

米国の退職資産形成の促進を図る SECURE 法 2.0 －日本の確定拠出年金制度への示唆－

岡田 功太、中村 美江奈

■ 要 約 ■

1. 米国のバイデン大統領は 2022 年 12 月に、2023 年包括的歳出法案に署名した。同法案には、SECURE 法 2.0 と呼ばれている複数の条項が含まれている。トランプ前政権は、高齢化に伴う資産の取り崩し局面における課題解消を目的に「全地域社会における退職保障強化法（SECURE 法 1.0）」を成立させたが、その後のコロナ禍の深刻化やインフレの高進を受けて、今般バイデン政権は SECURE 法 2.0 を成立させた。
2. SECURE 法 2.0 は、①401(k)プラン等の加入者の裾野拡大策、②インフレリスク及び長寿リスクの増大への対応策、③経済的な困窮への対応策、④放置された退職年金プラン資産への対応策等を定めており、米国民の退職資産形成の促進を図ることを目的としている。
3. 日本でも確定拠出年金制度改革を検討する動きが本格化すると見られる。SECURE 法 2.0 を踏まえると、①確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及びキャッチアップ拠出の導入、②私的年金税制全体の在り方、③移換手続きを行わない加入者資産の管理手法の在り方等について、制度整備が必要になるのではないだろうか。

野村資本市場研究所 関連論文等

- ・岡田功太・中村美江奈「米国における退職資産拡充策を巡る議論－退職保障強化法案（SECURE 法案）を中心に－」『野村資本市場クォーターリー』2020年冬号。
- ・野村亜紀子「米国の企業年金改革法について」『資本市場クォーターリー』2006年秋号。

I 米国の経済社会情勢の変化を踏まえた年金制度改革法

米国のジョー・バイデン大統領は 2022 年 12 月 29 日に、1.7 兆ドルの規模に上る 2023 年包括的歳出法案に署名した¹。同法案には、年金制度改革に係る複数の条項（図表 1）が含まれており、これら条項は SECURE 法 2.0²と呼ばれている。

図表 1 SECURE 法 2.0 の概要

条項	概要
第 101 条	新規設立の 401(k)プラン及び 403(b)プランの自動加入の義務化。拠出率は 3～10%の範囲で開始し、最低 10%、最大 15%に達するまで 1 年毎に 1%ずつ引き上げることも義務化
第 102 条	従業員 50 人以下の小規模雇用主による年金プラン新規設立費用に対する 3 年間の税額控除の拡大(現行の費用の 50%から 100%へ)
第 107 条	最低引出義務(RMD) ^(注 1) 開始年齢を 2023 年以降は現行の 72 歳から 73 歳、2033 年以降は 75 歳に引き上げ
第 108 条	個人退職勘定(IRA)のキャッチアップ拠出限度額をインフレ率に連動
第 109 条	60～63 歳のキャッチアップ拠出限度額を 1 万ドル(SIMPLE プランは 5,000 ドル)、あるいは 50 歳以上のキャッチアップ拠出限度額の 150%のいずれか大きい額まで引き上げ、2026 年以降はインフレ率に連動
第 110 条	401(k)プラン及び 403(b)プラン、SIMPLE IRA において、適格学生ローン返済中の従業員に対する雇用主マッチング拠出の容認
第 111 条	複数雇用主プラン(MEP) ^(注 2) に新規加入する雇用主に対する設立費用への 3 年間税額控除付与
第 113 条	プラン加入促進を目的とした金銭的インセンティブ(ギフトカード等)付与の容認
第 115 条	年 1 回最大 1,000 ドルまでペナルティ課税無しの早期引出しを容認。3 年の返済期間内に返済されない場合は、ペナルティ課税無しの追加引出しは不可
第 120 条	プラン資産移管のポータビリティ拡充(デフォルト IRA へ移管されていた旧雇用主プラン資産を、新雇用主プランに自動移管することを容認)
第 121 条	企業年金プランを提供していない雇用主に対して、自動加入 401(k)プラン(拠出率は 3～15%、限度額は IRA と同様の水準、50 歳以上の従業員はキャッチアップ拠出も可能、雇用主のマッチング拠出は任意)の導入を容認
第 125 条	パートタイム従業員の対象拡大(現行の 3 年間連続で 500 時間以上勤務を 2 年間へ短縮)
第 126 条	529 プランの受益者による 529 プラン口座資産のロス IRA へのペナルティ課税無しのロールオーバーを容認。最大 3 万 5,000 ドルまで
第 127 条	一部の従業員に対する、退職貯蓄と連動した緊急貯蓄口座の提供、自動加入の容認。拠出額は給与の 3%以下、口座残高の上限は 2,500 ドルに設定
第 201 条	RMD に係る終身年金保険(life annuities)の制限撤廃
第 202 条	適格長寿年金契約(QLAC)購入の制限を緩和
第 203 条	財務省に対して、退職プラン内でアニュイティを通じた上場投資信託(ETF)への投資をし易くする規制改正を指示
第 302 条	RMD 不履行時のペナルティ課税を 50%から 25%に引き下げ
第 303 条	2 年以内に年金プラン口座検索データベース(Retirement Lost and Found)の設置を労働省に指示。旧雇用主の名称変更や合併等でプラン資産にアクセス出来ない加入者の救済
第 304 条	デフォルト IRA へ移管を認めるプラン資産残高の上限を現行の 5,000 ドルから 7,000 ドルに引き上げ
第 314 条	家庭内暴力の犠牲者に対する 10%の早期引き出しペナルティの適用免除
第 325 条	ロス 401(k)利用者に対する RMD の撤廃
第 604 条	ロス 401(k)等の課税後拠出金に対する雇用主のマッチング拠出の容認

(注) 1. RMD とは、401(k)プラン、IRA 加入者等が一定年齢に達して以降、毎年一定額以上の資産を同プランから引き出すことを義務付ける制度である。

2. MEP とは、複数の雇用主が参加可能な職域年金プランである。

(出所) 2023 年包括的歳出法より野村資本市場研究所作成

¹ H.R.2617 - Consolidated Appropriations Act, 2023.

² SECURE 法(案)は、Setting Every Community Up for Retirement Enhancement Act の略称である。

SECURE 法 2.0 は、①米国における長寿リスクの増大、②公的年金の財政難、③コロナ禍の深刻化やインフレ高進等の経済社会の変化を踏まえた年金制度改革であり、米国民の退職資産形成の促進を図ることを目的としている。具体的には、中小企業による 401(k)プラン等の職域年金プラン導入の促進、同プランのキャッチアップ拠出限度額の引き上げ、加入者が経済的に困窮した際の資産引出要件の緩和等を定めている（詳細は後述）。

SECURE 法 2.0 の前身に当たるのが、ドナルド・トランプ前政権の下で 2019 年 12 月に成立した「全地域社会における退職保障強化法（以下、SECURE 法 1.0）」³である。SECURE 法 1.0 は、ベビーブーマー世代の高齢化に伴う、資産取り崩し（デキュミュレーション）⁴局面の課題解消を主な目的とした法律である。すなわち、退職資産の維持・拡大やライフタイム・インカム確保（個人が安定的な収入を生涯にわたり得ること）等の実現を目指した。また、私的年金のカバレッジ拡大を目指す施策等も盛り込まれた。

しかし、2020 年以降のコロナ禍の深刻化やインフレの高進によって、米国民は厳しい経済状況に直面しており、米国民の退職資産形成をより一層促進する施策を講じる必要性が生じている。このような米国経済社会情勢の変化を受けて、今般、バイデン政権は、SECURE 法 1.0 が打ち出した年金制度改革を、より一層前進させるために SECURE 法 2.0 を成立させた。

本稿では、職域年金プラン加入者の裾野拡大策、インフレリスク及び長寿リスク増大への対応策、経済的な困窮への対応策、放置された退職年金プラン資産への対応策等、SECURE 法 2.0 が定めた主要な施策について概説し、日本の確定拠出年金制度への示唆について考察する。

Ⅱ 職域年金プラン加入者の裾野拡大策

1. 401(k)プランへの自動加入の義務化

SECURE 法 2.0 は、退職年金プラン加入者の裾野拡大策として、第一に、新規設立の 401(k)プラン等に対して、自動加入制度の採用を義務付けている。自動加入制度とは、401(k)プラン等への加入促進策の一つであり、従業員が非加入（以下、オプトアウト）を選択しない限り自動的に同プランに加入するという仕組みである⁵。米国 401(k)プランでは制度に加入するかどうかを従業員が意思決定するが、「加入する」を初期設定にして加入率を引き上げることが意図されている。自動加入制度は、しばしば、拠出率（給与に占

³ 詳細は、岡田功太・中村美江奈「米国における退職資産拡充策を巡る議論－退職保障強化法案（SECURE 法案）を中心に－」『野村資本市場クォーターリー』2020 年冬号を参照。

⁴ 2006 年年金保護法は、主に資産の積み立て（アキュミュレーション）局面における退職資産形成を後押しする政策を打ち出したが、SECURE 法 1.0（及び 2.0）は、主に資産の取り崩し（デキュミュレーション）局面における退職資産運用に係る政策を打ち出した。2006 年年金保護法の詳細は、野村亜紀子「米国の企業年金改革法について」『資本市場クォーターリー』2006 年秋号を参照。

⁵ 詳細は、野村亜紀子「主たる企業年金となった米国 401(k)プランの課題と対応－「自動化」の試み－」『資本市場クォーターリー』2005 年秋号を参照。

める拠出額の割合)が自動的に引き上げられる「拠出率の自動引き上げ」、加入者自身が運用指図を行わない場合に「デフォルト(初期設定)ファンド⁶」で運用する仕組み等と合わせて、「自動化」とも呼ばれる。

米国では、2006年に401(k)プラン等の自動加入制度は整備されたが、401(k)プラン等の導入済み雇用主のうち、自動加入制度を採用している雇用主は約60%(2021年時点)であったという調査結果もある⁷。そのため、SECURE法2.0は、新規に401(k)プラン等を導入する雇用主に対して、自動加入制度の採用を義務付け、また、拠出開始時の拠出率を3~10%の範囲で設定し、その後、同率を最低10%から最大15%の範囲に到達するまで、毎年1%ずつ引き上げることを義務付けた。ただし、従業員数10人以下の小規模企業や、創業から3年未満のスタートアップ企業、政府職員プラン等は対象外とされた。

2. 中小企業による職域退職プラン導入の促進

第二に、中小企業による職域退職プランの設立費用に係る税控除額拡大である。従前、従業員数50人以下の雇用主が、職域退職プランを新規に設立した場合、設立から3年間にわたって、設立費用の50%の税控除を行うことが認められていたが、SECURE法2.0は、設立費用の100%の税控除を容認した。

また、SECURE法2.0は、複数雇用主プラン(以下、MEP)の参加者に対する税控除要件を緩和した。MEPとは、複数の雇用主が参加する職域年金プランである⁸。MEPに加入することで、中小規模の雇用主は、規模の経済を活かして大規模な職域年金プラン並みの運用商品・サービスをコスト効率よく、従業員に提供することが可能となる。従前、MEP設立費用の税額控除は、MEP設立後3年間のみ認められていたため、設立から3年以上経過したMEPに加入する雇用主は、税控除を享受できなかった。そこで、SECURE法2.0は、MEPの設立年数にかかわらず、設立費用100%の税控除を容認し、MEP参加企業の増加を促すことで、中小企業従業員の退職資産形成の後押しを企図している。

3. パートタイム従業員による401(k)プラン加入促進

第三に、パートタイム従業員の対象範囲の拡大である。米国では、職域退職プランを提供されていない従業員の割合は、フルタイム従業員よりも、パートタイム従業員の方が高い傾向にある⁹。つまり、米国民の働き方が多様化する中で、一部の勤労者の退職資産形成支援は、十分とは言い難い状況にある。

⁶ 詳細は、岡田功太「米国のターゲット・デット・ファンドを巡る動向」『野村資本市場クォーターリー』2019年秋号(ウェブサイト版)を参照。

⁷ “Persistent Myths About Automatic Features Hurt Retirement Savers,” *PLANSPPONSOR*, August 17, 2022.

⁸ 詳細は、岡田功太・中村美江奈「米国の中小企業従業員に対する職域年金プランの普及策」『野村資本市場クォーターリー』2020年夏号(ウェブサイト版)を参照。

⁹ 前掲脚注3を参照。

これを踏まえて、2019年に成立した SECURE 法 1.0 は、年間勤務時間が 1,000 時間超、または「連続 3 年間」の年間勤務時間が 500 時間超の従業員を 401(k)プランの加入対象とすることを定めた。すなわち、SECURE 法 1.0 では、長期雇用のパートタイム従業員に対する 401(k)プランの提供が義務付けられた。

今般成立した SECURE 法 2.0 は、上記の「連続 3 年間」を「連続 2 年間」に短縮することで、パートタイム従業員による 401(k)プラン加入の促進を企図している。

Ⅲ インフレリスク及び長寿リスクの増大への対応策

1. 401(k)プラン資産の引出開始年齢の引き上げ

SECURE 法 2.0 は、米国で高まる長寿リスクに対応すべく、職域年金プランの最低引出義務（以下、RMD）の開始年齢を 2 段階に分けて引き上げる。まず、RMD 開始年齢を、2023 年 1 月 1 日に現行の 72 歳から 73 歳へと引き上げ、次に 2033 年 1 月 1 日に 75 歳へと引き上げることを定めた。

RMD とは、401(k)プランや IRA の加入者が一定年齢に達した場合、個人勘定資産から毎年一定額以上を引出すことを義務付ける制度である¹⁰。本来、401(k)プランは、蓄積した退職資産を引退後、生活資金等として使うことを前提に税制優遇が付与されていると言ってよい。しかし、401(k)プラン資産の引出は個人が決定するため、経済的に余裕のある加入者の中には、退職資産を引き出さないまま死去し子供等へ遺贈するといったケースも発生し得る。そこで、401(k)プラン加入者に RMD を適用することで、税制措置の適用期間を制限している。SECURE 法 2.0 による RMD 適用開始年齢の引き上げは、税制優遇措置の活用期間を延長させるものであり、長寿リスクの増大に対応する施策であると言える。

なお、RMD の存在と高い拠出限度額には、合理的な繋がりがあると言える。2023 年の米国の 401(k)プランの従業員拠出限度額は 22,500 ドルであり、雇用主拠出とあわせて、合計で年間 66,000 ドルの拠出と所得控除が可能である。これは、日本の企業型確定拠出年金の最大で 66 万円という年間拠出限度額の 10 倍以上に相当する水準である。米国の 401(k)プランは、給付時に所得課税されるので、RMD により、米国政府は給付段階での税収を見込むことができる。このことが、手厚い拠出額の設定が可能となっている背景として指摘できる。

2. キャッチアップ拠出限度額の引き上げ

SECURE 法 2.0 は、長寿リスクだけではなく、インフレリスクの増大についても対応策を講じている。例えば、キャッチアップ拠出限度額の引き上げである。米国では、50 歳

¹⁰ 詳細は、岡田功太・中村美江奈「米国の私的年金税制」『証券アナリスト・ジャーナル』2021 年 10 月号（第 59 巻第 10 号）を参照。

以上の 401(k)プラン加入者に対して、キャッチアップ拠出と呼ばれる 7,500 ドルの追加的な拠出を行うことが認められている。

本来、年金資産は、現役時代を通じて、着実に積立及び運用されることが望ましいが、個人のライフサイクルにおいては、住宅購入等によって、拠出額を抑えなければならない時期もある。そのため、退職間近になってから金銭的な余裕が出てくる加入者も多く存在する。そこで、米国では、キャッチアップ拠出を通じて、退職間近に追加的な拠出を容認し、老後資産の形成を後押ししている。

SECURE 法 2.0 は、60～63 歳の 401(k)プラン加入者については、①1 万ドル、あるいは②通常のキャッチアップ拠出限度額に 150%を乗じた額のいずれか大きい額まで、追加的にキャッチアップ拠出を行うことを容認した。更に、SECURE 法 2.0 は、2026 年以降には、キャッチアップ拠出限度額についても通常の拠出額と同様にインフレ率と連動させることを定めた。

IV 経済的な困窮への対応策

1. 401(k)プラン資産の早期引出規制の緩和

SECURE 法 2.0 は、経済的な困窮への対応策として早期引出制限を緩和している。従前、59.5 歳未満の 401(k)プラン加入者が、同プラン資産を引出した場合、所得税及びペナルティ課税 10%が課せられることとなっていたが、SECURE 法 2.0 は、早期引出額 1,000 ドル（年 1 回）を上限にペナルティ課税を免除した。ただし、当該早期引出資産については 3 年以内の返済（自身の 401(k)プラン口座への払い戻し）が求められ、返済が履行されない場合は、翌年以降に、ペナルティ課税免除付きの早期引出を追加的に行うことが禁じられる。

これは、昨今の経済社会情勢の変化を踏まえた対応である。コロナ禍やインフレ高進、景気減速懸念等を受けて、米国の 401(k)プラン資産の早期引出件数は、2021 年 11 月から 2022 年 11 月にかけて約 25%増加したという試算もある¹¹。SECURE 法 2.0 は、早期引出制限を見直すことで、経済的困窮者の増加に対応している。

2. 学生ローン返済中の 401(k)プラン加入者に対する措置

SECURE 法 2.0 は、学生ローンの返済によって、年金貯蓄を行う余裕のない 401(k)プラン加入者を対象に、雇用主がマッチング拠出を行うことを容認した。

米国では、学生ローン返済が、退職貯蓄を阻む障壁の 1 つとして指摘されている。消費者金融保護局の調査によると、学生ローン返済中の米国民は約 4,400 万人に上り、返済者の 84%は退職貯蓄に悪影響が及んでいるという。特に若い世代で問題は深刻であり、学

¹¹ Empower, “Empowering America’s Financial Journey – 2022,” November 14, 2022.

生ローン返済中の世帯のうち、66.7%の世帯主が45歳未満、同40.5%は35歳未満であったという調査結果もある¹²。

このように、SECURE法2.0は、米国の社会問題の一つともいえる学生ローン問題への対応策も打ち出している。

V 放置された退職年金プラン資産への対応策

SECURE法2.0は、放置された退職年金プラン資産への対応策も講じている。米国では、離転職時に401(k)プラン資産の移管手続きが行われず、残高が少額の場合を中心に資産運用が中断されるケースが見られる¹³。現行法の下、離転職時に移管手続きが行われなかった401(k)プランの残高が1,000ドル超・5,000ドル以下の場合、同プラン資産は予め選定された個人退職勘定（以下、デフォルトIRA）に自動的に移管され、銀行預金口座やマネー・マーケット・ファンド（以下、MMF）等に預け入れられるため、結果的に株式や債券ファンドを活用した資産運用が中断される。

SECURE法2.0は、退職プラン・サービス・プロバイダーに対して、加入者が指図しない限り、デフォルトIRAの資産を、加入者の転職先である新雇用主プランへ自動的に移管することを容認した。これにより、デフォルトIRAに放置された資産を新雇用主プランに円滑に移管し、退職資産の運用を再開し易くなる。なお、退職プラン・サービス・プロバイダーとは、401(k)プランのレコード・キーパー（雇用主及び加入者の記録管理等の支援を提供するITシステム・プロバイダー）¹⁴等を指す。

また、SECURE法2.0は、米労働省に対して、「リタイアメント資産検索データベース」の開発を2年以内に行うことを要請した。これには、①毎年多くの401(k)プラン加入者が、旧雇用主の社名変更や住所変更により、旧雇用主プラン資産（デフォルトIRAの資産を含む）にアクセスができない事態に陥っている、②雇用主としても、給付準備が整っているにもかかわらず、401(k)プラン加入者の氏名及び住所変更等によって給付対象者を見つけることができない事態に陥っている、という背景がある。

SECURE法2.0は、401(k)プラン加入者及び雇用主が、口座情報等について簡単に検索できるデータベースを整備することで、放置された退職年金プラン資産の減少を目指している。

¹² Employee Benefit Research Institute, “Student Loan Debt: Who Has It and How Much?,” January 28, 2021.

¹³ 詳細は、岡田功太・中村美江奈・野村亜紀子「米国DCの『キャッシュ・アウト・リーケージ』解消策と日本の自動移換問題への示唆」『野村資本市場クォーターリー』2021年夏号を参照。

¹⁴ レコード・キーパーの詳細は、岡田功太・中村美江奈「米国401(k)プランのレコード・キーパーの生き残り戦略—鍵を握るデジタル化と投資アドバイス提供—」『野村資本市場クォーターリー』2021年冬号を参照。

VI 日本の確定拠出年金制度への示唆

日本では、個人の資産形成の文脈において確定拠出年金制度改革を検討する動きも出てきている。内閣官房の新しい資本主義実現会議が 2022 年 12 月に策定した「資産所得倍増プラン」では、①iDeCo の加入可能年齢の引き上げ、②iDeCo の拠出限度額の引き上げ及び受給開始年齢の引き上げ、③企業による資産形成の支援強化等が提示された。今後、iDeCo を中心とした確定拠出年金制度改革を進めていくにあたって、SECURE 法 2.0 を踏まえると、以下のような論点を含む制度整備が必要になると考えられる。

- iDeCo・企業型確定拠出年金の拠出限度額の引き上げ及びキャッチアップ拠出の導入
- 私的年金税制（特に給付時課税や特別法人税等）の在り方¹⁵
- 経済的困窮時の早期引出規制の在り方
- 離転職時に移換手続きが行われず、国民年金基金連合会（国基連）に移換された加入者資産¹⁶の管理手法の在り方（加入者資産の行き先を国基連ではなく予め指定された iDeCo に移管する等の措置の検討¹⁷）

バイデン政権は、①長寿リスクやインフレリスクの増大、②公的年金の財政難、③コロナ禍の深刻化やインフレ高進等を踏まえた上で、2022 年に SECURE 法 2.0 を成立させた。日本においても、急速に変化する経済社会情勢を踏まえ、家計の金融資産所得の拡大に向けた制度改革を積極化する必要があるのではないだろうか。

¹⁵ 前掲脚注 10 を参照。

¹⁶ 「『放置年金』なぜ 7 割増の 2400 億円に急増？」『日本経済新聞』2022 年 9 月 7 日。

¹⁷ 前掲脚注 13 を参照。