

職域退職プラン未提供企業の従業員向け普及促進策 —米国州政府スポンサー制度の進展—

岡田 功太、中村 美江奈

■ 要 約 ■

1. 岸田政権の「経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」(骨太方針 2023)には、確定拠出年金の利用促進に向けた、必要な支援の検討を行う旨の記述が盛り込まれた。
2. 米国においては、州政府スポンサー退職プラン制度を通じて、401(k)プランや個人退職勘定 (IRA) などの退職プランの普及を促進している。同制度は、退職プランを提供していない企業の従業員に、州政府が退職プランを提供する仕組みである。
3. 州政府スポンサー退職プラン制度の中でも、カリフォルニア州のカルセーバーズが最大の加入者数及び運用資産総額を誇っている。カルセーバーズは、退職プランを提供していない事業主に対し、従業員のカルセーバーズへの自動加入を義務付ける。その際、事業主拠出を不可とすること等で、事業主負担の軽減を図っている。従業員は非加入 (オプトアウト) を選択することも可能だが、結果的に IRA への加入を促すことで退職資産形成を推進している。
4. 日本においても、退職プランの普及に向けて、これまで様々な施策が講じられてきた。今後、確定拠出年金の飛躍的な拡大を実現するには、企業やサービス提供者の自主的な工夫、取り組みを引き続き追求すると同時に、確定拠出年金の自動化制度のような手法を検討し始める時期が来てい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「米国州政府による確定拠出型年金プランの自動化制度の挑戦—オレゴン州のオレゴン・セーブズを中心に—」『野村資本市場クォーターリー』2020年秋号。
- ・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)。

I 退職プランの普及に取り組む日本及び米国政府

1. 日本で求められる確定拠出年金の加入拡大

岸田政権は 2023 年 6 月に、「経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」(以下、骨太方針 2023)を閣議決定した¹。骨太方針 2023 は、少額投資非課税制度 (NISA) の恒久化に加えて、個人型確定拠出年金 (以下、iDeCo) の拠出限度額及び受給開始年齢の引き上げなどを通じて、約 2,000 兆円の家計金融資産を開放し、分厚い中間層を復活させ、持続可能な経済社会及び資産運用立国の実現を目指すとした。

また、岸田政権は、骨太方針 2023 において、資産所得倍増プランを実行するとした。資産所得倍増プランでは、iDeCo 加入者数は 2017 年 3 月末の約 43 万人から 2022 年 3 月末には約 239 万人と拡大してきたが、公的年金加入者 (約 6,725 万人) と比較すれば、なお限定的であり、更に利用を進める余地は大きいとされた²。中小企業においては従業員の資産形成支援の取組が十分に進んでおらず、幅広い支援が求められること、中小企業で職場つみたて NISA や企業型確定拠出年金 (以下、企業型 DC)、iDeCo が広がるよう、必要な支援を検討するとされた。

これまでも DC の普及促進策が実施されてきたことを踏まえれば、今後、日本において企業型 DC や iDeCo の飛躍的な拡大を実現するには、従前にはない発想を含めた、抜本的な制度改革が必要な可能性がある。

2. 米国州政府が主導する 401(k)プラン及び個人退職勘定の普及策

1) 州政府スポンサー退職プラン制度の狙い

翻って米国においては、州政府スポンサー退職プラン制度が稼働し始めており、401(k)プラン及び個人退職勘定 (以下、IRA) の普及を促進している。

州政府スポンサー退職プラン制度は、401(k)プランや IRA 等の退職プランを提供していない企業の従業員に、州政府が同プランを提供する仕組みである。AARP (以前は全米退職者協会という名称だった) の調査によると、事業主が退職プランを提供していないが故に、同プランに加入できていない従業員は約 5,700 万人にも上るといふ³。これは、米国の民間企業従業員の約半数に匹敵する規模である。また、米国国勢調査局の調査によると、401(k)プランを提供している企業はわずか 14%に留

¹ 首相官邸「経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」2023 年 6 月 16 日。

² 内閣官房「資産所得倍増プラン」2022 年 11 月 28 日。

³ American Association of Retired Persons, “Payroll Deduction Retirement Programs Build Economic Security,” July 11, 2022.

まり、その中でも、特に中小企業が同プランの提供に消極的であったという⁴。更に、ピュー・チャリタブル・トラストが、約1,600社の中小企業（従業員が2名以上・250名以下の企業）に行った調査によると、退職プランを提供していない理由として、回答者の71%が「同プラン提供時のコストが高い」、63%が「同プランを運営するリソースがない」と述べたという⁵。州政府スポンサー退職プラン制度は、退職プランの提供コストやリソース不足を理由に、同プランを従業員に提供していない中小企業等に対して、州政府が401(k)プランやIRAを提供し、従業員の退職資産形成を支援することを目的としている。

2) 9つの州で稼働し始めた米国州政府スポンサー退職プラン制度

州政府スポンサー退職プラン制度は、2018年にオレゴン州⁶において稼働し、その後、イリノイ州、カリフォルニア州、コネチカット州、メリーランド州、コロラド州、バージニア州、マサチューセッツ州、ワシントン州においても順次稼働し始めている。これら9つの州における州政府スポンサー退職プラン制度の運用資産総額は合計8億ドル超（前年比約2倍）となっている（2023年5月末時点）。

上記の9つの州に加えて、今後、少なくとも新たに11州において州政府スポンサー退職プラン制度の運営開始が予定されていることもあり、同制度は普及し始めているといえる。州政府スポンサー退職プラン制度の加入者は、退職プランに資金を拠出し、ターゲット・デート・ファンド⁷等を通じて分散投資しており、同制度は米国における退職資産形成を促進している。

3) 州政府スポンサー退職プラン制度の分類

州政府スポンサー退職プラン制度は、「IRA自動化制度」、「IRA任意給与天引き制度」、「任意加入複数事業主プラン（以下、MEP）制度」、「任意加入マーケットプレイス制度」の4種類に大別される（図表1）。

IRA自動化制度の「自動化」とは、①自らの意思で退職プランへの非加入（以下、オプトアウト）を選択しない限り同プランに加入する自動加入、②拠出率の自動的な引上げ、③デフォルト・ファンドの設定を指す⁸。IRA自動化制度は、退職プランを提供しない事業主に対し、州政府がスポンサーするIRAの提供（従業員の自動加入）を義務付けている。これに対し、IRA任意給与天引き制度は、事業主に対する上記の

⁴ U.S. Census Bureau, “Which employers sponsor defined contribution retirement plans? Evidence from linked employer-employee administrative records,” January 8, 2017.

⁵ The Pew Charitable Trusts, “Small business Views on Retirement Savings Plan,” January 11, 2017.

⁶ オレゴン州政府の州政府スポンサー退職プラン制度については、岡田功太・中村美江奈「米国州政府による確定拠出型年金プランの自動化制度の挑戦—オレゴン州のオレゴン・セーブズを中心に—」『野村資本市場クォーターリー』2020年秋号を参照。

⁷ ターゲット・デート・ファンドについては、岡田功太「米国のターゲット・デート・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。

⁸ 自動化については、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。

図表 1 州政府スポンサー退職プラン制度の分類と概要

分類	概要
IRA 自動化制度	<ul style="list-style-type: none"> • 州政府が IRA スポンサーとなり、退職プランを提供していない事業主に対し、当該 IRA の自動化を義務付ける仕組み。 • 従業員によるオプトアウトは可能。 • 拠出上限額は、通常の IRA と同じく年間 6,500 ドル (2023 年)。 • 50 歳以上は年間 1,000 ドルの追加拠出 (キャッチアップ拠出) が可能。
IRA 任意給与天引き制度	<ul style="list-style-type: none"> • 制度の運営体制は IRA 自動化制度と類似しているが、事業主は従業員を同制度に自動加入させる義務を負わない仕組み。
任意加入 MEP 制度	<ul style="list-style-type: none"> • 州政府がスポンサーとして運営する複数の事業主が参加可能な 401(k) プラン。 • 事業主による同制度提供は任意。 • 拠出上限額は通常の 401(k) プラン等と同じく年間 22,500 ドル (事業主拠出との合算は 66,000 ドル、2023 年)。 • 50 歳以上は年間 7,500 ドルのキャッチアップ拠出が可能。
任意加入マーケットプレイス制度	<ul style="list-style-type: none"> • 州政府が、事業主向けに、退職プラン・プロバイダーを紹介するオンライン・ポータルを運営する制度。 • 退職プランの提供はプロバイダーが行い、州政府が退職プランの運営自体には携わらない。 • 提供される退職プランは IRA、401(k) プラン等。

(出所) ジョージタウン大学のセンター・フォー・リタイアメント・イニシアティブより野村資本市場研究所作成

ような義務付けを伴わない。

任意加入 MEP 制度の「MEP」とは、複数の事業主が参加可能な退職プランを指す。MEP 参加企業は、個別に 401(k) プランを運営するのに比べ、大規模プラン並みに優良な運用商品や低コストな管理サービスの提供を受けることができる⁹。任意加入 MEP 制度は、IRA 自動化制度や IRA 任意給与天引き制度とは異なり、事業主拠出が可能なのが特徴的である。

任意加入マーケットプレイス制度とは、州政府が運営するオンライン・ポータルであり、事業主向けに退職プラン・プロバイダーを紹介する仕組みである。つまり、任意加入マーケットプレイス制度における州政府の役割は、適格な退職プラン・プロバイダーを紹介するにとどまり、自ら退職プランをスポンサーとして運営しているわけではない。

既に稼働している州政府スポンサー退職プラン制度のうち、最も多くの州により採用されているのが IRA 自動化制度であり、最大の加入者数及び運用資産総額を誇っている (図表 2)。IRA 自動化制度の運用資産総額は、州政府スポンサー退職プラン制度の運用資産総額の 95% 超である (2023 年 5 月末時点)。その中でもカリフォルニア州のカルセーバーズが最大の規模を有している。

以下では、カリフォルニア州のカルセーバーズ、任意加入 MEP 制度であるマサチューセッツ州のコア・プラン、任意加入マーケットプレイス制度であるワシントン州のリタイアメント・マーケットプレイスの概要について紹介する。

⁹ MEP については、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。

図表 2 州政府スポンサー退職プラン制度の一覧（2023年7月13日時点）

制度の種類	州の名称	プランの名称	法案成立	制度開始
IRA 自動化 制度	オレゴン州	オレゴン・セーブズ	2015年	2018年
	イリノイ州	イリノイ・セキュア・チョイス・リタイアメント・セービングズ・プラン	2015年	2018年
	カリフォルニア州	カルセーバーズ・リタイアメント・セービングズ	2016年	2019年
	コネチカット州	MyOT セービングズ	2016年	2022年
	メリーランド州	メリーランド・セーブズ	2016年	2022年
	コロラド州	コロラド・セキュア・セービングズ	2020年	2023年
	バージニア州	リタイア・パス・バージニア	2021年	2023年
	ニュージャージー州	NJ セキュア・チョイス・セービングズ・プログラム	2019年	未定
	ニューヨーク州	ニューヨーク・ステート・セキュア・チョイス・セービングズ	2021年	未定
	メイン州	メイン・リタイアメント・インベストメント・トラスト	2021年	2024年冬頃予定
	デラウェア州	デラウェア・エクспанディング・アクセス・フォー・リタイアメント・アンド・ネセサリー・セービングズ	2022年	2025年1月予定
	ハワイ州	ハワイ・リタイアメント・セービングズ・プラン	2022年	2025年1月予定
	ミネソタ州	ミネソタ・セキュア・チョイス・リタイアメント・プラン	2023年	2025年1月までの実施を予定
	バーモント州	VT セーブズ・リタイアメント・プログラム	2023年	2025年7月予定
ネバダ州	ネバダ・エンプロイー・セービングズ・トラスト	2023年	未定	
IRA 任意給与 天引き制度	ニューメキシコ州	ワーク・アンド・セーブ	2020年	2024年7月予定
任意加入 MEP 制度	マサチューセッツ州	コア・プラン	2012年	2017年
	ミズーリ州	—	2023年	2024年9月予定
任意加入 マーケット プレイス制度	ニューメキシコ州	ワーク・アンド・セーブ	2020年	2024年7月予定
	ワシントン州	リタイアメント・マーケットプレイス	2015年	2018年

（出所）ジョージタウン大学のセンター・フォー・リタイアメント・イニシアティブより野村資本市場研究所作成

II カリフォルニア州政府が運営する IRA 自動化制度

上記の通り、既に稼働している州政府スポンサー退職プラン制度のうち、カリフォルニア州のカルセーバーズは最大の加入者数及び運用資産総額を誇っている。以下では、カルセーバーズ提供時の事業主に対する要件、従業員の加入・拠出・引き出し要件、カルセーバーズ加入者向けの運用商品等について概説する。

1. カルセーバーズの概要

カリフォルニア州政府は、同州の民間企業従業員約57%に相当する約750万人が退職プランに未加入であったことを踏まえて、2016年にカルセーバーズに係る法案を成立させ、2018年11月からの試験的な運営を経て、2019年7月に本格的な運営を始めた。カルセーバーズの運用資産総額は約5億ドル、提供事業主数は約12万社、残高を有する口座数は約42万口座、一口座当たりの平均残高は約1,222ドルとなっており、オレゴン州、イリノイ州、コネチカット州が運営するIRA自動化制度に比べて高い水準である（図表3）。

図表 3 IRA 自動化制度の比較 (2023 年 5 月末時点)

	カリフォルニア州	オレゴン州	イリノイ州	コネチカット州
運営開始時期	2019 年 7 月	2017 年 11 月	2018 年 11 月	2022 年 3 月
運用資産総額	5 億 1,899 万ドル	1 億 9,579 万ドル	1 億 1,861 万ドル	542 万ドル
累計拠出総額	6 億 3,687 万ドル	2 億 8,636 万ドル	1 億 5,032 万ドル	557 万ドル
資金の引出総額	1 億 576 万ドル	8,696 万ドル	3,633 万ドル	23 万ドル
残高を有する口座数	42.4 万口座	11.7 万口座	12.3 万口座	1.4 万口座
資金が引き出された口座	9.1 万口座	4.0 万口座	3.3 万口座	0.5 口座
平均拠出額/月	185ドル	178ドル	148ドル	103ドル
一口座当たりの平均残高	1,222ドル	1,665ドル	959ドル	372ドル
オプトアウト率	36.2%	23.4%	33.97%	18.9%
提供事業主数	124,744	21,576	9,718	4,251

(出所) ジョージタウン大学のセンター・フォー・リタイアメント・イニシアティブより野村資本市場研究所作成

カルセーバーズの制度では、カリフォルニア州に所在する事業主のうち、1人以上の従業員を雇用し、退職プランを提供していない事業主（政府機関や宗教団体などは除く）に対し、従業員のカルセーバーズへの自動加入が義務付けられる。当該事業主の従業員（加入者）は、給与天引きの形で資金をカルセーバーズに拠出し、運用することができる。カルセーバーズの税制は、拠出時課税、運用時非課税、給付時非課税である。通常のIRAの税制措置とは拠出・給付の非課税のタイミングが逆で、ロス（Roth）IRAと呼ばれる。

カルセーバーズは、カリフォルニア州財務官や同州議会の代表者等9人で構成されるカルセーバーズ退職貯蓄理事会によって運営されているが、カルセーバーズ加入者の記録管理等を含む実務的なオペレーションについてはアセンサスに外注している。アセンサスは、401(k)プランや教育費貯蓄プログラムなど約1,500万口座の記録管理業務を行っている独立系レコード・キーパーである。

2. カルセーバーズをめぐる事業主への義務付け

事業主に対するカルセーバーズ提供の義務付けは、従業員数の多い企業から先に実施期限が設定された。従業員数100人以上の事業主は2020年9月、従業員数50～99人の事業主は2021年6月、従業員数5～49人の事業主は2022年6月、従業員数4人以下の事業主は2025年末となっている。カリフォルニア州政府は、期限を超えてもカルセーバーズを提供していない事業主に対し、従業員1人当たり250ドルの罰則金を科し、その後も提供しない場合は、90日間の猶予期間を経て従業員1人当たり最大で750ドルの罰金を科すとしている。他方で、カルセーバーズにおける事業主拠出は不可となっている。つまり、カルセーバーズは、事業主に金銭的な負担が伴わないよう設計されている。

なお、カリフォルニア州政府は、カルセーバーズの提供を検討している事業主との個別面談を行う他、スペイン語、中国語、ベトナム語、韓国語、フィリピン語、アルメニア語、ロシア語、日本語、パンジャブ語など多様な言語で記載されたカルセーバーズ関連情報の提供等も行っており、事業主や従業員へのサポートにも努めている。

3. カルセーバーズの加入・拠出・引出要件

カリフォルニア州政府は、従業員がカルセーバーズに加入する際の要件として、①18歳以上であること、②ソーシャル・セキュリティ番号あるいは個人用納税者番号を保有していること、③課税所得があることを挙げている。カルセーバーズ加入要件には、雇用年数や勤務時間等に関する規定は設けられていないため、上記3点の要件を満たす従業員は、勤務初日からカルセーバーズの加入対象になり得る。

また、上記3点の要件を満たす従業員は、事業主がカルセーバーズを提供した後に、カルセーバーズへの資金拠出を自動的に開始することになるが、自動加入後30日間以内に、オプトアウトすることも可能である。

カルセーバーズ加入者の拠出額は年間6,500ドルであるが、50歳以上の加入者については追加的に年間1,000ドルのキャッチアップ拠出を行うことが容認されている（金額は2023年時点）。カルセーバーズ加入者は、自身が選好する拠出率（上限は年間拠出額6,500ドル）を設定できるが、拠出率を設定しない場合、加入者の給与の5%から拠出開始となり、8%に到達するまで毎年自動的に引き上げられる。

カルセーバーズ加入者が口座から資金を引き出すには、①受給開始年齢である59.5歳に到達している、②拠出開始から5年経過している、といった要件を満たす必要があり、同要件を満たしていない場合は、引き出した資産に10%のペナルティ課税が行われる。

4. カルセーバーズ加入者向けの運用商品

カルセーバーズ加入者は、拠出した資金を運用するにあたって、カルセーバーズ退職貯蓄理事会が選定したターゲット・デート・ファンド、ESG（環境、社会、ガバナンス）ファンド、債券ファンド、株式ファンド、マネー・マーケット・ファンド（以下、MMF）の中から運用商品を選択できる。カルセーバーズ加入者が商品選択を行わない場合、拠出した資金は、拠出開始から30日間はMMF、それ以降はターゲット・デート・ファンドで運用される。なお、ターゲット・デート・ファンド、債券ファンド、株式ファンド、MMFはステート・ストリートが運用し、ESGファンドはカルバート¹⁰が運用している。

III マサチューセッツ州政府が運営する任意加入 MEP 制度

マサチューセッツ州政府のコア・プランは、米国において2023年7月時点で唯一、稼働している任意加入MEP制度である。以下では、コア・プラン加入要件、拠出、引き出し要件の他、コア・プラン加入者向けの運用商品及び投資一任サービス等について紹介する。

¹⁰ カルバートは、モルガン・スタンレー・インベストメント・マネジメント傘下の資産運用会社である。カルバートについては、岡田功太「モルガン・スタンレーによるイトン・パンスの買収」『野村資本市場クォーターリー』2021年冬号を参照。

1. コア・プランの概要

マサチューセッツ州政府が運営するコア・プランは、小規模な非営利団体（以下、NPO 団体）の従業員を対象としている。マサチューセッツ州における NPO 団体の従業員数は約 55 万人と同州全体の労働人口の約 18%を占めているが、その多くは退職プランに加入していなかったため、同州政府はコア・プランの提供を開始した（2017 年末時点）¹¹。2023 年 2 月末時点で、コア・プランには、マサチューセッツ州内の NPO 法人約 170 団体が加入し、加入従業員数は約 1,420 人、運用資産総額は約 2,110 万ドルとなっている。

コア・プランは、MEP と呼称される複数の事業主が参加可能な 401(k)プランである¹²。中小規模の事業主は MEP に参加することで、個別に 401(k)プランを運営するのに比べ、大規模プラン並みに優良な運用商品や低コストな管理サービスの提供を受けることができる。実際には、マサチューセッツ州財務局が、コア・プランの運営管理及び監督を行っており、同プランの投資教育や加入者コミュニケーション等についてはエンパワーに業務委託している。エンパワーは、401(k)プランのレコード・キーパー大手の金融サービス業者である¹³。

マサチューセッツ州政府は、MEP を採用した理由として、401(k)プランは IRA に比べて拠出上限額が高く、事業主拠出が可能であることを挙げており、IRA よりも加入者の退職資産形成を促進できるとしている¹⁴。

2. コア・プランの加入・拠出・引出時の要件

コア・プランは、マサチューセッツ州に所在し、従業員数が 20 人以下の NPO 団体を対象としている。コア・プランの提供は任意であるが、提供した場合、NPO 団体の従業員は 401(k)プランに自動加入する。従業員はオプトアウトすることも可能である。

コア・プランの拠出額上限は、加入者の収入総額の 90%、あるいは 22,500 ドルのいずれか少ない方であるが、50 歳以上の加入者は年間 7,500 ドルのキャッチアップ拠出を行うことができる。コア・プランの拠出率は、加入者自身が選択することも可能だが、選択しない場合、開始当初は加入者の給与の 6%が給与天引きされ、その後は最大 15%に到達するまで、1~2%のいずれか事業主が選択したパーセンテージだけ、毎年自動的に引き上げられる。

コア・プランの税制は、通常の 401(k)プランと同様に、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税となっている。

¹¹ Massachusetts Nonprofit Network, “Commonwealth Insights: The Nonprofit Sector Jobs Engine and Strategies for Strengthening It,” 2019 Second Edition.

¹² 前掲脚注 9 論文を参照。

¹³ レコード・キーパー業界の動向については、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。

¹⁴ Georgetown University Center for Retirement Initiatives, “The First State-Facilitated MEP in the Nation:How the MA CORE Plan is Helping Nonprofit Workers Save for a Financially Secure Retirement,” October 2020.

3. コア・プラン加入者向けの運用商品・投資一任サービス

コア・プラン加入者は、株式や債券に投資する複数の運用商品を選択することができるが、加入者が運用指図を行わない場合、ターゲット・デット・ファンドに資金拠出することになる。

コア・プラン加入者が選択可能な運用商品は、マサチューセッツ州財務局に代わって、エーオン・インベストメント USA が従業員退職所得保障法（ERISA）上のインベストメント・マネージャーとして選定・モニタリングしている。ここでいうインベストメント・マネージャーとは、ERISA 第 3 条(38)に基づいて、加入者向けの運用商品選定等を行うフィデューシャリーである¹⁵。

コア・プラン加入者は、個別の運用商品だけではなく、マイ・トータル・リタイアメントと呼称されるサービスを活用することも可能である。マイ・トータル・リタイアメントは、エンパワー・アドバイザー・グループが、加入者の資産保有状況やリスク許容度等に基づいて、コア・プランの商品ラインナップを活用して、ポートフォリオを構築する投資一任サービスである。エンパワー・アドバイザー・グループとは、エンパワーの投資顧問部門である。

マイ・トータル・リタイアメントの手数料は、運用資産総額が 10 万ドル未満は年率 0.45%、10 万ドル超～25 万ドルは年率 0.35%、25 万ドル超～40 万ドルは年率 0.25%、40 万ドル超は年率 0.15%である。

以上のように、コア・プランは、①運用経験が浅い加入者にはターゲット・デット・ファンド、②運用を専門家に任せたい加入者にはマイ・トータル・リタイアメント、③運用商品を自身で選択することを希望する加入者には個別ファンドというように、加入者の運用ニーズや理解度に応じて、運用手法の選択肢を提示している。

IV ワシントン州政府の任意加入マーケットプレイス制度

ワシントン州政府のリタイアメント・マーケットプレイスは、米国において 2023 年 7 月時点で唯一、稼働している任意マーケットプレイス制度である。以下では、リタイアメント・マーケットプレイスにおける退職プラン・プロバイダーの登録要件や活用事例について概説する。

¹⁵ インベストメント・マネージャー等の 401(k)プラン・サービス・プロバイダーについては、岡田功太・中村美江奈「米国 401(k)プランのサービス・プロバイダーとして台頭するベストウェル」『野村資本市場クォーターリー』2022 年冬号を参照。

1. リタイアメント・マーケットプレイスの概要

ワシントン州政府が運営するリタイアメント・マーケットプレイスは、退職プラン・プロバイダーと退職プランへの加入を希望する事業主及び従業員を仲介するオンライン・ポータルである。つまり、ワシントン州政府の役割は、適格な退職プラン・プロバイダーを紹介するにとどまり、前述のカリフォルニア州政府及びマサチューセッツ州政府のように、自ら退職プランをスポンサーとして運営しているわけではない。

ワシントン州商務局によると、同州に所在する約 160 万人もの従業員が退職プランに加入しておらず、13 万超の事業主が従業員に退職プランを提供していなかったという。また、AARPによると、ワシントン州の世帯約 66%が退職後の生活に不安を抱いており、同州の世帯約 57%が退職資産を貯蓄する経済的な余裕がなかったという。そのため、ワシントン州政府は、リタイアメント・マーケットプレイスを運営することで、退職資産形成の促進を図っている。ただし、制度開始から 2 年余り経過した 2020 年 6 月時点で、リタイアメント・マーケットプレイスを利用して退職プランを提供した事業主は 16 社、退職プラン加入申請者は 96 人、運用資産総額は約 129 万ドルに留まっていた。

2. 退職プラン・プロバイダーの登録要件

リタイアメント・マーケットプレイスは、従業員数 100 名未満の事業主等を対象としている。ワシントン州商務局がリタイアメント・マーケットプレイスの運営を管理し、ワシントン州金融機関局がリタイアメント・マーケットプレイスに登録する退職プラン・プロバイダーの認証を行っている。退職プラン・プロバイダーは、リタイアメント・マーケットプレイスにおいて退職プランを提供するにあたって、以下の 5 点の要件を満たすことが求められる。

- ワシントン州金融機関局から認可を受けている、あるいは、銀行やブローカーディーラーに対する権限を有する規制当局の監督下であり、退職プランの提供に係る連邦法などに服していること。
- ターゲット・デート・ファンド及びバランス型ファンドを運用商品として提供すること。
- リタイアメント・マーケットプレイスでの拠出を停止したい加入者に対し、外部の IRA、あるいは新たな事業主が提供する 401(k)プラン等に資産移管する仕組みを構築すること。
- 原則として、事業主から手数料は徴収せず、また加入者に対する手数料は運用資産総額に対して年率 1%以下にすること。
- 運用商品の運用実績等に関する情報を提供すること。

なお、リタイアメント・マーケットプレイス上で取り扱うことができる退職プランのタイプは、IRA や通常の 401(k)プランに加えて、ソロ 401(k)プラン等である。ソロ 401(k)プランは、従業員を雇用していない自営業者向けの退職プランである。リタイアメント・マーケットプレイスは、幅広いタイプを取り扱うことで退職プラン加入者の拡大を目指している。

3. リタイアメント・マーケットプレイスの活用事例

2023年7月時点でリタイアメント・マーケットプレイスに登録している退職プラン・プロバイダーはアスパイアー・キャピタル・アドバイザーズとフィンハビッツの2社である。以下では、両社の概要を紹介する。

1) アスパイアー・キャピタル・アドバイザーズ

アスパイアー・キャピタル・アドバイザーズは、長年にわたってファイナンシャル・アドバイザーとして活動してきたジョン・アンジェロ・フラヴィン氏が、2003年に創業した独立系投資顧問会社である。アスパイアー・キャピタル・アドバイザーズは、401(k)プラン等を含めた包括的なファイナンシャル・プランニングや資産運用サービスを提供しており、顧客数は約 3,560 口座、運用資産総額は約 5 億 6,500 万ドルとなっている。

アスパイアー・キャピタル・アドバイザーズは、リタイアメント・マーケットプレイス上に、IRA、ロス IRA、ソロ 401(k)プラン等を提供している。いずれの退職プランも、18 歳以上であること、かつソーシャル・セキュリティ番号あるいは個人用納税者番号を保有していることを加入要件としている。また、同プランの加入者向けの運用商品は、主にブラックロック及びバンガードのバランス型ファンドやインデックスファンドである。

2) フィンハビッツ

フィンハビッツは 2015 年に、カルロス・ガルシア氏が創業した独立系投資顧問会社である。ガルシア氏はマサチューセッツ工科大学卒業後、メリルリンチでの勤務を経て、クオンツファンド等を運用するマディソン・クオンツ・ラボを創設した実業家である。米国とメキシコの国境地帯で生まれ育ったガルシア氏は、自身の経験を踏まえて、ヒスパニック系アメリカ人をはじめとする経済的に困窮する労働者の退職貯蓄を巡る課題に注目し、フィンハビッツにおいては、低コストな資産運用サービスを提供している。同社の顧客口座数は約 6 万口座、運用資産総額は約 7,200 万ドルである。フィンハビッツは、リタイアメント・マーケットプレイス上に、IRA とロス IRA を提供しており、同プラン加入者向けの運用商品は、主にバンガードのターゲット・デット・ファンドである。

V 日本への示唆

米国の州政府スポンサー退職プラン制度の設計手法は複数あるが、IRA 自動化制度の採用が最も多く、運用資産総額の大半を占めている。つまり、退職プラン未提供企業及びその従業員に対する普及促進策として、米国では自動化制度が最も有望視されていることが見て取れる。

IRA 自動化制度として最大の規模を誇るカルセーバーズは、敢えて事業主拠出を不可とすることで、事業主負担の軽減を図ったと解釈できる。従業員にはオプトアウトの機会と併せて加入の選択肢を示すことで、加入に関する心理的なハードルを下げつつ、退職資産形成を推進している。

日本においても、企業やサービス提供者の自主的な工夫、取り組みを引き続き追求するのと同時に、確定拠出年金の自動化制度のような思い切った手法を検討し始める時期が来ているように思われる。より多くの個人が税制優遇措置を享受しながら、退職資産を形成し易い環境を整備する取り組みを続けていくことが重要であろう。