Capital Interest) 又は利益利子 (Profit Interest) の 10%以上を所有するパートナー、③S 企業⁴⁸の外

が可能である。前者の選択は、従業員が本来受け取るべき報酬を全て受け取らず、その一部をプランに拠出し、将来まで受取りを遅らせることとなるため、「受取りを遅らせる (Deferral) 選択 (Elect)」という意味で “Elective Deferral” と呼ばれる。税制適格プランであれば、当該拠出は課税対象給与から控除される。なお、従業員拠出金の中には税引き後給与からの拠出金もあるため、ここでは「税引き前」従業員拠出金としている。

⁴⁴ SEP (Simplified Employee Pension Plan) は、事業主が従業員の IRAs に拠出を行うものである。給与天引き SEP (Salary Reduction Simplified Employee Pension Plan, SARSEP) は従業員による税引き前拠出が可能であったが、1997 年以降の設立は認められていない。

⁴⁵ SIMPLE (Savings Incentive Match Plan for Employees) は、従業員数 100 人未満等の要件を満たす小規模事業主のみが設立可能であり、一定の事業主拠出金が義務付けられる反面、差別禁止テスト及びトップ・ヘビー・テストが免除される。なお、SIMPLE を導入したプランがカバーする従業員を対象とする他の退職プランを併せ持つことはできない。

⁴⁶ なお、報酬の 33 1/3%の要件は別の条項により 100%に引き上げられている。(3)②参照。

⁴⁷ 米国においては、会社 (Corporation)、自営業 (Sole Proprietorship) のほかに、事業を行う形態としてパートナーシップ (Partnership) が存在し、出資者であるパートナーは無制限責任を負う (リミティッド・パートナーは有限責任) 一方、事業収益は各パートナーに直接帰属するため、会社形態における二重課税 (会社収益に対して法人税が課される上に、収益を株主に配当として還元する際に株主に所得税が課される) を回避できる。

⁴⁸ S 企業 (S Corporation) とは、小規模企業であって、全ての株主の同意に基づき S 企業と

部発行済株式の5%以上を保有する従業員又は業務執行担当役員(Officer)へのローンについて、2002年以降は禁止取引の適用除外とする。

③ トップ・ヘビー・ルール(Top-Heavy Rules)⁴⁹の修正

トップ・ヘビー・ルールを以下のように修正し、2002年から適用する。

ア) トップ・ヘビー・プランの定義の修正

内国歳入法セクション 401(k) (12)は、プランの設計が一定の要件を満たす場合にADPテスト(Actual Deferral Percentage Test)⁵⁰を満たすものとみなされるセーフ・ハーバー(Safe-Harbor)規定⁵¹であり、また同法セクション 401(m) (11)は、ACPテスト(Actual Contribution Percentage Test)⁵²に係る同様のセーフ・ハーバー規定であるが、これらの規定をトップ・ヘビー・ルールにも援用し、セクション 401(k) (12)及び 401(m) (11)の要件を満たすプランはトップ・ヘビー・プランとはみなされないこととする。

また、トップ・ヘビー・プランへの該当性の判断に際して、過去5年間の確定給付型プランにおける積立金又は確定拠出型プランにおける資産残高を考慮しているが、これを原則過去1年間に短縮し、過去5年間継続して勤務している者についてのみ過去5年間の数値を考慮し、更に過去1年間全く勤務していない者に係る積立金又は資産残高は考慮しないこととする。

イ) 幹部従業員(Key Employees)の定義⁵³の修正

なることを選択したものである。内国歳入法のサブタイトルA-チャプター1-サブチャプターSに、「S企業」として規定されている。

⁴⁹ 一定の幹部従業員(Key Employees)への給付が主目的であるとみなされるプランは、トップ・ヘビー・プラン(Top-Heavy Plan)として、一般従業員(Non-key Employees)に対する①受給権スケジュールの前倒し及び②最低拠出金又は最低給付金を保証しなければならない。確定給付型年金プランでは、プランの積立金の60%以上が幹部従業員への給付のためであるとみなされるとき、確定拠出型年金プランでは、幹部従業員の資産残高合計がプランの資産残高合計の60%を超えるときにトップ・ヘビー・プランとみなされる。

⁵⁰ ADPテスト(Actual Deferral Percentage Test)は、差別禁止テストの第一段階である。税引き前拠出金の拠出率について、①高給従業員グループ(Highly Compensated Employee, HCE)の平均拠出率が非高給従業員グループの平均拠出率の1.25倍を上回らない、②高給従業員グループの平均拠出率が非高給従業員グループの平均拠出率の2倍を上回らず、かつ、その差が2ポイント以内である、のいずれかを満たす必要がある。

⁵¹ 限定的なケースを対象に、本来の複雑なルールやテストの適用を不要とする規則を、一般にセーフ・ハーバー・ルール(Safe-Harbor Rule)という。

⁵² ACPテスト(Actual Contribution Percentage Test)は、差別禁止テストの第二段階であり、事業主のマッチング拠出金の拠出率について、ADPテストと同様の基準によるテストを行うものである。

⁵³ 改正前の幹部従業員の定義は、当プラン年度及びそれ以前の4プラン年度のいずれかの

幹部従業員の定義に関し、業務執行担当役員 (Officer) に係る年収要件を 2002 年に 13 万ドル (以後は毎年 5,000 ドルずつ引上げ) に引き上げるとともに、持ち株比率上位 10 名以内に入る株主従業員のカテゴリー及び当プラン年度以前の 4 プラン年度をも考慮に入れることを求めるルールを廃止する。

新しい幹部従業員の定義は、当プラン年度において①業務執行担当役員で年収が 13 万ドル (2002 年。以後は毎年 5,000 ドルずつ引上げ) を超える者、②持ち株比率が 5 % を超える株主従業員、又は③持ち株比率が 1 % を超える株主従業員で年収が 15 万ドルを超える者となる。

ウ) 最低拠出金の保証における事業主のマッチング拠出金の取扱いの変更

トップ・ヘビー・プランとみなされた場合の一般従業員への最低拠出金の保証に際し、事業主のマッチング拠出金を考慮に入れることを認める (改正前は、財務省規則により、事業主のマッチング拠出金を一般従業員への最低拠出金の保証において考慮に入れた場合には、当該マッチング拠出金を ACP テストにおいて考慮に入れることは認められなかった)。

④事業主拠出金の所得控除制度における従業員の税引き前拠出金の取扱い

一定の税制適格な退職プランに対する事業主拠出金の所得控除については、内国歳入法セクション 404 により限度額が設けられているが、2002 年以降、401(k) プランに対する従業員の税引き前拠出金をこの限度額の対象外とする。

⑤457 プランへの年間拠出限度額の算定に当たっての取扱いの変更

457 プランへの年間拠出限度額は 8,500 ドル又は報酬の 33 1/3% のうちいずれか小さい方の額と規定され、このうち 8,500 ドルの要件は、457 プラン以外の 401(k) プラン、403(b) プラン、SEP 及び SIMPLE への拠出額も考慮に入れることとされているが、2002 年以降はこれらを考慮に入れることは求めない⁵⁴。

⑥事業主拠出金に係る所得控除制度の限度額の引上げ等

プロフィット・シェアリング・プラン (Profit Sharing Plan)⁵⁵ 及びストック・

年度において、①業務執行担当役員 (Officer) で年収が確定給付型プランの年間給付限度額の 1/2 (2001 年は 7,000 ドル) を超える者、②持ち株比率が 5 % を超える株主従業員、③持ち株比率が 1 % を超える株主従業員で年収が 15 万ドルを超える者、又は④持ち株比率が上位 10 名以内に入る株主従業員で年収が確定拠出型プランの年間拠出限度額 (2001 年は 35,000 ドル) を超える者である。

⁵⁴ なお、8,500 ドルの要件は、別の条項により 2002 年に 110,000 ドルとし、2006 年に 15,000 ドルとなるまでは毎年 1,000 ドルずつ、以後は毎年 500 ドルずつ引き上げられる。(2)①オ) を参照。

⁵⁵ プロフィット・シェアリング・プラン (Profit Sharing Plan) は、企業の収益の一部を従業員に分配するとの考え方に基づく確定拠出型年金制度である。1986 年以降の拠出は企業

ボーナス・プラン (Stock Bonus Plan)⁵⁶に対する事業主拠出金の所得控除の限度額を、当該プラン年度における従業員報酬の15%から2002年以降は25%に引き上げる。また、マネー・パーチャス・プラン (Money Purchase Plan)⁵⁷の場合、プランの最低積立 (Minimum Funding) 基準の充足に必要なコストまで所得控除が認められていたが、2002年以降は、規則で特段の定めを行わない限り、事業主拠出金の所得控除制度の適用に際し、マネー・パーチャス・プランはプロフィット・シェアリング・プラン又はストック・ボーナス・プランと同様に取り扱う。

さらに、この従業員報酬については、2002年以降401(k)プランにおける従業員の税引き前拠出金など給与天引き分を含めることを認める。

⑦ 401(k) プラン及び 403(b) プランにおけるロス拠出プログラム (Roth Contribution Program)⁵⁸の創設

2006年以降、401(k)プラン及び403(b)プランにおいて、ロス拠出プログラムの創設を認める。ロス拠出プログラムでは、加入者が税引き前拠出金の全部又は一部を所得控除の対象としないことが認められる一方、別口座として管理されるロス拠出口座からの引出しは、59.5歳への到達等の一定の要件に該当する場合は課税されない。なお、ロス拠出は原則として、401(k)プラン及び403(b)プランに対する規制の適用に際しては税引き前拠出金に含めて取り扱われる。例えば、ロス拠出口座への拠出額は、他の税引き前拠出金の額と合わせてプランへの年間拠出限度額に関する規制の対象となり、ロス拠出口座への拠出は差別禁止テストの適用に際して税引き前拠出金に含めて取り扱われる⁵⁹。

⑧ 一定の確定拠出型プラン等への拠出に係る新たな税額控除枠の時限創設

2002~2006年に限り、401(k)プラン、403(b)プラン、457プラン、SIMPLE及びSEPに対する税引き前拠出金、伝統的IRAs及びロスIRAsに対する拠出金並びに税制適格な退職プランに対する従業員の税引き後拠出金について、当該拠出金が2,000ドルを超えない範囲において、新たな税額控除枠を創設する。同控除枠における控除率は、申告の形態及び調整済粗所得 (AGI) の多寡に応じて以

収益に連動しないことが認められるなど、プラン設計に柔軟性があり、税制適格な確定拠出型プランのほとんどが、このタイプのプランとして設立されている。

⁵⁶ スtock・ボーナス・プラン (Stock Bonus Plan) は、プロフィット・シェアリング・プランとほぼ同様の確定拠出型年金制度であるが、給付が主として自社株による点が異なる。

⁵⁷ マネー・パーチャス・プラン (Money Purchase Plan) は、企業が毎年一定の拠出を行う確定拠出型年金制度であり、制度の変更なしに企業の拠出率又は拠出額を企業収益等に応じて変更できない。マネー・パーチャス・プランは、税法上は年金プラン (Pension Plan) として設立されるため、確定給付型プランと同様の性格を持つ。

⁵⁸ 拠出金が所得控除されないものの、将来受け取る給付金が課税されないロスIRAsと同様の仕組みを401(k)プラン及び403(b)プランにも創設する趣旨である。

⁵⁹ こうした意味において、(1)③のみなしIRAsのようには取り扱われない。

下のとおりである。なお、同控除枠は還付の対象とはならない(Nonrefundable)。

(申告の形態及び調整済粗所得 (AGI) の多寡に応じた控除率)

共同申告 (Joint Return)	世帯主(Head of Household)	単独申告(Single Return)その他	控除率
-\$30,000	-\$22,500	-\$15,000	50%
\$30,000-\$32,500	\$22,500-\$24,375	\$15,000-\$16,250	20%
\$32,500-\$50,000	\$24,375-\$37,500	\$16,250-\$25,000	10%
\$50,000-	\$37,500-	\$25,000-	0%

⑨小規模企業が新たに税制適格プランを設立する場合の管理費用等に係る新たな税額控除枠の創設

2002年以降に小規模企業が税制適格な確定給付型プラン、確定拠出型プラン、SIMPLE又はSEPを設立した場合に、立上げ後の3年間におけるプランの管理及び退職教育に係る費用について、毎年1,000ドルを超えない範囲で控除率50%の新たな税額控除枠を創設する。この控除枠の利用には、前年度の報酬が5,000ドルを超える従業員数が100人未満で、プランが少なくとも1人の非高給従業員をカバーすることが求められる。この控除枠は還付の対象とはならない。

⑩小規模プランに対する内国歳入庁の決定通知の発行に係る手数料の免除

2002年以降に従業員数100人以下の小規模企業が設置するプランで、少なくとも1人の非高給従業員が参加しているものについては、プラン設立後5プラン年度終了前に申請がなされた場合は、当該プランの税制適格性に関する内国歳入庁の決定通知の発行に係る手数料の納付を不要とする。

(3) 女性に対する公平さの促進 (Enhancing Fairness for Women)

①税制適格プランへの追加拠出 (Catch-Up Contributions) 枠の創設

50歳以上の者に税制適格プランへの追加拠出を認める。401(k)プラン、403(b)プラン、457プラン及びSEPに対する追加拠出枠は、2002年に1,000ドルとし、2006年に5,000ドルとなるまでは毎年1,000ドルずつ、以後は毎年500ドルずつ引き上げる。SIMPLEに対する追加拠出枠は2002年に500ドルとし、2006年に2,500ドルとなるまでは毎年500ドルずつ、以後も毎年500ドルずつ引き上げる。

②確定拠出型プランへの年間拠出限度額に係る取扱いの平準化

内国歳入法セクション415により、確定拠出型プランへの年間拠出限度額は報酬の25%又は35,000ドルのいずれか小さい方の額とされているが、このうち25%を2002年から100%に引き上げる⁶⁰。

⁶⁰ なお、35,000ドルの要件は別の条項により、2002年に40,000ドルとし、以後は毎年1,000

403(b)プランへの年間拠出限度額は、原則として、除外割当額(Exclusive Allowance)⁶¹又は内国歳入法セクション 415 による年間拠出限度額のいずれか小さい方の額とされているが、このうち除外割当額に係る要件を 2002 年から削除する。このため、403(b)プランへの年間拠出限度額も一般の確定拠出型プランと同様に取り扱われることとなる。

457 プランへの年間拠出限度額は、8,500 ドル又は報酬の 33 1/3%のいずれか小さい方の額とされていたが、33 1/3%を 2002 年から 100%に引き上げる⁶²。

③事業主のマッチング拠出金に係るより早期の受給権付与(Vesting)

原則として 2002 年以降の事業主のマッチング拠出金について、より早期の受給権付与を義務付ける。クリフ型の受給権スケジュール⁶³は、100%の受給権を付与する期限が 5 年とされているが、事業主のマッチング拠出金については 3 年に短縮する。また、段階型の受給権スケジュール⁶⁴は、3～7 年目に 20%ずつで 100%の受給権を付与することが求められているが、事業主のマッチング拠出金については 2～6 年目に 20%ずつで 100%の受給権を付与することを求める。

④最低給付金ルール(Minimum Distribution Rules)⁶⁵に係る平均余命表の修正

財務省長官に対し、最低給付金の算定に用いる平均余命表を現在の平均余命の実態を反映して見直すことを求める。

⑤QDRO(Qualified Domestic Relations Order)⁶⁶に基づく給付に係る例外規定の 457 プランへの適用

ドルずつ引き上げられる。(2)①ア)を参照。

⁶¹ 除外割当額(Exclusive Allowance)は、従業員の報酬の 20%に当該従業員の勤続年数を乗じ、これまでの税制適格プランへの拠出額を控除したものである。

⁶² なお、8,500 ドルの要件は別の条項により、2002 年に 11,000 ドルとし、2006 年に 15,000 ドルとなるまでは毎年 1,000 ドルずつ、以後は毎年 500 ドルずつ引き上げられる。(2)①オ)を参照。

⁶³ クリフ型の受給権スケジュール(Cliff Vesting Schedule)は、例えば、勤続 5 年未満は受給権 0%で、5 年目にいきなり 100%の受給権を付与するようなスケジュールである。

⁶⁴ 段階型の受給権スケジュール(Graded Vesting Schedule)は、例えば、勤続 3 年目で 20%、4 年目で 40%といった形で 20%ずつ受給権を付与し、勤続 7 年目で 100%の受給権を付与するようなスケジュールである。

⁶⁵ 全ての税制適格な退職プランや IRAs において、加入者は遅くとも 70.5 歳に到達した年の翌年 4 月 1 日までにプランから給付金の受取りを開始する必要があり、その際の給付金は、最低でも、当該個人の資産残高を当該個人の平均余命で除した額であることを求められる。

⁶⁶ QDRO(Qualified Domestic Relations Order)は、例えば、離婚又は別居中の配偶者に対

税制適格な退職プランでは、QDROに基づき本来加入者が受け取るべき給付を別の者が受け取ることが認められ、この場合の課税関係についても規定があるが、当該ルールを457プランにも適用する。

⑥経済的困窮時の引出し(Hardship Withdrawal)に係る取扱いの変更

経済的困窮時の引出しの緊急かつ重大な経済的ニーズ(Immediate and Heavy Financial Need)の必要性の判定に関するセーフ・ハーバー基準の一つとして、経済的困窮時の引出しを行った加入者は、引出しの日から12か月間は事業主が提供するあらゆるプランに税引き前拠出又は税引き後拠出を行うことができない旨が規定されている⁶⁷が、この12ヶ月の要件を6か月に短縮し、2002年から適用する。

また、経済的困窮時の引出しのうち従業員の税引き前拠出金に係る部分をロール・オーバー(Roll Over)することが認められない一方、事業主のマッチング拠出金に係る部分のロール・オーバーは認められていたが、2002年以降はすべての経済的困窮時の引出しについてロール・オーバーを認めないこととする。

⑦家事労働者(Domestic and Similar Workers)への年金プランのカバーの拡大

所得控除の対象とならない拠出には10%の税(Excise Tax)が課せられるが、2002年以降のSIMPLE又はSIMPLE IRAsへの拠出については、当該拠出が事業主の事業と関連がないとの理由のみによる課税は行わない。これにより、家事労働者の使用者は、課税されることなく拠出が可能となる。ただし、当該拠出が所得控除の対象とならないことは変わらない。

(4) 年金の携帯性の拡大(Increasing Portability for Participants)

①退職プラン及びIRAs間におけるロール・オーバーの拡大

2002年以降、退職プラン及びIRAs間におけるロール・オーバーを以下のように拡大する。

ア) 退職プラン及びIRAs間におけるロール・オーバーの拡大

税制適格な退職プラン、403(b)プラン及び457プランの間でロール・オーバーを認める。ただし、ロール・オーバーされる側のプランに当該ロール・オー

して生活費や子どもの養育費の支払いを命じた裁判所の判決である。

⁶⁷ 401(k)プランでは、加入者に緊急かつ重大な経済的ニーズがあり、かつ他の如何なる手段によってもこのニーズを満たすことができない場合、経済的困窮時の引出し(Hardship Withdrawal)が認められている。このうち後者の要件は、一般的には、加入者が資産の売却等のあらゆる手段を講じても自己の経済的ニーズを満たすことができない旨を記した証明書を提出し、プラン・スポンサーもこれに反する証拠を持たず、加入者が経済的困窮状態にあると判断されることにより充足される。ここでのセーフ・ハーバー基準は、後者の要件についてこうした一般的な要件に拠らないこととするためのものである。

バーを受け入れる義務はない。同様に IRAs から税制適格な退職プラン、403(b)プラン及び457プランへのロール・オーバーを認める。

また、ダイレクト・ロール・オーバー(Direct Roll Over)及び源泉徴収に係るルール⁶⁸を457プランからの給付金にも拡大する。

イ) 従業員の税引き後拠出金に係るロール・オーバーの取扱いの変更

従業員の税引き後拠出金について、他の税制適格な退職プラン又は伝統的 IRAs へのロール・オーバーを認める。ただし、税制適格プラン同士のロール・オーバーはダイレクト・ロール・オーバーによることを要し、ロール・オーバーされる側のプランは当該拠出を別勘定で取り扱う必要がある。

税引き後拠出金(IRAs に対する所得控除対象外の拠出を含む。)の IRAs から税制適格な退職プラン、403(b)プラン又は457プランへのロール・オーバーは認められない。

ウ) 生存配偶者のロール・オーバーの拡大

生存配偶者の給付金については IRAs へのロール・オーバーのみが認められていたが、税制適格な退職プラン、403(b)プラン又は457プランへのロール・オーバーを認める。

② ロール・オーバーに係る 60 日ルール⁶⁹の適用除外事例の拡大

ロール・オーバーに係る 60 日ルールの適用除外は戦闘地域における軍事サービスの期間や大統領が宣言した災害の場合にのみ認められていたが、2002 年以降、公平の観念や良識に照らして適用除外としないことが妥当でない場合も、このルールの適用除外を認める。

③ 確定拠出型プランの変更に係る取扱いの変更

内国歳入法セクション 411(d)(6)により、税制適格な退職プランの変更は加入者等の給付を削減してはならず、①アーリー・リタイアメント(Early

⁶⁸ 一般に、プランからの給付金支払に際して、支払を担当するトラスティ等は、予め給付金の 20%を連邦源泉徴収税(Federal Withholding Tax)として控除し、残額が受取人に支払われる。源泉徴収額は内国歳入庁に送金され、連邦所得税の前払いとして取り扱われる。ロール・オーバーについて、加入者を介さず、資金を預かるトラスティ等が転職先のプラン等に直接資金を移管するダイレクト・ロール・オーバーの方法を採ると、この 20%の連邦源泉徴収税の賦課を回避できる。

⁶⁹ ダイレクト・ロール・オーバーの方法を採らず、一旦給付金の受取りを選択した場合、トラスティ等が 20%の連邦源泉徴収税を控除した残額が支払われるが、その後 60 日以内に転職先のプラン等に資産を移管すれば、正当なロール・オーバーとみなされ、当該源泉徴収税の還付を申請できる。ただし、この場合には当該源泉徴収税により目減りした分を一時的に自ら埋め合わせた上で、転職先のプランに資産を移管する必要がある。

Retirement)⁷⁰による利益を削減するような変更、②財務省規則により別段の定めがある場合を除き、給付の受取りに関する選択肢を削減するような変更は、加入者等の給付を削減するものとみなされている。

ア) 確定拠出型プランの合併等の場合の取扱いの変更

2002年以降、ある確定拠出型プランAの給付に係る積立金を別の確定拠出型プランBに引き継ぐ場合、以下の要件を満たせば、仮にプランBがプランAの下で利用可能であった全ての給付形態を提供しなくとも、加入者等の給付を削減しているとはみなされないこととする。

- ・プランAの給付に係る積立金がプランBに直接移管される又はプランの合併など直接の移管と同様の効果をもたらすものにより行われること
- ・プランA及びプランBのプラン規約が当該積立金の移管を認めていること
- ・加入者等が積立金の移管について通知を受け、移管が加入者等の選択により行われること
- ・プランAが加入者等に一時金払いによる給付(Single Sum Distribution)の選択を認めていること

イ) 確定拠出型プランの変更の場合の取扱いの変更

2002年以降、財務省長官により別段の定めがなされない限り、確定拠出型プランが以下の要件を満たす場合には、プランが以前利用可能であった給付形態を削除しても、加入者等の給付を削減しているとはみなされないこととする。

- ・当該変更による給付形態の削除と同時に一時金払いによる給付が利用可能となっていること
- ・当該一時金払いによる給付のベースとなる積立金の範囲が削除された給付形態のベースとなる積立金の範囲と比べて同等以上であること

ウ) 財務省長官による規則の制定

財務省長官に対し、2003年末までに、アーリー・リタイアメントによる利益を削減するような変更、給付受取に関する選択肢を削減するような変更等が、加入者等の給付を削減するとはみなされない場合に関する最終的な規則

⁷⁰ ノーマル・リタイアメント(Normal Retirement)とは、ある一定の年齢に到達すれば、受給権スケジュールの如何に関わらず、事業主拠出金の受給権を100%付与する条項である。高齢で再就職した者は受給権スケジュールを100%充足するまで継続して勤務する可能性が低いため、こうした条項が置かれるが、通常は65歳をノーマル・リタイアメント年齢(Normal Retirement Age)と定めるケースが多い。他方、例えば「55歳以上かつ勤続5年間」をアーリー・リタイアメント(Early Retirement)として規定すると、ノーマル・リタイアメントの要件も、本来の受給権スケジュールも満たさない場合でも、事業主拠出金について100%の受給権が与えられる。

を定めることを求める。

④セイム・デスク・ルール(Same Desk Rules)⁷¹の廃止

2002年以降、401(k)プラン、403(b)プラン及び457プランの給付受取に関するセイム・デスク・ルールを廃止し、給付の受取をこれまでの「サービスからの離脱(Separation from Service)」に限らず、「雇用関係からの離脱(Severance from Employment)」についても認める。

⑤457プラン等から州政府又は地方政府の提供する確定給付型プランへの直接の資金の移管に係る取扱いの変更

2002年以降、州政府又は地方政府のプランの加入者について、403(b)プラン又は457プランのトラスティからこうした政府が提供する確定給付型プランのトラスティに直接資金を移管し、確定給付型プランのサービス・クレジット(Service Credit)を購入することを可能とする。

⑥キャッシュ・アウト・ルール(Cash-Out Rules)⁷²の修正

2002年以降、キャッシュ・アウト・ルール適用時の給付現在価値の算定に際して、ロール・オーバーされた拠出に係る部分を考慮に入れることを求めない。

⑦457プランの給付の取扱いの変更

457プランの給付は、実際の支給でなく、利用可能となった時点で所得に含まれることとされているが、2002年以降は実際に支払われたときにのみ所得に含むこととする。

また、2002年以降、457プランの最低給付金に関する多くの規制を廃止し、税制適格プランにおける最低給付金に係る規制のみを適用する。

(5) 年金に係る保障の強化(Strengthening Pension Security and Enforcement)

①確定給付型プランにおける最低積立基準⁷³の修正

⁷¹ セイム・デスク・ルール(Same Desk Rule)は、401(k)プラン、403(b)プラン及び457プランの給付の受取について、「サービスからの離脱(Separation from Service)」を求めるものである。「サービスからの離脱」は死亡、退職等の場合にしか起こらないこととされるため、合併等の結果として異なる事業主に同種のサービスを提供している場合は「サービスからの離脱」がないとみなされる。

⁷² キャッシュ・アウト・ルール(Cash-Out Rules)とは、税制適格な退職プランを持つ企業と加入者との雇用関係が終了した場合に、当該加入者の給付の現在価値が5,000ドルを超えない場合は、当該加入者の同意を要せずともその払い戻しを認めるものである。

⁷³ 確定給付型プランは、最低積立基準として、給付支払に十分な資産を保持することを求められているが、現在の資産が完全積立限度額(Full Funding Limit)を超える場合は、新たな拠出は不要とされる。完全積立限度額は、①将来にわたる給付債務又は②現在の

確定給付型プランの完全積立限度額(Full Funding Limit)の上限のうち、現在の給付債務の160%について、2002年に165%、2003年に170%に引き上げ、2004年以降は廃止する。

また、確定給付型プランの事業主が最低積立基準を満たすために行う拠出については、加入者数100人以上のプランにのみ所得控除が認められていたが、この制限を廃止し、年金給付保証公社(PBGC)の制度終了保険に加入している場合には原則として認める。

②確定給付型プランにおいて所得控除対象となる拠出の算定に係る取扱い

確定給付型プランの事業主が最低積立基準を満たすために行う拠出の中で所得控除の対象となる額を算定する際に、将来にわたる給付債務に関する完全積立限度額の上限までを所得控除の対象とすることを認める。

③複数事業主プラン(Multiemployer Plan)の年間給付限度額に係る取扱いの変更

内国歳入法セクション415により、確定給付型プランにおける年間給付限度額は、原則として、現役時代の最高3年間の平均報酬又は14万ドルのいずれか小さい方の額とされているが、2002年以降、複数事業主プランについては、平均報酬に係る要件は廃止する⁷⁴。

④S企業の設立する従業員持株制度(Employee Stock Ownership Plan, ESOP)⁷⁵における保障の拡大

2005年以降、S企業の設立する従業員持株制度(ESOP)において、一定の不適合者(Disqualified Person)⁷⁶の保有する当該S企業の株式が外部発行済株式の50%を超える場合には、当該年度における当該不适合者による株式の保有は所得控除の対象とならず、当該不适合者に割り当てられた株式の総額について当該S企業に50%の税(Excise Tax)が課せられることとする。これは、S企業の設立する従業員持株制度(ESOP)において、カバーする従業員の範囲を拡大し、事業の所有者や高給従業員と同様に一般の従業員にも保障を拡大することを目的としている。

⑤強制的な払戻し(Involuntary Distribution)に係る自動ロール・オーバー制度

給付債務の160%のいずれか小さい方の額である。

⁷⁴ なお、14万ドルの要件は、別の条項により2001年から16万ドルに引き上げられている。(2)①イ)を参照。

⁷⁵ 従業員持株制度(Employee Stock Ownership Plan, ESOP)は、従業員の自己負担による投資を求めずに、自社株を通じて企業と従業員が会社を共有する制度である。

⁷⁶ 不适合者(Disqualified Person)とみなされるのは、①単独で10%以上の株式を所有しているとみなされる者、②家族と合わせて20%以上の株式を所有しているとみなされる者である。

の創設

キャッシュ・アウト・ルールによる強制的な払戻しが 1,000 ドル以上である場合、当該金額は事業主の指定する IRAs に自動的にロール・オーバーされることとする。ただし、加入者が別の IRAs 又は税制適格な退職プランへのロール・オーバーや現金での受取を明示的に選択した場合は、この限りでない。

こうした強制的な払戻しに係る自動ロール・オーバー制度について、労働省長官に対し、本法の施行後 3 年以内に最終的な規則の制定を求める。

⑥ 確定給付型プラン等における将来の給付の削減に係る通知

確定給付型プラン又はマネー・パーチャス・プランにおいて、プランの将来の給付を大きく (Significantly) 削減する変更を行う場合、その変更が効力を発する前に、十分な時間的余裕をもって加入者等に通知することを義務付け、これに違反した場合には 1 日当たり 100 ドル、最高 50 万ドルの税 (Excise Tax) を課することとする。

(6) 規制に係る負担の軽減 (Reducing Regulatory Burdens)

① 確定給付型プランの評価基準日 (Valuation Date) に係る規制の緩和

2002 年以降、確定給付型プランの評価基準日について、当該日付における資産が現在の給付債務を上回る場合には、直前のプラン年度の如何なる日に設定しても良いこととする。

② 従業員持株制度 (ESOP) に保持されている自社株の配当の取扱いの変更

2002 年以降、従業員持株制度 (ESOP) に保有されている自社株の配当について、加入者等が以下のいずれの選択をした場合も、所得控除の対象とする。

- ・ 加入者等への直接の現金支給
- ・ プランへの繰入後、プラン年度の終了後 90 日以内に現金で加入者等に支給
- ・ プランへの繰入後、自社株に再投資

③ 非課税団体に対するミニマム・カバレッジ・テスト⁷⁷の免除

営利の関連団体を有する非課税団体が 403(b) プランに加えて 401(k) プラン等を持つことが可能となるよう、当該非課税団体の従業員の全てに 401(k) プラン等への加入資格がなく、逆に当該非課税団体以外の団体の従業員の少なくとも 95% 以上が当該 401(k) プラン等への加入資格を有する場合には、ミニマム・カバレッジ・テストを免除する。

⁷⁷ ミニマム・カバレッジ・テスト (Minimum Coverage Test) とは、退職プランでカバーされる従業員の範囲の限定に係る差別的な取扱いの有無をチェックするものであり、具体的には、一定比率以上の非高級従業員がプランの対象者となっているか否かについてチェックが行われる。

④事業主が従業員等に提供する退職プランに係るアドバイス・サービスに係る所得控除の創設

事業主が従業員等に提供する一定の退職プランに係るアドバイス・サービスについて、付加給付(Fringe Benefit)として所得控除の対象とする。

⑤マルチプル・ユース・テスト(Multiple Use Test)⁷⁸の廃止

2002年以降、マルチプル・ユース・テストを廃止する。

2 企業不祥事と企業年金改革

(1) 背景

2001年末のエンロン社の破綻は、コーポレートガバナンス、企業会計、年金制度など幅広い分野における議論を惹起した。

この事件の最大の影響は、会計監査会社をも含む企業幹部の不正行為が発覚し、株高に牽引された米国経済のシステムとしての信頼性が大きく揺るいだことにあるが、エンロン従業員の401(k)を中心とした退職後に備えた貯蓄が壊滅状態に陥ったことも世間の注目を浴びた。

その後のワールドコム等の企業不祥事の続発と株式市場の不安定化により、システムの信頼性を回復する措置の必要性が一層強く認識され、2002年11月に中間選挙を控える中で、コーポレートガバナンスと企業会計をめぐる議論は同年7月の企業会計制度改正法(The Sarbanes-Oxley Act(サーベンス・オクスリー法))の成立によって一応の決着を見た。しかしながら、企業年金制度に関しては、同法では一部の事項が措置されたのみであり、多くの事項は中間選挙後に先送りされ、現在も議論が継続している。

(2) 企業会計制度改革法における企業年金関連の見直し事項の概要

この法律における企業年金制度に関する措置事項は、以下の措置のみである。

①従業員が自社株の売却を制限される「ブラックアウト⁷⁹」期間において、企業幹部も同様の制限に服することとする。

⁷⁸ マルティプル・ユース・テスト(Multiple Use Test)は、差別禁止テストの第三段階であり、ADPテスト及びACPテストの双方でより緩やかな②の基準のみを満たしたプランを対象に行われる。具体的には、高給従業員グループのADPテスト上の拠出率の平均値とACPテスト上の拠出率の平均値の合計が、一定の基準によって計算される値(Aggregate Limit)を超えているか否かにより判断される。

⁷⁹ 「ブラックアウト」とは、401(k)プランにおいてトラスティ及びレコードキーパーの変更に伴い、加入者による投資先の変更が制限される期間を意味する。エンロン社破綻に際しては、経営不安に関する情報が流れエンロン株の価格が下落する中で、このブラックアウトによって401(k)プランにおける自社株の売却を制限された一般従業員が損失を被ったのに対し、企業幹部は自らが保有する自社株を売り抜けたとされる。

- ②ブラックアウト期間について、その開始 30 日前までに従業員に通知することを事業主に義務付ける。

なお、この法律の中核である会計事務所を巡るルールの変更などについては、以下を参照されたい。

- ①独立監視機関(PCA0B Public Company Accounting Oversight Board)の創設
- ・投資家の利益保護を目的として、独立監視機関が会計監査法人を監視する。(大手監査法人に対しては年 1 回、その他については 3 年に 1 回調査を実施。)
 - ・同機関の人員構成は、SEC により任命された常任委員 5 名(会計監査法人 O B は 2 名まで)。また、運営資金は上場企業より年会費(金額は企業規模に応じて決定)として徴収される。
 - ・SEC は、独立監視機関の行動に関するレビューを行う。
- ②会計監査法人の独立性
- ・監査業務受注先企業に対する非監査業務の提供の制限
 - ・経営陣に当該監査法人 O B が含まれる企業に対する監査業務の禁止。
 - ・会計監査法人は、被監査企業の監査役会において選定され、監査役会に対して報告書を提出する、
 - ・会計監査法人を 5 年ごとに変更する。
- ③企業経営者の責任
- ・CEO に対し、財務情報に関する虚偽報告等に対する罰則規定を大幅に強化。(最長 20 年の懲役・最高 500 万ドルの罰金)。
 - ・管理不行き届き等による財務情報の修正を行った場合、CEO は過去 1 2 ヶ月以内に支払われたボーナスその他の特別報酬を全額返還する。
- ④ S E C (Securities and Exchange Commission) 及び F A S B (Financial Accounting Standard Board) 関連
- ・SEC 予算の増額(2003 年度 7.8 億ドル。うち 1 億ドルは給与の増額、1 億ドルは 200 名の新規雇用に充当。)
 - ・SEC による企業の財務情報に関する定期的、体系的なレビューの実施。(最低 3 年に 1 回)
 - ・F A S B が会計監査法人 O B を採用することを禁止する。

(3) 企業年金改革をめぐる論点

エンロン社の破綻に際しては、401(k)プランにおける自社株への投資の集中が、結果として従業員の退職後貯蓄に壊滅的な打撃を与えたことから、退職後貯蓄をどこまで、どのように保護すべきかに関して活発な議論が行われた。ここでは、第 107 議会における代表的な法案を紹介することにより、論点と共和・民主両党

の対立点を示す。

①年金保障法案(the Pension Security Act of 2002)

ボーナー議員が提案し、2002年4月に下院を通過した法案である。

- ・従業員に対して四半期ごとに分散投資の重要性を強調した給付に関する通知を行うことを、事業主に義務付ける。
- ・従業員に対して自社株以外に3つの投資オプションを提供するとともに、最低四半期ごとに投資内容の変更を認めることを事業主に義務付ける。
- ・事業主拋出の自社株については、プラン加入又は拋出の3年後までに従業員による分散投資を認めなければならない。
- ・必要な情報の告知・開示等を前提に、受託者たるアドバイザー(Fiduciary Adviser)による投資アドバイス、投資アドバイスの結果としての証券等の資産取引、及びこれらに関連した直接又は間接の報酬の受領について、ERISA法における禁止取引規定(利害相反による禁止取引)の適用除外とする。
この場合において、プランスポンサーその他のアドバイザー以外の受託者は、アドバイザーを慎重に選任し、定期的に見直す必要はあるものの、アドバイザーによる個別のアドバイスを監視する義務は負わない。

②アメリカ年金保護法案(the Protecting America's Pensions Act of 2002)

ケネディ議員が提案し、2002年3月に上院健康教育労働年金委員会を通過したこの法案には、①の法案と同様に従業員に対する通知、自社株の投資分散化に関する改正が含まれるが、更に以下の改正が盛り込まれている。

- ・確定給付型プランを同時に提供していない場合における事業主による従業員への自社株の提供については、従業員自身が運用する投資の選択肢又は企業のマッチング拋出のいずれかの方法に限定する。
- ・ERISAの禁止取引規定に反しない証明を(投資アドバイザーから)得るなど、一定の要件を満たす投資アドバイザーを事業主が指名・監視している場合に限り、当該アドバイザーからの投資アドバイスに関する事業主の受託者責任を免除する(①の法案のように禁止取引規定の適用除外の拡大は行わない)。
- ・事業主に対し受託者責任不履行に対応する保険への加入を義務付ける。
- ・自社株を保有する企業幹部や監査役が、受託者責任に反する行為又はその隠匿に故意に参加した場合、これらの者は当該違反行為に携わった受託者と同様の責任を負うこととする。
- ・401(k)プランの信託受託者委員会への従業員代表の参加を認める。

V まとめ

エンロン破綻を契機とした企業年金制度の改革については、現在も議会で議論が行われているが、その帰趨は、時間の経過により事件の影響が風化する中で、2年後の大統領選挙に向けた共和・民主両党の戦略上の位置づけにも左右されると考えられ、予断を許さない。

いずれにせよ、企業年金は退職後所得保障を目的とするが、あくまで企業が任意に提供するものであり、個々の企業は異なる経営戦略を有しているため、ある企業にとって最適なプランが他の企業にとっても最適であるとは限らない。

米国における企業年金の変化は、グローバル化の進展など企業を取り巻く環境の厳しさが増す中で、確定給付型プラン、確定拠出型プランのそれぞれが有する長所・短所を踏まえて、個々の企業が自らの経営戦略に最適なプランを選択してきた結果である。

我が国の企業にも、人的資源の重要性が高まる中で、自らに望ましい労働者を惹きつけ、維持し、生産性を高めるインセンティブを付与し、あるいは円滑に退職を促すツールとして、自らの経営戦略の一環として企業年金制度を積極的に位置づけていくことが求められている。