

2019年9月24日 全6頁

米国で進む退職貯蓄制度の改革

SECURE 法案の概要

ニューヨークリサーチセンター
主任研究員 鳥毛 拓馬

[要約]

- 2019年5月23日に米国下院議会は、401(k)プランなどの企業年金や個人退職勘定(IRA: Individual Retirement Account)などの税制優遇措置を伴う退職貯蓄制度の拡充を目的とした“Setting Every Community Up for Retirement Enhancement Act”(SECURE 法案)を超党派で可決した。
- 米国では高齢化が進む一方、多くの米国人が退職後に安定した生活を送るための資金を十分に確保できない恐れがある旨指摘されており(「リタイアメント・インカム・クライシス」)、退職貯蓄制度の改革が課題とされてきた。
- SECURE 法案では、401(k)プランやIRAからの資金引出し開始義務年齢の引上げ、複数企業年金制度(Multiple Employer Plans)の要件緩和、パートタイム従業員の401(k)プランへの参加拡大、出産等の際の中途引出しを可能にすることなど、退職貯蓄制度の使い勝手を良くしようとする改革が多岐にわたり盛り込まれている。
- 日米で退職貯蓄制度は異なるものの、退職後の生活資金を確保するためのより良い制度の必要性は共通しているといえ、米国での改革がどのように進展し、人々に「安心」をもたらそうとしているのか、その行方に注目する必要があるだろう。

はじめに

米国では高齢化が進んでおり、今後も高齢者人口は増加することが見込まれている。米国勢調査局によると、2016年時点(人口推計は各年7月1日現在、以下同)で65歳以上の人口比率は15.24%(約4,900万人)であったが、全てのベビーブーマー(1946年~64年生まれ)が65歳以上となる2030年には20.60%(約7,300万人)に達し、5人に1人が退職世代となることが想定されている¹。2035年には米国史上初めて、65歳以上の人口が18歳未満の人口を上回る

¹ <https://www2.census.gov/programs-surveys/popproj/tables/2017/2017-summary-tables/np2017-t2.xlsx>

ことが見込まれ²、85歳以上の人口比率は2016年の1.97%（約640万人）から2035年には3.23%（約1,200万人）まで上昇することが見込まれている。

米国における退職後の主な生活資金源は、①公的年金であるソーシャルセキュリティ（Social Security）、②雇用主が提供する企業年金、③個人による貯蓄の3つとされている。これらはそれぞれイスの脚に例えられ、1本ないし2本では不十分だが、3本あって初めて安定したイス（three-legged stool）となり、安心して退職後の生活を送れるものとされてきた。

ところが、近年このイスの脚が3本とも不安定になっている。ソーシャルセキュリティに関しては、高齢者の増加などに伴い資金を管理する信託基金が2035年に枯渇するとの試算結果がある³。また、企業年金については、米国の約30%の労働者が利用することができず、利用可能な労働者であっても55%しか制度に加入しておらず⁴、しかもその加入率は年々低下している⁵。さらに、貯蓄に関しても、世帯主が55歳以上の世帯の48%が401(k)プランなどの確定拠出年金や個人退職勘定（IRA：Individual Retirement Account）などの退職貯蓄制度⁶を使った貯蓄をしていないという⁷。このような退職後に安定した生活を送るための資金を十分に確保できない恐れがある状況は「リタイアメント・インカム・クライシス」などといわれ、課題とされてきた。

米国下院議会は「リタイアメント・インカム・クライシス」に対処するため、2019年5月23日に“Setting Every Community Up for Retirement Enhancement Act”（SECURE法案）を超党派で可決した⁸。SECURE法案は、401(k)プランやIRAの税制優遇措置を伴う退職貯蓄制度の拡充を目指すもので、2006年に成立した年金保護法（Pension Protection Act of 2006）以来の大改革といわれている。同法案は上院に送付されたものの、退職貯蓄制度に直接関連しない改正条項に対する一部の上院議員からの反対により、本稿執筆時点で同法案の審議は進んでいない。

一方、上院議会でも2019年4月1日にSECURE法案と同様の改正内容を多数盛り込んだ“Retirement Enhancement and Savings Act”（RESA法案）が提出されている（未審議）。

両法案の改革は多岐にわたるが、本稿では主にSECURE法案⁹のうち、退職貯蓄制度に関する改正について紹介する。

² <https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2018/cb18-41-population-projections.html>

³ <https://www.ssa.gov/oact/trsum/>

⁴ <https://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2018/ownership/civilian/table02a.htm>

⁵ <https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2019/may/retirement-plans-preretirement-households>

⁶ 401(k)プランやIRAなどの退職貯蓄制度については、佐川あぐり、土屋貴裕「米国投信市場における退職貯蓄制度の役割」（2017年9月5日付大和総研レポート）参照。

https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/asset/20170905_012271.html

⁷ <https://www.gao.gov/assets/700/697898.pdf>

⁸ <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/1994>

⁹ 現行法の説明や改正内容については、以下の資料を参照した。

<https://www.congress.gov/116/crpt/hrpt65/CRPT-116hrpt65.pdf>

SECURE 法案の主な改正項目

- ・ 401(k)プランや IRA からの資金引出しを開始しなければならない年齢について、現行の 70.5 歳から 72 歳へ引上げ。
- ・ 中小企業が従業員に 401(k)プランなどの提供を容易にする、複数企業が共同で単一のプランを提供する制度 (Multiple Employer Plans) の要件緩和。
- ・ パートタイム従業員 (年間 500 時間以上 1,000 時間未満) の 401(k)プランへの参加拡大。
- ・ 出産または養子縁組の際に、追加課税なしで退職口座からの資金の中途引出しを可能にする。
- ・ 従業員が脱退しない限り自動的に確定拠出年金に加入する「自動加入制度」の改善 (給与からの自動積立額の上限を現行の 10% から 15% に引上げ等)。

改正内容

以下では改正項目を、①退職貯蓄制度の利用者増加を目指す改正、②平均寿命が延びる中で高齢期の長期化により資産が枯渇してしまうリスクに対処するため、生涯にわたって老後資金確保を目指す改正、の 2 つに分類し、解説する。

1. 退職貯蓄制度利用者増加のための改正

(1) 複数企業年金制度の要件緩和

複数企業年金制度とは、複数企業が共同で単一の年金プランを提供する制度 (Multiple Employer Plans : MEPs) である。この制度により、中小企業は個々で従業員に対して年金プランを提供するよりも、低い管理コストで年金プランを提供することが可能となる。現行では、企業が MEPs に参加する要件の一つとして、同一業界に属するなど「共通の利害関係を有する」ことが求められている。

SECURE 法案では、中小企業が従業員に年金プランを提供することを容易にするため、共通の利害関係を有しない企業 (例えば、異なる業界の企業) 間であっても共同で単一の年金プランを提供する制度 (Pooled Employer Plans) を創設することとしている。

この改正により、新たに 60 万から 70 万の退職口座の開設が見込まれている¹⁰。

(2) 中小企業による退職貯蓄制度導入に対する税額控除の拡大

現行では、従業員が 100 人以下の中小企業が新たに退職貯蓄制度を導入する際には、その立ち上げの際の費用 (管理費、従業員に対する教育費など) に関して、最大 3 年間にわたって一定額 (年間 500 ドルまたは立ち上げ費用の 50% のうちいずれか少ない額) の税額控除が認めら

¹⁰

<https://waysandmeans.house.gov/sites/democrats.waysandmeans.house.gov/files/documents/SECURE%20Act%20one%20pager%20Floor%205.19.19.pdf>

れる。

SECURE 法案では、中小企業による退職貯蓄制度の新規導入を促進するため、その立ち上げの際の費用に関して、以下のように年間の税額控除額を引き上げることとしている。

以下①または②のいずれか大きい額(現行と同様に最大3年間にわたって適用)

① 500ドル

② 250ドル×制度利用従業員数、または、5,000ドルのいずれか少ない額

(3) 中小企業による自動加入制度導入に伴う税額控除

現行において、401 (k) プランを導入している企業は、従業員がプランへの加入を積極的に意思表示しなかった場合であっても、給与に対する一定率が自動的にプランに拠出される「自動加入」(automatic enrollment) の仕組みを採用することが可能である(一方で、拠出しないことや異なる額で拠出するという意思表示をすることも可能である)。

法案では、この自動加入を促進するため、一定の中小企業が新たに自動加入の仕組みを取り入れた退職貯蓄制度を導入するか、既存の制度に新たに自動加入の仕組みを追加した場合には、年間500ドル(最大3年間)の追加の税額控除が認められることとされた。

(4) パートタイム従業員の401 (k) プランへの参加拡大

現行では、企業が従業員に401 (k) プランなどを提供する場合、パートタイム従業員(年間1,000時間未満で働く従業員)をその対象から除外することができる。しかしながら、女性は男性よりもパートタイムで働く傾向があり、この規制は特に女性が退職貯蓄する上での阻害要因になっていると指摘されてきた。

そこで SECURE 法案ではパートタイム従業員の退職貯蓄を促進するため、現行の要件(年間1,000時間以上の勤務)に加えて、3年連続して年間500時間以上勤務した従業員に対しても401 (k) を提供しなければならないこととされた。

これにより、これまで企業年金にアクセスできていなかった1,500万人以上のパートタイム従業員が、新たに退職貯蓄制度に加入する機会を得られると見込まれるとの指摘もある¹¹。

(5) 出産または養子縁組の際の中途引出し

現行の401 (k) プランやIRAにおいて、原則として加入者は、59.5歳になる以前に中途引出しを行うことはできない。仮に引出しを行った場合には一定の例外を除いて、通常課税の他に10%の追加課税が行われる。

¹¹ https://comm.ncsl.org/productfiles/128845019/Retirement_Security_SECURE_Act.pdf

法案では、特に若年層にとって大きな経済的負担を伴う出産や要件を満たす者（18歳未満の者や心身の問題で自立できない者。ただし配偶者の子は除く。）との養子縁組の際の費用の支払いを支援するため、中途引出しに関する要件緩和を行った。具体的に SECURE 法案では、一定の要件を満たす出産または養子縁組に関連する費用相当額について、追加課税を課されることなく途中で引き出すことが可能とされた（最大 5,000 ドルまで）。ただし非課税となるためには、出産または養子縁組から 1 年以内に引き出すことが求められる。

制度に柔軟性を持たせることで特に若年層による 401 (k) や IRA への加入促進が期待される。

2. 生涯にわたる老後資金を確保するための改正

(1) 自動加入による拠出率の引上げ

前述の通り、401 (k) プランを導入している企業は、給与に対する一定率が自動的にプランに拠出される「自動加入」の仕組みを採用することが可能である。

自動加入が行われた場合、給与に対する一定率（1年目 3%以上、2年目 4%以上、3年目 5%以上、4年目以降 6%以上）がデフォルト・レートとして適用され、拠出される。ただし、現行では、デフォルト・レートは最大で 10%を超えてはならないとされている。

SECURE 法案では退職貯蓄において、より多額の拠出ができるよう、この上限について現行の 10%から 15%に引き上げるとしている。

(2) IRA への拠出可能年齢の引上げ

現行では、70.5 歳以降は IRA に拠出することはできない。しかし、米国人の寿命が延びるにつれ、これまで以上に長く働き続ける人が増えていることから、SECURE 法案では IRA の拠出可能年齢の制限を撤廃するとしている。これにより、年齢に関係なく IRA で積立を継続することが可能となる。

(3) 退職口座からの引出し開始義務年齢の引上げ

現行では、401 (k) や IRA においては、原則として 70.5 歳に達する年の翌年の 4 月 1 日までに資金の引出しを開始しなければならないとされている（ただし、401 (k) などの企業年金の場合で、その企業が認めれば、退職した翌年の 4 月 1 日まで引出しを遅らせることは可能）。

この引出し開始が義務となる 70.5 歳という要件は 1962 年に設定されたものである。当時と比べて米国人の平均寿命が延びており、以前より長く働き続ける人が増えている。このような現状を踏まえ、SECURE 法案では、401 (k) プランや IRA からの資金の引出し開始が義務となる年齢について、72 歳へ引き上げることとされた。

(4) 生涯にわたる年金額の開示制度の導入

現行では、401 (k) プランなどを実施する企業は、加入者に対して少なくとも四半期に1回、資産残高などを記載した明細書を提供することとされている。

SECURE 法案では、この明細書に、残高を生涯にわたって受取ると仮定した場合において、加入者が月々受取る見込み額を記載することとされた。この記載は明細書に年1回含まれればよいとされ、記載のモデルについては、労働長官がガイダンスを作成するとしている。なお、企業やプランの受託者は、労働省の見積もりやガイダンスに従って明細書に記載を行えば、直ちにERISA法（Employment Retirement Income Security Act of 1974）の下での責任を負うことはないとされる。

これにより、加入者が退職後から生涯にわたって月々引き出せる額をイメージしやすくなるとともに、将来受取る月々の額が少ないと考えれば、積立額を増やすなどの調整を行うことも可能となる。

米国議会での今後の進展

SECURE 法案は共和・民主両党で明確に意見の差異があるものではなく、また、米国の中低所得者層にとって「待たなしの改革」と評されており、法案が成立すれば2020年の選挙に向けて両党にとって国民から支持を得られやすい「実績」となる。

仮に SECURE 法案という形で成立しなかったとしても、同法案の内容は米国の企業や消費者団体、SIFMA（証券業金融市場協会）などの業界団体から幅広く支持されており、将来的には、同法案と異なる法案であっても、何らかの形で実現する可能性の高い改革であるとはいえるだろう。

日本にも参考になる米国での議論

日本でも、個人型確定拠出年金（iDeCo）に関して、特に中小企業の従業員の利用を促進するための方策が検討されている旨報じられている。また、例えば、日本の確定拠出年金でも原則として中途引出しは認められていない一方、その緩和を求める声は大きいといわれており¹²、この点で SECURE 法案の出産時の中途引出しを認める改正などは注目に値するだろう。日米で制度は異なるものの、退職後の生活資金を確保するためのより良い制度の必要性は共通している。

米国での議論がどのように人々に安心や経済的安定をもたらすか、その行方は、日本の今後の制度改革にも参考になるだろう。

¹² 社会保障審議会 第4回企業年金・個人年金部会「資料2 拠出時・給付時の仕組みについて」p.44 参照
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000504193.pdf>