

## 米国年金プランをめぐる最近の動向（2001 年上半期）

2000 年末の米国年金資産残高が、確定給付型年金、確定拠出型年金のいずれについても前年を下回ったことが明らかになった。中でも確定拠出型年金の残高減少は、統計値のある 1985 年以来初めてのことである。

### 1. 年金資産残高の動向

#### 1) 概観

米国連邦準備委員会（FRB）が 2001 年 6 月 8 日に公表した資金循環勘定統計によると、米国の 2000 年末の企業年金資産残高は、確定給付型、確定拠出型ともに前年末残高を下回った。特に、確定拠出型年金は、統計が公表されている 1985 年以来初めて前年を下回り、前年比-0.2%の 2 兆 5,257 億ドルとなった。確定拠出型年金の資産残高は、95 年に確定給付型を上回ってからも、その増大の勢いは衰えを見せていなかったが、ここにきて急ブレーキがかかった形となった。しかしフローでは、2000 年も 546 億ドルの流入超と、99 年の 355 億ドルを超える額となっている。

また、伸び率が低いとはいえ残高ベースでは増加が続いていた確定給付型年金も、2000 年末の資産残高は、前年末比-3.75%の 2 兆 626 億ドルとなった。

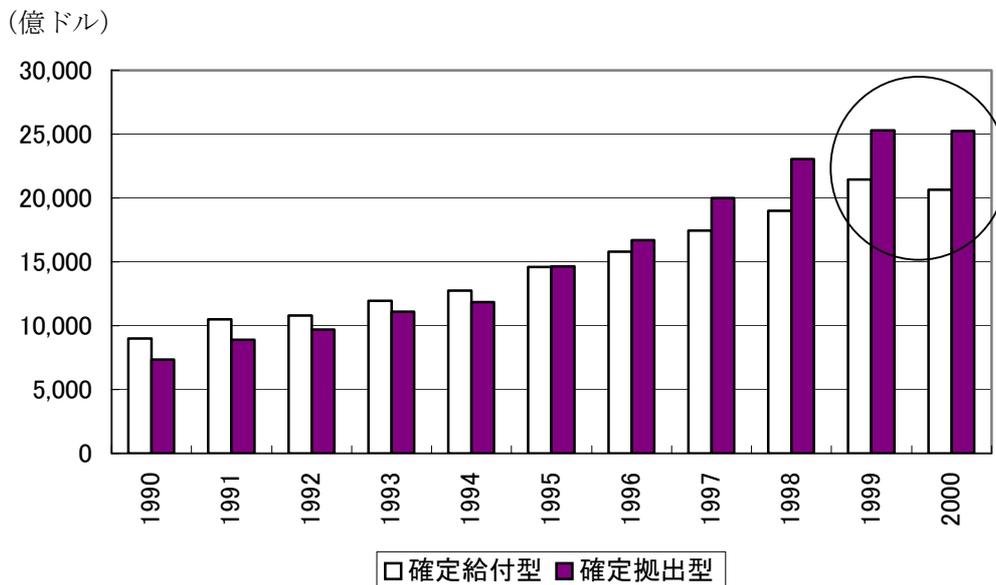
いずれの年金も、2000 年の株式市場の低迷が大きく影響していると考えられる。

#### 2) 401(k)のアセット・アロケーション動向

確定拠出型年金の代表例である 401(k)プランは、会社が事前に選択した運用対象商品の中から、加入者たる従業員自身が商品を選び、またその配分を決定する。株式市場の低迷が続く中で 401(k)プラン加入者の行動が注目されるところであるが、株式への投資比率引下げに走る加入者は、少数派の様相である。

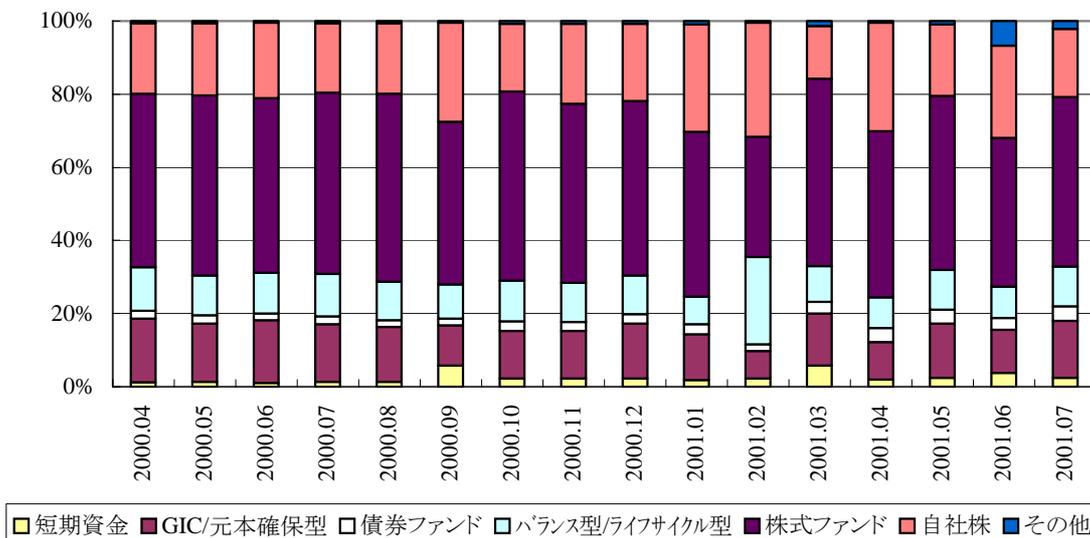
図 2 は、ヒューイット・アソシエイツ社が公表している、401(k)加入者の新規拠出金のアセット・アロケーションの推移である。NASDAQ 市場の暴落を見た 2000 年においても株式への配分を減少させる傾向は見られなかったが、2001 年に入り米国株式市場全般に調整が波及する中でも、その傾向に大きな変化は見られず、自社株、株式ファンドへの配分は

図1 米国年金のプラン別資産残高



(出所) FRB “Flow of Funds Accounts”

図2 401(k)プランの新規拠出金のアセット・アロケーション<sup>1</sup>



(出所) Hewitt Associates

<sup>1</sup> 2001年2月のアセット・アロケーションを見ると、バランス型/ライフサイクル型への投資が急増している。ヒューイット・アソシエイツ社では、算出するにあたり、企業の利益に応じて分配されるプロフィット・シェアリングの拠出分も含めている。このプロフィット・シェアリングの拠出分は、定期的なものではないため、統計値を歪めることもある。2001年2月の数値は、その影響によるものである。

依然 65%以上を示している。例えばソフトウェア会社大手の担当者によれば、「ファンドの乗り換えは、制度上日次で実施できる仕組みになっているが、実績としてはごく一部の従業員が頻繁に乗り換えるだけで、大半の加入者は年に一度しか乗り換ええない。また、マーケットの変動に伴うファンドの乗り換えも、ほとんど起こっていない」とのことである。

このように、401(k)プラン参加者の多くは、株式市場が調整を続ける中で、事態を静観しているように見える。これは、参加者へ実施している投資教育の中で、長期投資の重要性を説いており、その成果がでてきているからだというのが、投資教育に対する期待を込めた見方なのである。

## 2. 小規模企業による 401(k)プランの導入

表 1 は、全米確定拠出委員会 (National Defined Contribution Council) の調査 (2000 年) による、企業の従業員規模別にみた確定拠出型年金プランの導入状況である。1,000 人以上の従業員をかかえる企業では、90%以上が確定拠出型年金プランを採用しており、大規模企業への導入は一段落した感がある。一方、従業員規模が 100 人に満たない小規模企業では導入率が 23%と非常に低く、今後、こうした小規模企業へ、どのように確定拠出型年金プランを浸透させていくかが課題となっている。

小規模企業が、確定拠出型年金プランの導入を見合わせている最大の原因と考えられているのが、その膨大な事務処理量とプラン運営に関わるコストである。確定給付型年金プランのプロバイダーにとっても、現在の主戦場は中規模から小規模の企業へと移ってきており、いかに小規模企業のこうした懸念を払拭するかがサービス提供の鍵となっている。このような中でフィデリティ社は、従業員規模が 100 人に満たない会社にターゲットを絞り、商品の提供から資産管理、レコード・キープ、従業員への投資教育までの一連の業務を、インターネット上で提供するサービス e401(k)を導入した。インターネットを利用することで、企業がプラン運営に関わる事務処理を一括して引受け、企業側の負担を極力少なくすることができる。また、コストも小規模企業が導入しやすい価格設定になっている。

表 1 従業員規模別の確定拠出型年金プラン導入状況

従業員数	企業数	確定拠出型年金プランの導入状況
100 人未満	1,950,000	23%
100 人以上 499 人未満	78,000	49%
500 人以上 999 人未満	6,400	77%
1,000 人以上 4,999 人未満	3,200	90%
5,000 人以上	1,400	97%

(出所) 全米確定拠出委員会

る。フィデリティ社の e401(k)では、セット・アップ料金 750 ドル、年間手数料（レコード・キーピングおよびトラスティ・フィー）1,750 ドル、加入者一人当たりの管理コスト 20 ドルを設定している。例えば、従業員数 50 人の企業が e401(k)サービスを契約した場合、初年度 3,500 ドル、次年度以降は 2,750 ドル、日本円にしてわずか約 33 万円のコストでサービスを受けることができる<sup>2</sup>。フィデリティ社が同サービスを開始してから 1 年半のうちに、1,200 社が契約していることから分かるように、小規模企業の 401(k)プラン導入に対する潜在的ニーズは高いと言えよう。

フィデリティ社がサービスを開始した後、同様のサービスを提供するプロバイダーが続いている。2001 年 4 月には、確定拠出型年金の受託資産残高において最大規模をほこるステート・ストリート・グローバル社とシティ・グループの合弁会社であるシティ・ストリート社も Success401(k)というサービスを開始するなど、インターネット・ベースの小規模企業向けサービスの今後の展開が注目される。

コンサルティング会社のタワー・グループでは、2005 年までに、フィデリティ社の e401(k)サービスに代表される 401(k)プランを対象にしたインターネット・ベースのサービス（e-401(k)）の顧客資産残高は 2 兆ドルに達するであろうと予測している。また、従業員数 500 人未満の企業が e-401(k)プランを導入する比率は 2000 年末の 35%から、2005 年には 65%に達し、小規模企業が今後 401(k)市場において大きな役割を担うであろうと予測している。

### 3. 税制優遇を拡大する米国の企業年金改革

米国では 2001 年 6 月、企業年金改革案が 1.35 兆ドルの大型減税法案の一部として成立した。下院の段階では前会期の積み残しとして独立の法案の形で審議され通過したが、上院でブッシュ政権の選挙公約だった減税法案と一本化された。

個人所得税率の引き下げ等、減税法案の他の内容が画期的だっただけに年金関連の内容への注目度は今ひとつの感があったが、実は久々の本格的な税制優遇拡大が行われた。以下で主な内容を紹介しよう（表 2 参照）。

#### 1) 企業年金改革の概要

##### (1) 拠出枠の拡大

###### ① 確定拠出型企業年金

401(k)プランなどの確定拠出型企業年金には、各加入者の税前拠出、全加入者に対する企業拠出、各個人口座に入る企業拠出の 3 つに上限が設けられているが、これら全てが引き

---

<sup>2</sup>運用手数料は別途必要である。

上げられた。

- ・加入者の税前提出は現行の年間 1 万 500 ドルが 2006 年までに段階的に 1.5 万ドルに引き上げられることになった。
- ・企業拠出の損金算入枠は現行、(給与総額－税前提出合計) × 15%が上限であるが、2002 年から(給与総額) × 25%となった。
- ・各加入者の個人口座に入る税前提出と企業拠出の合計は、現行、年収の 25%または 3.5 万ドルの小さい方が上限であるが、年収の 100%または 4 万ドルの小さい方とされた。

#### ②州・地方政府公務員年金(457 プラン)

州・地方政府公務員向けの確定拠出型年金制度である 457 プランの加入者税前提出も、上限が引き上げられた。現行は年間 7,500 ドルと 401(k)プランに比べて低く、それが 457 プランが普及しない原因の一つと考えられていたが、2006 年までに段階的に 1.5 万ドルに引き上げられることになった。公務員年金でも確定拠出型への関心が高まっていると言われる中で、今後、これが 457 プラン普及の起爆剤となるかが注目される。

#### ③IRA(個人退職勘定)

わが国確定拠出年金個人型のモデルともなった米国の IRA は、74 年の制度導入時に 1,500 ドルだった年間拠出枠が 81 年に 2,000 ドルに引き上げられ、以後そのまま据え置かれてきた。今回の改正で、2008 年までに段階的に 5,000 ドルに引き上げられる上に、同年以降、上限額にインフレ調整が施されることとなった。企業年金の拠出枠にはインフレ調整が行われる一方、IRA は実質的な拠出上限の目減りを余儀なくされてきたが、これが解消される点は画期的である。

#### ④50 歳以上の追加拠出

米国ではベビーブーマーが 50 代半ばに差し掛かり、彼らが十分な老後の蓄えを持っているかどうか大きな懸念事項となっている。今回の制度改正で、50 歳以上の加入者は、401(k)プランや 457 プランの税前提出と IRA の年間拠出枠の上限にさらに上乗せして拠出することが可能となった。

### (2) ポータビリティの強化

拠出枠の拡大と同時に、年金プラン間のポータビリティが強化された。米国では企業の従業員が転職する際、401(k)プラン同士、あるいは 401(k)プランから IRA に個人口座残高をロールオーバー(移行)することができるが、州・地方政府公務員が転職する際には、457 プランと 401(k)プランや IRA の間のロールオーバーが制度上認められなかった。今回これを含めたロールオーバーに関する主な制約が取り除かれ、米国の年金ポータビリティはより完全なものとなった。

(3) 「ロス 401(k)プラン」の新設

米国では 97 年、拠出時は所得控除を行えないが運用時と給付時は非課税という「ロス IRA」が導入されたが、今回、その 401(k)プラン版である「ロス 401(k)プラン」が新設された。ロス 401(k)プランの加入者は税前提出の上限の枠内でロス 401(k)プランに拠出できる。ロールオーバーはロス 401(k)プランまたはロス IRA との間でのみ行える。

これらの他にも、401(k)プランの企業マッチング拠出<sup>3</sup>の受給権発生を現行の 5 年から 3 年に短縮する、一時期問題となったキャッシュバランス・プラン<sup>4</sup>への転換について加入者への事前通知規定を強化するなど、盛り沢山の内容になっている。

表 2 米国企業年金改革の概要

項目	現行	改正後
1. 拠出上限引き上げ		
(1) 確定拠出型企業年金 加入者の税前提出 企業拠出 各個人口座への拠出	年間\$10500 (給与-税前提出) × 15% 年収の25%または\$3.5万の小さい方	段階的に引き上げ2006年に\$1.5万 給与×25% 年収の100%または\$4万の小さい方
(2) 州・地方政府公務員年金 (457プラン)	税前提出は年間\$7500	段階的に引き上げ2006年に\$1.5万
(3) IRA	年間\$2000	段階的に引き上げ2008年に\$5000
(4) 50歳以上の追加拠出	なし	税前提出とIRAは2006年に\$1000上乗せ可
2. ポータビリティ強化 確定拠出型企業年金→IRA IRA→確定拠出型企業年金 457プラン→IRA	可。ただし税引後拠出は不可 ロールオーバー専用IRAであれば可 不可	税引後拠出も可 通常のIRAも可 可
3. その他		
(1) 受給権の強化	企業拠出の受給権は5年で一気に100%または7年で段階的に発生	マッチング拠出の受給権は3年で一気に100%または6年で段階的に発生
(2) 「ロス401(k)プラン」	なし	拠出時課税、運用時・給付時非課税の新制度を導入
(3) 確定給付型 拠出上限の計算に用いる年金債務 将来の給付設計変更についての加入者通知	既発債務の1.6倍又はプランの財政方式の債務 ERISAでは変更の15日前までに通知義務、税法の規定なし	2004年以降プランの財政方式の債務 通知義務違反に対するペナルティ課税を導入

(出所) 米国議会資料より野村総合研究所作成

2) 自助努力の促進に欠かせない税制優遇

企業年金や IRA のような私的年金プランに対する税制優遇付与の背景にあるのは、長期的な高齢化の中で国民が賦課方式の公的年金を退職後の主たる収入源とすることは難しく、

<sup>3</sup> 加入者の拠出額に対して、企業が一定割合の拠出を行う。401(k)プラン参加へのインセンティブと位置づけられている。

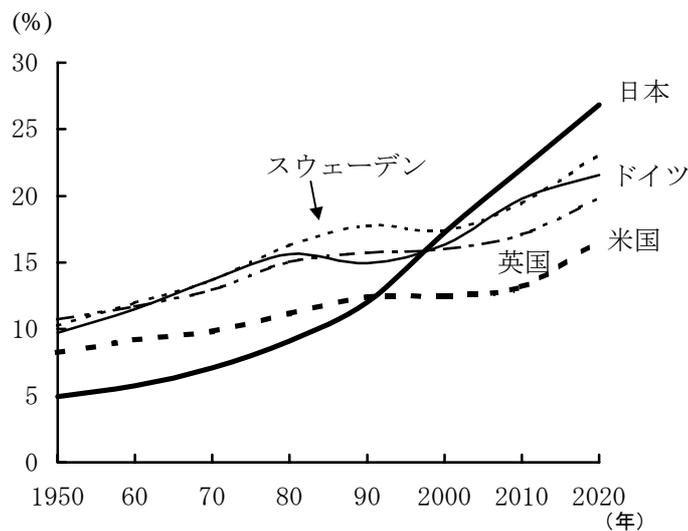
<sup>4</sup> キャッシュバランス・プランについては、野村亜紀子「米国企業年金をめぐる最近の議論 ー従業員退職所得保障法 (ERISA) 制定 25 周年を迎えてー」『資本市場クォーターリー』2000 年春号参照。

私的年金プランを利用した自助努力・自己責任の資産形成を促進する必要があることだ。しかし、企業が年金プランを提供するかどうか、個人が 401(k)プランや IRA に加入するかどうかは任意であり、その促進には何らかのインセンティブが欠かせない。税制優遇はその最も直接的で効果的な方法と考えられる。

これはわが国にも当てはまることである。図 3 にもあるようにわが国の人口高齢化の速度は先進諸国の中で群を抜いており、2000 年 3 月に公的年金制度改革が行われたものの、さらなる改革が必要であること、それに合わせて私的年金の拡充が求められることは、小泉内閣の経済財政諮問会議が 2001 年 6 月に発表した「今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針」でも指摘されている。

わが国でも 2001 年 6 月に確定給付企業年金法と確定拠出年金法が成立し、企業年金制度改革へ向けての法整備が進んでいる。これらにより今後の制度の骨格が整えられたわけだが、次はその肉付け、すなわちインセンティブの強化を図る段階である。奇しくも、今回の米国の改革は、拠出の税制枠、公務員年金との整合性など、わが国確定拠出年金の抱える問題に通じる内容が主眼となっている。わが国よりも高齢化の進展が緩やかな米国ですら改革が実施されたことを警鐘と捉えるべきであろう。

図 3 主要国の 65 歳以上人口割合



(注) 各国とも中位推計

(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」2000 年版

(銭谷 馨、野村亜紀子)