

企業年金の普及促進策に関する調査結果

私的年金制度普及事業室
海外年金調査チーム

0. 要旨

企業年金の普及促進は、国民の資産形成を促し、高齢期における所得を確保するためにも重要な課題と考えられる。我が国の私的年金の中心となる企業年金は、事業主においてその導入が任意であり、このことを前提として検討することが現実的である。こうした観点から、アメリカとイギリスを選定し、両国の事情や経緯を調査することとした。

アメリカの職域年金は、日本と同様に、公的年金に上乗せされる制度と位置づけられており、近年では、給付建て制度に替わって拠出建て制度が民間従業員の職域年金の中心となりつつある。職域年金への加入率は 50%前後で推移しており、加入率の引上げが政策課題となっている。近年では、企業規模、所得水準、就労形態等による格差是正を目指す政策が実施されている。具体的には、簡易型制度の追加、小規模企業への制度導入助成、自動登録の促進、パートタイム従業員への適用強化等である。

イギリスの職域年金制度は、公的年金である付加年金（国家所得比例年金）とともに、適用除外制度を通じて従前所得に対する一定の水準を確保する引退後の所得保障政策を担う任意設立の制度として位置づけられてきた。1998 年の年金会計基準の改正を機に給付建て制度が減少し、2002 年の国家第二年金の導入以降は、拠出建て制度を含めて職域年金制度の加入率が低下した。最低所得基準額を上回る所得保障は公的年金の範囲から外れることが想定されていたため、2012 年より段階的に NEST を通じた職域年金導入と自動登録を事業主に課した。その結果、現在では民間従業員の加入率は 7 割を超える水準になっている。

日本への示唆としては、パートタイマーへの適用拡大が両国において意識されていることが挙げられる。また、日本における iDeCo⁺や選択型 DC 制度のような、加入の可否を従業員自身が判断する制度が普及すれば、アメリカやイギリスを参考にした自動登録の導入が課題となる可能性がある。アメリカの一部の州政府の動向やイギリスのステークホルダー年金の例を踏まえた「ソフトな義務化」が日本においても企業年金を含む私的年金の普及に寄与する可能性がある。

1. テーマ設定の主旨

今般、企業年金制度の充実・発展のための施策を検討するにあたり、企業年金連合会として、諸外国の企業年金事情を把握する事業を立ち上げた。検討すべきテーマは多岐にわたるが、初年度である 2022 年度は、「企業年金制度のカバー率及び普及促進策」をテーマに選定した。今回のテーマ設定の主旨は、次のとおりである。

適格退職年金の廃止や厚生年金基金の将来的廃止に伴い、中小企業を中心に企業年金を実施する事業所が減少していることから、我が国の老後の資産形成の観点から企業年金の普及促進は最重要と認識する。

また、社会保障審議会企業年金・個人年金部会の議論の整理（2020 年 12 月 23 日）においても、「公的年金の給付と相まって国民の老後所得確保を図る観点から、企業年金の普及策について検討を進めていく」ことが企業年金制度の検討課題とされていることから、アメリカ、イギリスのカバー率および普及促進策を調査することは意義があると判断した。

さらに税制の観点から考えると、税制には公平・中立・簡素の 3つの原則があるとされており、企業年金の普及促進は、より多くの国民が企業年金に加入し税制措置を享受できることから、税制の普遍性や公平性に寄与すると言える。

私的年金の中心となる企業年金制度は、日本では事業主においてその導入が任意であり、これを前提に検討することが現実的である。こうした観点から、日本と同様に職域年金の導入が任意と位置づけられているアメリカ、および、かつて導入が任意であったものの、現在は実質的に義務的制度となったイギリスを選定し、両国の事情や経緯を調査することとした。調査対象国の職域年金制度について、歴史的経緯、普及状況、両国が検討している普及促進策等を調査し、日本への示唆を得ることを目的とした。

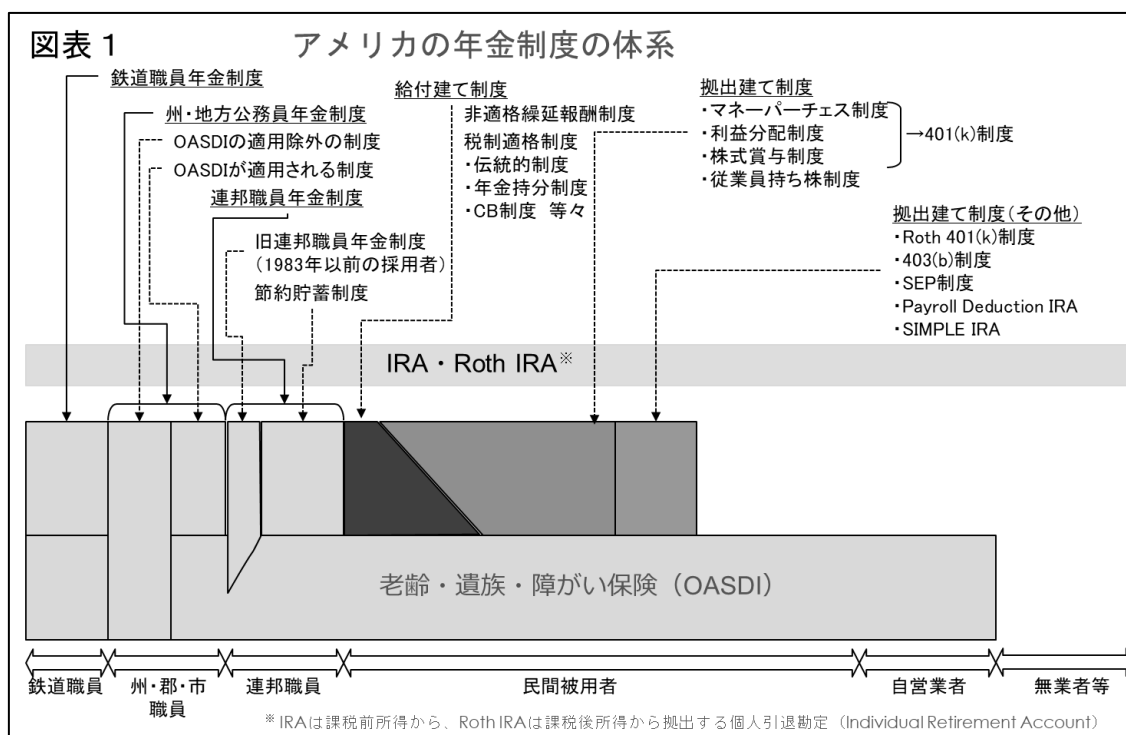
企業年金の普及の尺度としては事業所ベースの普及率も重要ではあるが、両国の現在の制度では職域年金への加入は従業員の判断が重要な要素となっているため、事業所ベースの適用率では、加入状況の実態が的確に把握できないと考えられる。また、税の公平性の観点からも個人ベースの加入率がより重要と考えられるため、本報告における統計の多くは、個人ベースの加入率としている。

本報告では両国の企業年金の設立形態の多様性を考慮し、両国に関する記述には「職域年金」、日本の制度に関する記述では「企業年金」を用いるものとする。他の多くの資料で使用されている「自動加入」(Automatic Enrollment) という用語は、「自動登録」と表記する。制度の形態には「給付建て制度」(defined benefit plan)、「拠出建て制度」(defined contribution plan) を用いるものとする。なお、両国の制度の経緯については、公開資料や参考文献に掲げた各資料から総合的に判断した。

2. アメリカ、イギリスの年金制度の概要

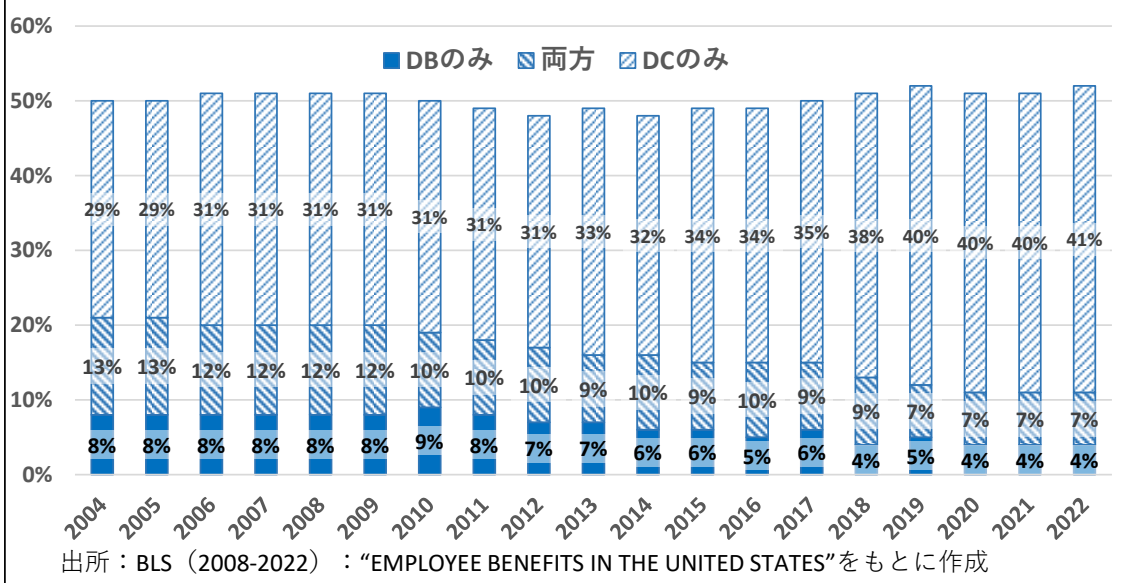
(1) アメリカ

アメリカの年金制度の体系は図表1のとおりである。民間従業員の場合、職域年金は公的年金である「老齢・遺族・障がい保険」(Old-Age, Survivors and Disability Insurance (OASDI))に上乗せされる制度と位置づけられており、給付建て制度と拠出建て制度がある。このうち、拠出建て制度は伝統的なマネーパース制度、利益分配制度、さらに401(k)制度に加えて、後述するいくつかの派生的な制度が導入されている。



近年は、給付建て制度に替わって拠出建て制度が民間従業員の職域年金の中心となりつつある。図表2に見られるように、民間従業員に占める給付建て制度の加入者の割合は低下する一方、拠出建て制度の加入者の割合が増加し、職域年金全体として加入者の比率は50%前後で推移している。なお、巻末資料1にアメリカの年金制度の歴史を年表にして掲げた。

図表2 民間部門従業員の職域年金への加入率の推移



アメリカの職域年金の歴史はエリサ法（ERISA：Employee Retirement Income Security Act of 1974）抜きには語れないが、拠出建て制度が中心となりつつある近年の職域年金の状況に影響したのは、1978年歳入法（Revenue Act）により正式に誕生した401(k)制度と考えられる。401(k)制度は、根拠規定となる内国歳入法第401条(k)項の題目「Cash or Deferred Arrangement」（CODA：即時繰延選択協定）が示すとおり、従業員の選択により、現金で支払われる給与の一部を課税上の控除を受けて法令上適格な年金制度に拠出する拠出建て制度である。また、事業主は従業員の401(k)口座に掛金（マッチング掛金等）を拠出することについて裁量を有する。この制度が画期的と考えられるのは、税務当局から従来否定的に考えられていた職域年金への従業員負担掛金について、税制優遇策が講じられたことにある。

拠出建て制度の税制は、1990年代初頭までは抑制的であった。1980年代、レーガン政権は減税を実施しつつも、非差別テスト¹の厳格化、拠出限度額の減額、さらに源泉徴収の義務化などにより、拠出建て制度の税制優遇を厳格に運営していた。

このような制度に対する抑制的な運営を転換したのは、1996年小規模企業職務保護法（Small Business Job Protection Act）を成立させた超党派の動きによるものと考えられる。例えば同法は、給付建て制度が併存する場合の拠出限度額の扱いについて、従来適用されていた限度額の調整規定を撤廃した。また、非差別テストに関するセーフハーバー規則²、小

¹ 高給従業員を過度に優遇しないよう、加入率や掛金額が一定範囲内に収まっていることを確認するテストで、毎年の実施が求められる。

² セーフハーバー規則とは、特定の条件が満たされる場合に法的責任を回避するための法的規定のこと、通常は法律の正確な文言で記述される方法よりも簡単な方法が示される。

規模企業のための SIMPLE (Savings Incentive Match Plans for Employees) 制度を導入した。1998 年の歳入規則 98-30 は、自動登録 (Automatic Enrollment) (詳しくは後述) 等、制度運営上の障壁を取り除く改革を行った。

2001 年経済成長減税調整法 (EGTRRA: Economic, Growth and Tax Relief Reconciliation Act) では、本人掛金を含む拠出限度額の引上げ、キャッチアップ掛金³、401(k)制度等への課税後所得からの掛金 (Roth 掛金) の導入等を規定した。

2006 年年金保護法 (PPA: Pension Protection Act) では、拠出限度額を含む 2001 年改正による変更を恒久化するとともに、自動登録や定期的自動掛金増額⁴を奨励するセーフハーバー規則、適格デフォルト投資選択肢の設定、制度加入者に対する一定の形態の投資助言に関する利益相反の解除等を規定した。

2019年に成立した SECURE 法 (Setting Every Community Up for Retirement Enhancement Act) では、複数事業主制度と共同事業主制度の要件改定、自動登録のセーフハーバー掛金上限の引上げ、小規模事業主の制度導入および自動登録への変更に対する税額控除の拡大、長期パートタイム従業員への適用拡大等、制度の見直しによる加入率の引上げにも注力している。

アメリカの職域年金の現状は、拠出建て制度が、加入者数では 1985 年に、資産残高では 1997 年に、それぞれ給付建て制度を追い越し、その後の増加は給付建て制度を圧倒している。また、拠出建て制度に占める 401(k)制度の割合は、2020 年時点で、制度数で 88.8%、加入者数で 84.7%、資産残高で 84.5%を占めている。労働統計局によれば、2021 年において年金制度を提供する民間事業者の割合は 54% (給付建て制度のみ 4%、給付建て制度と拠出建て制度の併用 5%、拠出建て制度のみ 45%) であり、拠出建て制度を提供する事業者は 50%である。

401(k)制度の多くは、従業員掛金に対して事業主がマッチング掛金というかたちで拠出する設計が採用されている。この結果、2022 年時点で、民間部門の拠出建て制度の加入者のうち 71%⁵が、加入要件として従業員掛金の拠出を求められている⁶。なお、事業主によるマッチング掛金は、6%までの従業員掛金に対してその 50%の掛金を上乘せするといったものが標準的とされていたが、近年では 3%の従業員掛金に対して 100%、3%を超え 5%までの掛金に対して 50%の掛金を上乘せするのが主流となっているとされる。

アメリカにおいて給付建て制度が 401(k)制度等にとって代わられつつある理由として、1980 年代から導入された給付建て制度に関する企業会計基準により、給付建て制度が企業

³ キャッチアップ掛金とは、50 歳以上の者に認められる 401(k)ないし個人引退勘定 (IRA) への追加的掛金のことである。

⁴ “Auto-escalation”等と言われ、掛金率を定期的かつ自動的に引き上げる制度の特性を意味する。

⁵ 従業員掛金に税制優遇があることが 401(k)制度の特徴であることを踏まえると、401(k)制度は 84% (≒71%/84.7%) の加入者へ掛金の拠出を課しているとも考えられる。

⁶ 給付建て制度では通常、従業員掛金は想定されない。

財務の変動要素になったことや、産業構造が転職の多いサービス産業にシフトしてきたこと等が指摘されている。しかし、職域年金の位置づけが「事業主が事業主負担で従業員に提供する制度」から「従業員の自助努力を事業主が支援する制度」に変貌したこと、および、連邦税制が従業員掛金を非課税とすることで従業員を支援したことの影響も大きいと考えられる。このようなことから、職域年金の普及は、従来の事業所単位の実施率にとどまらず、適用対象者の拡大や適用対象者の加入意思が重要なテーマとなっている。

また、公的年金との関係では、公的年金との合計で従前所得の一定割合を提供できるように給付を調整する、インテグレーション (integration) という考え方があるが、インテグレーションを採用して給付設計をする制度は、2001年時点においても既に比較的少なく、実際には公的年金との関連性はそれほど厳密なものではないものと考えられる。

(2) イギリス

イギリスの職域年金制度の考察にあたっては、先に公的年金制度の経緯を振り返っておく必要がある。1942年に公表されたベヴァリッジ報告 (Social Insurance and Allied Services) は最低生活保障をテーマとした均一給付を標榜し、これにもとづき1948年に国民保険制度が発足した。その後、労働党政権下で社会保障法 (Social Security Act) が成立し、1978年から国家基礎年金と付加年金 (国家所得比例年金) が導入された。これに伴い、従来から実施されてきた職域年金は、一定の要件を満たすことにより加入者が付加年金の適用除外となることが可能となり、イギリスの職域年金を特徴づけるものとなった。

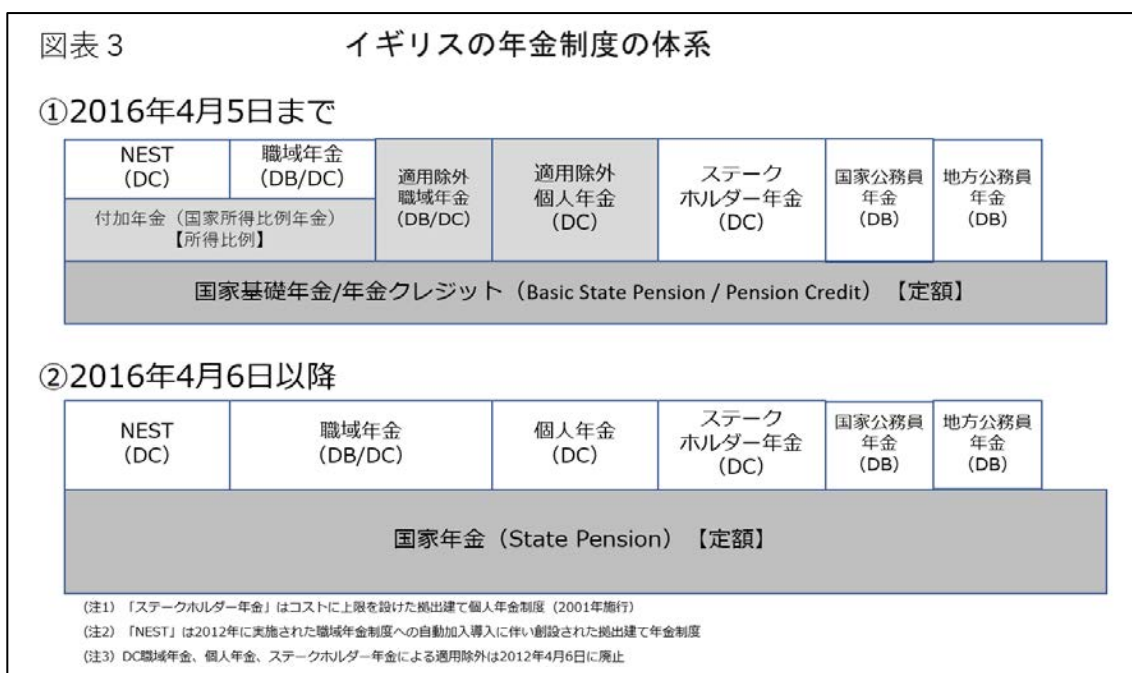
1980年にはサッチャー保守党政権下で社会保障法が成立し、国家基礎年金の水準を物価上昇率に連動させることにより実質的に (所得代替率で見ても) 給付水準を低下させた。また、1986年社会保障法は付加年金の給付率を引き下げ (25%→20%)、さらに適用除外制度の対象を職域の拠出建て制度や個人年金にも拡大した⁷。

ブレア労働党政権は年金受給者の貧困問題に取り組むとともに、中所得層には私的年金の加入を促進した。具体的には、1999年に貧困高齢者向けの公的扶助制度である最低所得保証を新設した。最低所得保証は、その後の2003年に年金クレジットに置き替わっている。また、2001年にステークホルダー年金を導入した。これは、職域年金を設けていない企業の従業員にも自身で老後に備え蓄えることができるようにした、一定の要件を満たす年金商品であり、従業員の掛金を所得控除することで加入を促している。5人以上を雇用する事業主には従業員に商品の一つを選定して情報提供を行い、希望する従業員については掛金を天引き徴収し代行納付する義務 (アクセス提供義務) を課し、違反した場合は最大5万ポンドの罰金が科された。さらに、2002年には公的年金の2階部分である付加年金 (国家所得比例年金) を改変して所得再分配機能を強化した国家第二年金が創設された。

⁷ ただし、職域の拠出建て制度、個人年金およびステークホルダー年金の適用除外は、2012年4月以降では認められなくなった。

2008 年年金法は、ブラウン労働党政権下で職域年金の加入を推進するため、職域年金の提供を義務化する一環として NEST（National Employment Saving Trust：国家雇用貯蓄信託）の設立を決定し、2012 年 10 月に施行している。

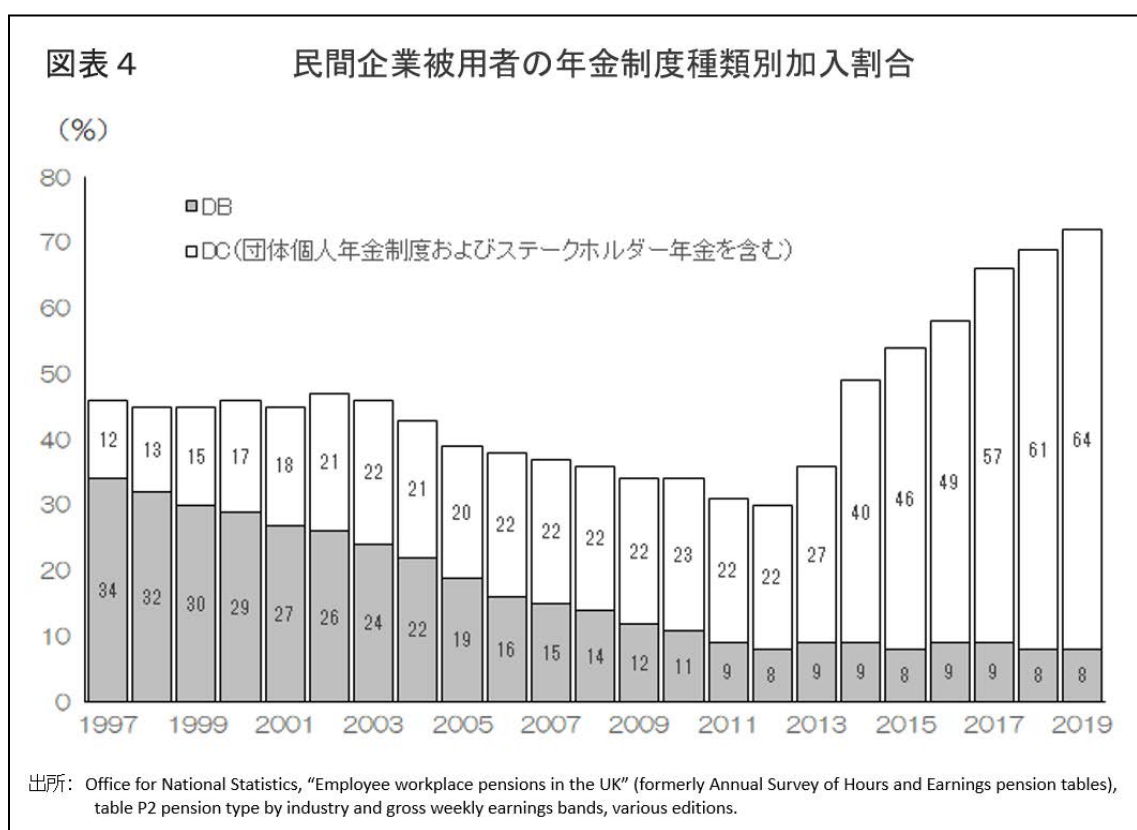
2014 年には、キャメロン保守党・自由民主党政権が国家基礎年金と国家第二年金を定額給付の一層型の新国家年金に変更する年金法を制定、2016 年 4 月に施行した⁸。この一層型年金の給付水準は、年金クレジットが保証する最低所得基準額より若干高い水準に設定されており、従来の国家基礎年金の給付額が年金クレジットの最低所得基準額よりも低いという逆転状況は解消された。毎年の一層型年金の給付額の改定は、①平均賃金上昇率、②物価上昇率、③2.5%の3つのうちから、最も大きい数字に連動して上昇していくこと（いわゆる Triple Lock）が政権公約とされている。こうした経緯により、イギリスの年金制度体系は図表 3 のとおりとなっている。なお、巻末資料 2 にイギリスの年金制度の歴史を年表にして掲げた。



このように、イギリスの職域年金制度は、公的年金である付加年金（国家所得比例年金）とともに、適用除外制度を通じて従前所得に対する一定の水準を確保する引退後の所得保障政策を担う任意設立の制度として位置づけられてきた。しかし、国家第二年金を経て 2016 年の一層型の定額給付である新国家年金の導入とともに適用除外制度が廃止された現在、最低所得基準額の水準を上回る所得保障は公的年金の範囲から外れている。1998 年に会計基準審議会（ASB：Accounting Standards Board）が給付建て制度に関する企業会計基準を

⁸ この時点で給付建て制度の適用除外についても廃止された。

改定し、給付建て制度の積立状況が企業財務の変動要素になると、給付建て制度が減少した。また、2002年の国家第二年金の導入以降は、拠出建て制度を含めた職域年金制度全体で加入率が低下した。これを受けて、職域年金の提供を義務化し、2012年10月に施行した結果、2018年の完全適用に向かって拠出建て制度の加入率は上昇し、職域年金の加入率もそれに合わせ上昇に転じた。NESTの設立とともに職域年金は、事業主にとっては義務的制度とし、従業員にとっては自動登録や国の助成を組み込んで老後の資産形成を強力に支援する、という方向に切り替わったと考えられる。このような経緯を反映し、加入率は図表4のおおりの変遷を辿った。このように、公的年金とのかかわりにおける職域年金制度の経緯は、アメリカのそれとは異なっている。



3. 職域年金への加入率の分析

(1) アメリカ⁹

前述のとおり、アメリカの職域年金制度は公的年金に対する上乘せ給付であるという点で日本の企業年金との共通項がある。ただし、近年主流となりつつある拠出建て制度の中心的存在である 401(k)制度では、従業員自身の拠出を加入の要件とする制度が多い。このため、職域年金の普及状況に関しては従業員自身の制度加入の判断が普及に大きく影響することとなり、事業所ベースの実施率のほか、従業員ベースでの適用対象 (eligible) よりも実際の加入 (participate) の割合を確認することが重要となる¹⁰。統計情報の分析は、事業所ベースの実施率に関しては規模別も確認する必要がある。さらに、従業員ベースの統計では、拠出建て制度に関して、従業員に占める実際の加入者の割合を賃金水準やフルタイム／パートタイムに分けて確認する¹¹。

① 事業所ベースの実施率

民間部門における事業所ベースの実施率は、図表 5 のとおりである。

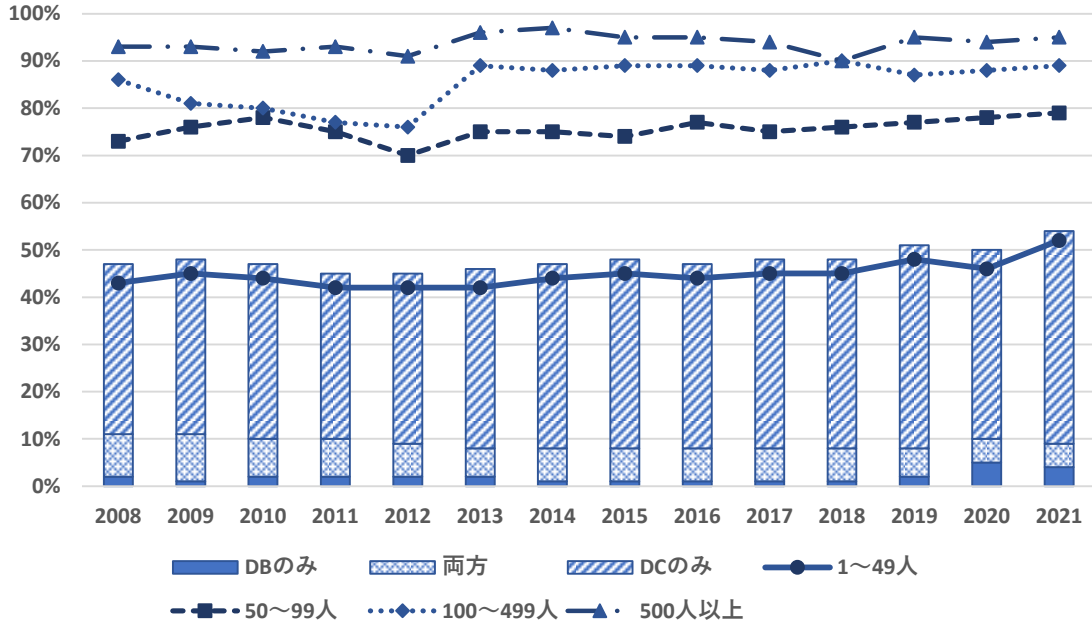
⁹ “EMPLOYEE BENEFITS IN THE UNITED STATES”, U.S. Bureau of Labor Statistics の資料による。なお、本資料はサンプル調査によるために標準誤差が一定程度あること、事業所ベースの統計の信頼水準が公表基準を満たしていないことにより 2022 年から公表されていないことに留意が必要である。

¹⁰ 例えば拠出建て制度に関して、2022 年 3 月時点で従業員の 66%が適用対象となっているものの、実際に加入している従業員は 48%に留まる。

¹¹ 給付建て制度に関しては、現役加入者数が減少していることとともに、多くの制度で導入されている閉鎖や凍結の影響で加入状況がわかりにくくなっていることから、分析対象から除外している。

図表5

職域年金制度の実施率（民間部門の事業所ベース）



出所：BLS（2008-2021）：“EMPLOYEE BENEFITS IN THE UNITED STATES”をもとに作成

積み重ね棒グラフは、企業規模を問わない全体の推移を制度の形態別に、「DBのみ」、「両方」、「DCのみ」に区分して示している。2020年と2021年に「DBのみ」がやや上昇しているが、最小規模（1~49人）の企業における実施率の上昇が寄与しているものと考えられる¹²。全体の実施率では近年、若干ではあるが上昇傾向にある。

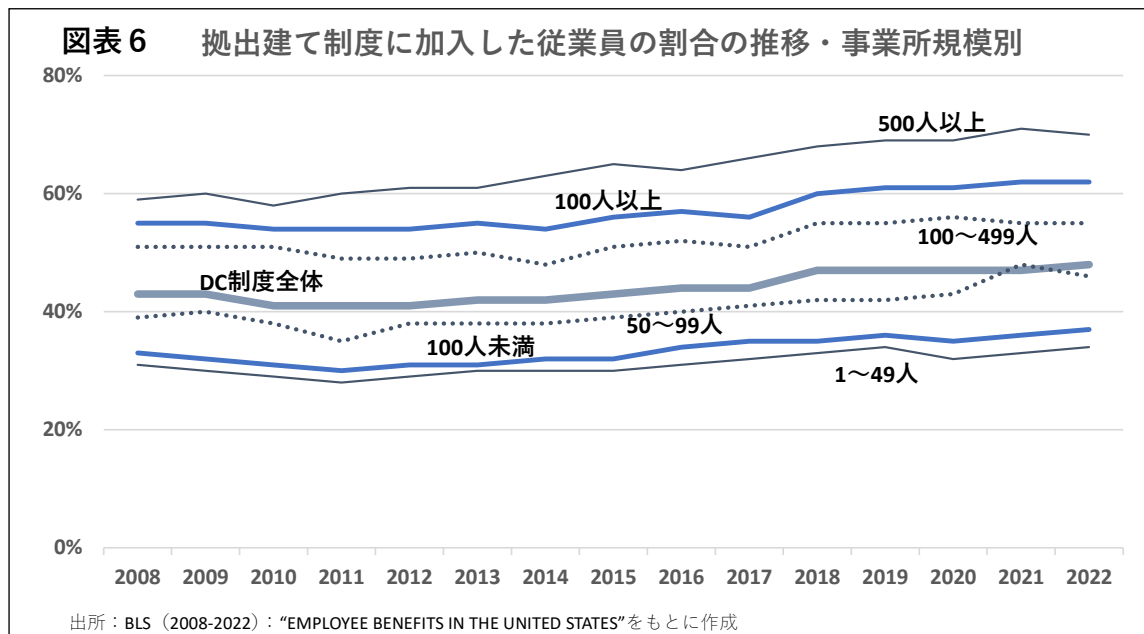
折線グラフは、制度の形態を問わない規模別の実施率の推移を表わしている。ここで特筆されるのは、規模50人未満の企業における実施率が際立って低いことである。50人以上の各規模の実施率は既に相当程度高いために漸増程度の推移を辿っているが、規模50人未満の実施率は、2021年を除けば、明確な増加傾向は確認できない。

② 従業員ベースの加入率

拠出建て制度においては、まずは実際に加入した従業員の割合を企業規模別に確認すると図表6のとおりであり、事業所ベースの実施率の差を反映して、従業員に対する加入者の割合は企業規模の影響を受けていることがわかる。401(k)制度の普及に伴い、拠出建て制度全

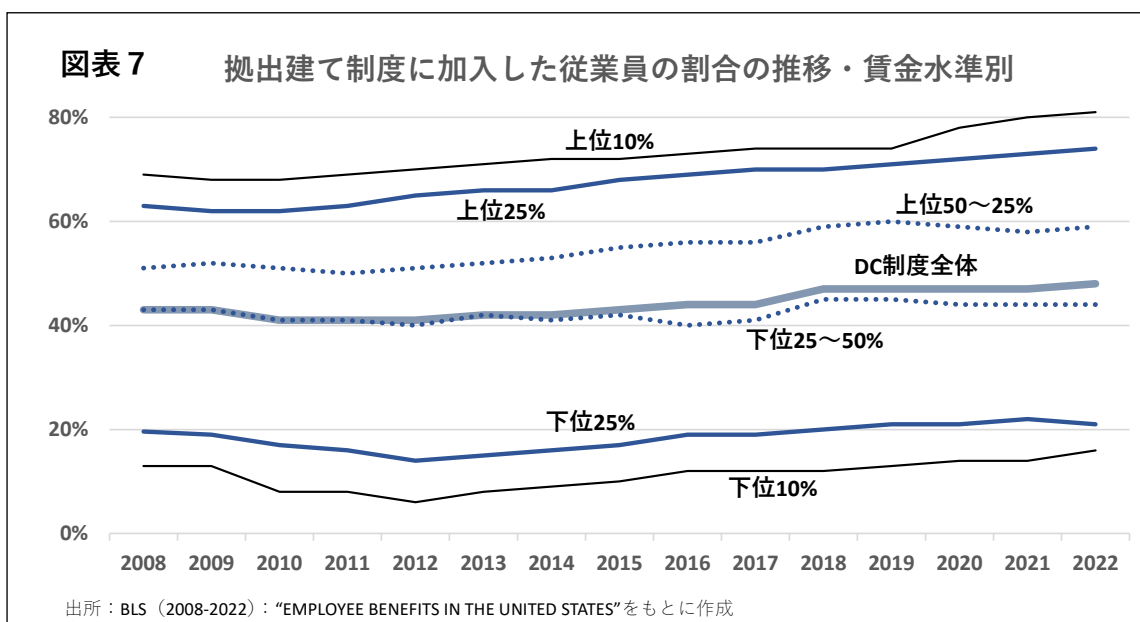
¹² 実際には上昇したのかについては、標本調査における標準誤差（2~3%とされている）による影響の可能性がある。一方、近年は中小企業を中心にキャッシュバランス制度の導入が進んでいるとの報告もあり、労働省が毎年公表するPrivate Pension Plan Bulletinによれば、2017年以降の給付建て制度数は4万6千台後半で推移しているが、加入者数100人未満に限った場合、2017年の約38,600から、2020年までの間に毎年約1,000制度ずつ増加している。標本が中小企業に偏る場合など、実施率に関する誤差は有り得ると考えられる。

体の加入者の比率は概ね緩やかに上昇しているが、その傾向は企業規模が大きいほど顕著であることがうかがえる。

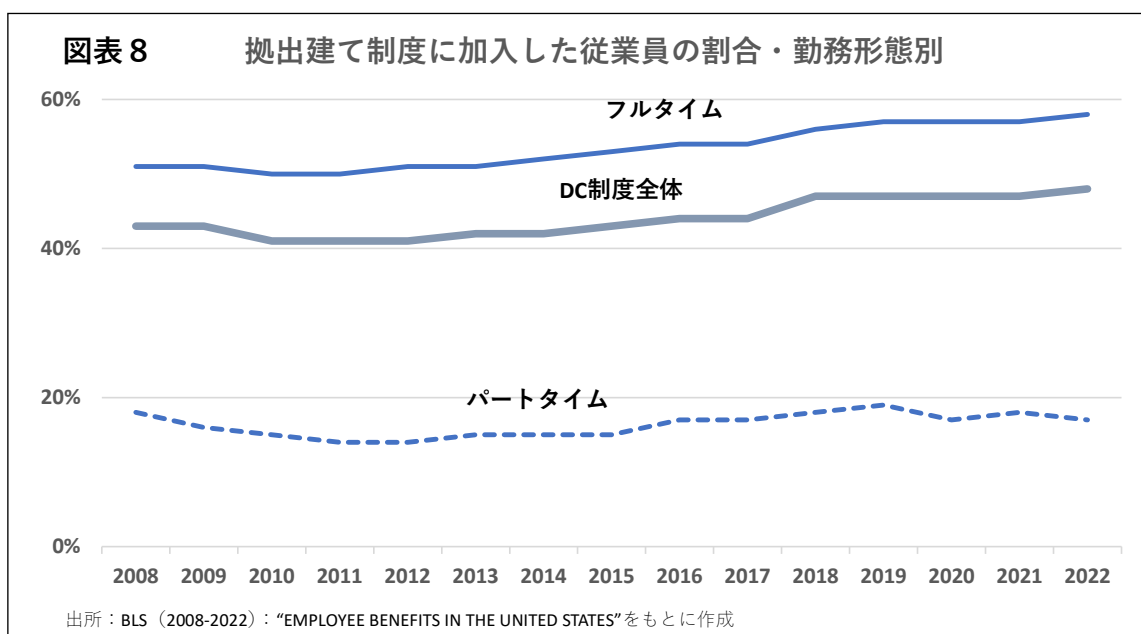


次に、加入率を賃金水準別に見ると図表7のとおり、圧倒的な格差を確認できる。賃金水準が低い者は、掛金を拠出する余裕がないことが考えられる。加えて、所得税は累進課税であり、低賃金の者は税率が低いかゼロであったりするため、そもそも拠出時の税制上のメリットを実感できない。これに対して賃金水準の高い者は、一定の掛金率で拠出したとしても賃金水準と限界税率の相乗効果で税制上のメリットが大きくなる。賃金水準による格差には、このような仕組みが反映されていると考えられる。

加入者の比率を経年的に見てみると、下位10%や25%の層は2008年の金融経済危機以降しばらく落ち込むが、その後も当初の水準に戻る程度である。一方、上位10%や25%の層の加入者の割合は、着実に上昇していることが確認できる。



加入率をフルタイム／パートタイム別に確認したのが図表8である¹³。これをみても全体の加入者数の比率は上昇傾向であることがわかるが、それはフルタイム従業員に関する加入率上昇によるものであり、パートタイム従業員の加入率は低調に推移していることが確認できる。



¹³ 労働統計局が公表する Current Population Survey (CPS)においては、フルタイム／パートタイムは週の労働時間が35時間以上／未満で区別している。

以上により、米国における職域年金の加入率に関しては、次の3つの問題が指摘できる。

まず一つに、事業所の規模の格差である。小規模企業が職域年金を導入する際には、相応の管理運営コストが必要になる。特に401(k)制度をフルスペックで提供しようとする、税制適格要件を満たすために煩瑣な非差別テストを年次で実施しなければならない。また、事業主は指名受託者(Named Fiduciary)等の人材を確保しなければならない。エリサ法上、このような職務に就く者には信託義務(Fiduciary Duties)が課され、義務違反を犯すと相応の責任を問われる。特に昨今は、401(k)制度における投資選択肢の提供などをめぐって訴訟が頻発しており、小規模企業の事業主にとって制度導入を敬遠する要因となっている可能性がある。当然ながら、事業主が職域年金を提供しなければ従業員は加入できないわけであり、小規模事業主に対する制度導入が課題となる。

次に、賃金水準による格差である。前述のとおり、401(k)制度の従業員掛金は課税上の収入とは見做されないが、この税制措置は高所得者を優遇しており、中低所得者にとっての掛金拠出の動機としては弱くなる。また、大学を卒業して就職したばかりの従業員の多くは奨学金の返済負担を抱えており、年金制度への拠出が困難な場合が多いとされている。制度加入を従業員個人の判断に委ねる制度が主流になってくると、制度の普及のためには判断を後押しする工夫が必要となってくるが、これについては次章で説明する。

さらに、フルタイム従業員とパートタイム従業員で加入の格差が大きいことが課題となる。巻末資料3として、エリサ法第202条の最低加入基準¹⁴を掲げたが、基本的には従業員が21歳に到達する日または1年の勤務期間を完了する日のいずれか遅い日を超えて加入条件を設定することはできない。この場合、1年の勤務期間を満たすと認定される年間労働時間は1,000時間とされている。週に換算すると約20時間であるが、逆に言えば、これを満たさない従業員を職域年金に加入させることまでは求められていない。パートタイム従業員の加入者の比率が低いことにはそうした規定が影響している可能性があると考えられる。

(2) イギリス

前述のとおり、近年のイギリスにおける職域年金制度への加入動向を理解するには、事業主に対する職域年金提供の実質義務化と、自動登録制度を踏まえる必要がある¹⁵。

中低所得層の職域年金制度への加入促進を目的とする自動登録制度が2012年10月より実施された。当時の政府の推計では、国内で1,100万人の従業員が引退後の生活を支えるために十分な貯蓄をしていないものとみられていた。統計局が公表した職域年金加入者に関する2011年の調査結果によれば、現役世代の加入者は2000年の1,010万人から820万に

¹⁴ Cornell Law School のサイトから 29 U.S. Code § 1052 - Minimum participation standards を取得している。同条の規定は1989年改正までを反映しているため、後述する2019年改定等は反映されていないことに留意が必要である。

¹⁵ イギリスの自動登録制度の内容については、参考文献10を引用している。

減少、とりわけ民間部門では 570 万人から 290 万人とほぼ半減した。また、労働年金省の分析では、2011 年時点で職域年金に未加入の従業員は 1,350 万人を数え、うち 1,230 万人が民間部門の従業員であり、全年齢層で加入者比率は減少傾向であったが、その傾向は若年層でとりわけ顕著とされていた。

自動登録制度は、低中所得層に職域年金相当の制度を提供する手段として労働党政権が導入を進めていたものである。従来、職域年金の提供は事業主に一任されていたが、同制度の導入により、全ての事業主に従業員の職域年金相当の年金加入に対して拠出を行う義務が発生する。自動登録制度の適用対象は、22 歳から年金支給開始年齢までの従業員のうち、年間の給与額が自動登録発動収入（2023 年は 10,000 ポンド）を上回っている者である。事業主は、政府の定める基準を満たす自社の年金制度か、公的な基金として設置された NEST に登録させることを選択し、そのうえで対象者にはそのまま加入するか、適用除外を受けるかを選択させる。いずれの制度も対象者の加入が既定となっており、適用除外の場合は本人が意思表示する必要がある。適用除外を選択した従業員も改めて加入を希望することができ、また 3 年に 1 度は再び自動登録が適用されることとなる。事業主が金銭の支払等により従業員に適用除外を選択するよう勧奨することや、採用時に適用除外の選択を条件とすること等は禁止されている。対象企業は段階的に拡大し、2018 年 2 月で全ての企業に適用されることとなった¹⁶。また、拠出率についても、最終的に 2018 年 10 月以降、従業員 4%、使用者 3%、政府が 1%（計 8%）となった¹⁷。このように、職域年金の加入率を確認するにあたっては、事業主に対する自動登録制度の段階的義務化等のスケジュールも踏まえる必要がある。以下は、従業員ベースの加入率である。

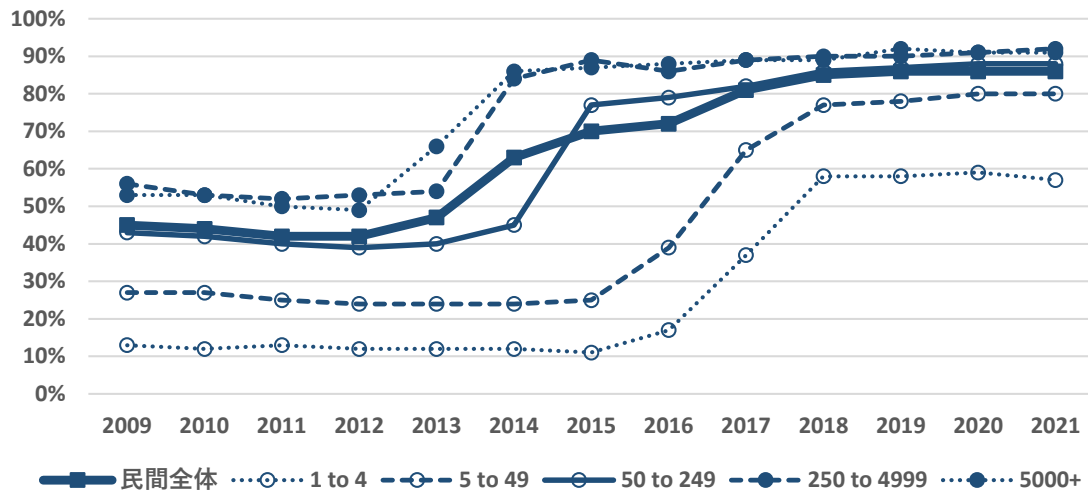
まず、適格従業員（Eligible Employee）ベースの加入率である。「適格従業員」とは、自動登録が義務付けられる 22 歳から支給開始年齢（State Pension Age）までにある自動登録発動収入（2023 年は年 10,000 ポンド）超の従業員をいう。

図表 9 は、加入率の推移を事業主の規模別に示している。グラフからは、段階的義務化の時期に対応して、従業員規模の大きい事業所から順次加入率が上昇してきたことがわかる。一方で、完全適用となった 2018 年以降においても、事業所規模 5 人未満の加入率が低位に留まっていることがわかる。

¹⁶ 2012 年 10 月の導入時点では加入者数が 12 万人以上の制度が対象とされ、その後、11 月に 5 万人以上、翌年 1 月に 3 万人以上など、順次対象範囲を拡大された。さらに、2014 年 2 月までの期間で 250 人以上規模、2014 年 4 月～2015 年 4 月の間で 50～249 人規模、2015 年 5 月～2017 年 4 月の間で 50 人未満規模、次いで 2017 年 5 月～2018 年 2 月の間で 2012 年 4 月以降に設立された全ての企業が順次対象となっている。

¹⁷ 2012 年には労使でそれぞれ給与額の 1%ずつ（計 2%）、2017 年には労使が 2%ずつで政府による補助（実質的な税控除による）が 1%（計 5%）である。

図表9 民間部門における適格従業員の職域年金加入率（従業員規模別）

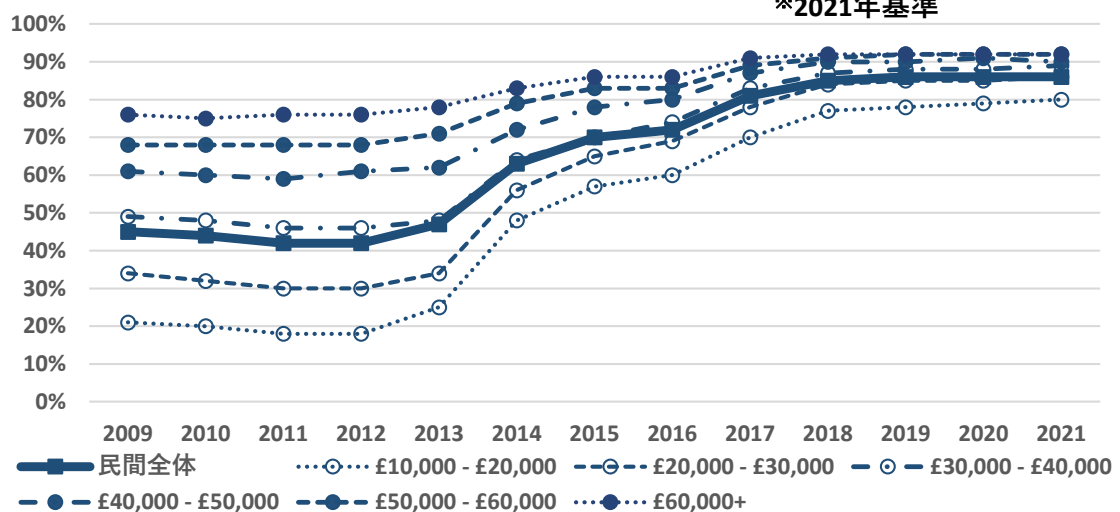


出所：DWP "Official Statistics on workplace pension participation and saving trends of eligible employees: 2009-2021"

次に、収入区分別の加入率を確認する。ここで、収入は2021年基準の実質収入を用いている。図表10によれば、自動登録の導入以前は収入水準による加入率の格差が顕著であったが、自動登録の義務化が進展するにつれて加入率は上昇し、格差は縮小していることが確認できる。ステークホルダー年金の導入以降、事業主には年金へのアクセス提供義務のみが課されていたことが、背景となったものと考えられる。

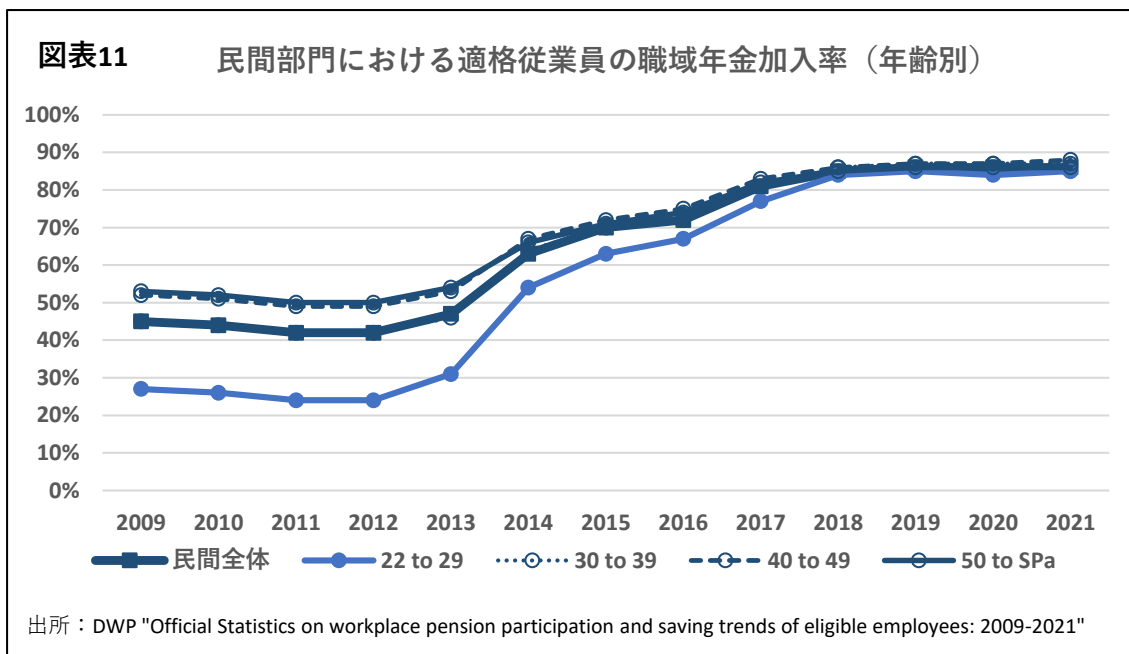
図表10 民間部門における適格従業員の職域年金加入率（実質収入※別）

※2021年基準

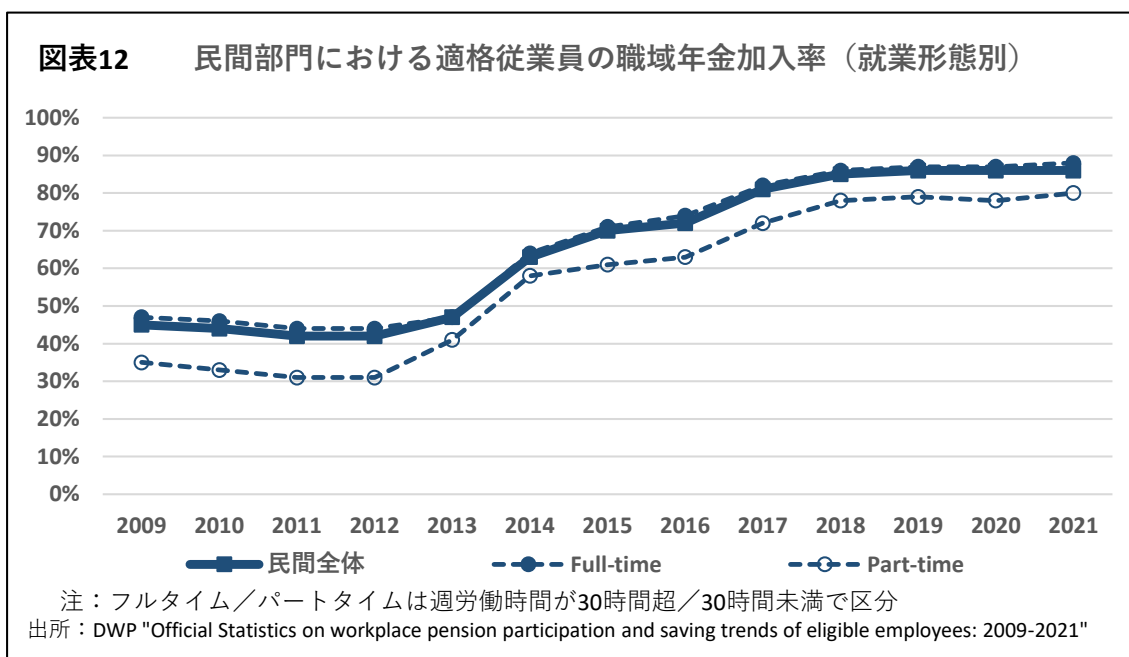


出所：DWP "Official Statistics on workplace pension participation and saving trends of eligible employees: 2009-2021"

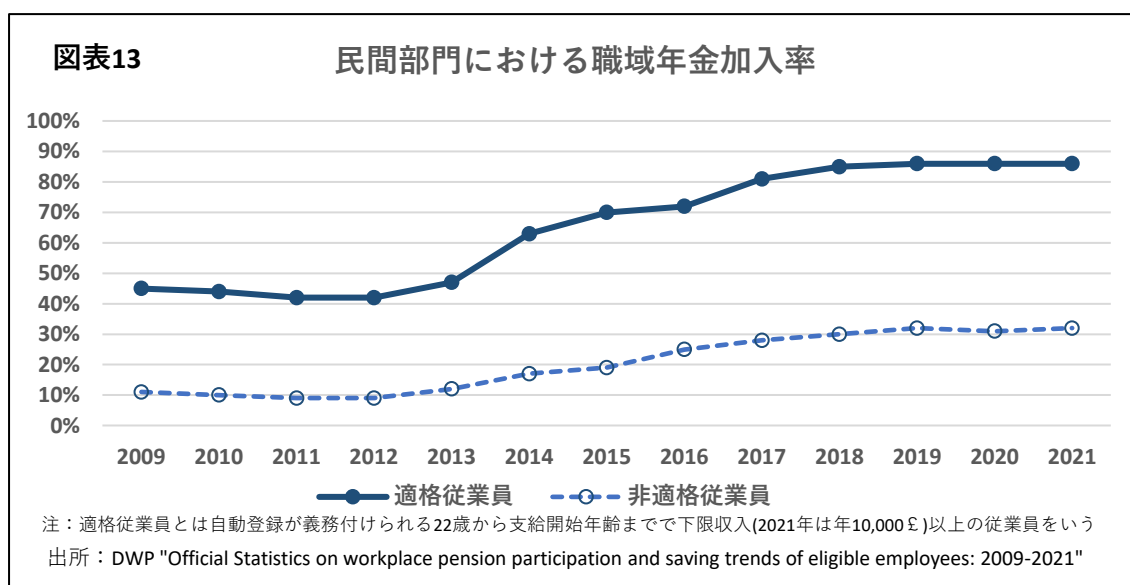
図表 11 は加入率の推移を年齢別に確認したものである。前述のとおり、2011 年までは加入率が低下しており、特に 20 歳代の従業員の加入率が著しく低かったが、自動登録が拡大するにつれて、加入率は上昇し、年齢による格差はほぼ解消している。



図表 12 は、就業形態別の加入率の推移を示したものである。フルタイム／パートタイムの区別は、週労働時間 30 時間超／30 時間未満である。加入率の格差はアメリカほど顕著でなく、自動登録の進展に伴って上昇していることが確認できる。



最後に、非適格従業員（Non-eligible Employee）の加入率の推移を確認する。「非適格従業員」とは、22歳から支給開始年齢までで、適格収入所得下限（2022年は年6,240ポンド）を超え自動登録発動収入（同10,000ポンド）以下、ないし16歳から21歳または支給開始年齢超で適格収入下限を超える従業員を言い、事業主にとって自動登録の義務がない一方で、従業員の選択により制度に加入することができる。図表13によれば、自動登録の義務がない非適格従業員の加入率は、適格従業員と比べて極端に低いことがわかる。



4. 普及・促進策

従業員の資産形成を促進させるには、まずは事業主が従業員の老後資産形成を支援することが効果的である。その点では、前章で指摘したとおり、職域年金制度のカバー率を拡大することが第一の課題であり、そのためには企業規模による制度実施率の格差の縮小が重要な政策課題となる。加えて、事業主が職域年金制度を実施したとしても、一部の従業員が対象外であったり、加入資格があるにもかかわらず加入しない、ないしできない従業員の存在があったりする現状があり、こうした従業員間の加入格差の縮小を図ることが重要な政策課題となる。本章では、職域年金への加入率に関する課題への両国の取り組み状況を確認する。

(1) アメリカ

① 中小企業が利用しやすい拠出建て制度

加入格差を解消するためには、中小企業の事業主にとって導入しやすい制度にすることが必要となる。ここでは主な制度を紹介するが、次の a. から c. は 401(k) 制度等の職域年金制度を利用するのではなく、個人引退勘定 (IRA : Individual Retirement Account) を利用した制度である。

a. 給与天引き IRA

従業員の個人型 DC への拠出を事業主が給与天引きで支援する制度である。従業員が IRA または Roth IRA の勘定を金融機関に設定し、給与天引きにより事業主が掛金を従業員の勘定に拠出する。拠出の開始・終了、時期、額については、いつでも変更が可能であり、拠出限度額は年 6,500 ドル (2023 年、50 歳以上は年 7,500 ドル) となっている。IRA への給与天引き掛金は課税控除可能である。あくまでも IRA であるため、労働省への年次の報告義務が課されない。

b. SIMPLE IRA (Savings Incentive Match Plans for Employees IRA)

IRA に従業員と事業主が拠出する制度で、100 人以下の企業が導入可能である。従業員は給与天引きにより 15,500 ドル (50 歳以上は 19,000 ドル : 2023 年) まで拠出可能である。過去 2 年のいずれかで年 5,000 ドル以上の報酬があり、当年度に 5,000 ドル以上の報酬が見込まれる全従業員に導入しなければならない。事業主は、従業員の報酬の 3% まで 1 : 1 のマッチング拠出を行うか、従業員の拠出の有無にかかわらず全適格従業員に報酬の 2% の固定掛金を拠出する。自動登録とすることも可能である。簡単に導入でき、設定後も、多くの書類は金融機関によって作成・提供されるため、運営管理に要する事務負担およびそれに掛かる費用も軽減できる。

c. SEPs (Simplified Employee Pensions : 簡易型従業員年金)

事業主が従業員のために設定された IRA (SEP-IRA) に拠出する制度である。一般的に各従業員の給与の一定割合を拠出するが、毎年の拠出義務はない。拠出限度額は、給与 (上限

あり)の25%か66,000ドル(2023年)のいずれか小さい額で、自営業者を含むほとんどの事業主が設定可能である。導入と運営管理の費用が安い(年次の報告義務が課されない)が、21歳以上で過去5年のうち3年雇用し、一定の期間に750ドル(2023年)の報酬がある全従業員に提供しなければならない。

d. セーフハーバー401(k)制度

1996年小規模企業職務保護法にもとづき非差別テストに適合するセーフハーバー設計が規定された。401(k)制度の一種だが、加入促進と伝統的401(k)制度で通常適用される非差別テストを除去して管理上の負担を緩和することを意図している。このため、義務的な事業主掛金は拠出時に100%の受給権が賦与されること、最低限以上の事業主掛金の拠出等のセーフハーバー基準を満たす必要がある。拠出限度額は伝統的401(k)制度と同様である。このような管理上の負担を緩和することは、中小企業にとって401(k)制度を導入しやすい条件を提供していると考えられる¹⁸。

e. Pooled Employer Plan (PEP)

2019年12月に成立したSECURE法により、2021年から税制適格制度としてのPooled Employer Plan (PEP)の設立が可能となった。PEPは、複数の事業所が共同で、共通の退職年金制度を設立するもので、その制度導入の趣旨は、特に費用、責務、法令遵守や管理上の負担が導入の障害となっていた小規模企業に対する制度普及にある。アメリカには従来から複数の事業主が共同で制度を提供する複数事業主制度(MEP: Multiple Employer Plan)が存在していた。しかし、MEPに参加できるのは同種同業や事業主協会に所属する事業主に限られ、さらに、参加する一部事業所による法令違反があった場合に制度全体がその適格性を喪失するという規則(いわゆる「one bad apple rule」)が、事業主に参加を躊躇させていたとされる。SECURE法では、本制度を運営するPooled Plan Provider (PPP)は、第三者管理機関、保険会社、投資信託運用会社、証券会社等が労働省および財務省に登録して制度の指名受認者となり、制度管理者として行動するため、規模の利益によりコスト低減が図られるとともに、one bad apple ruleが適用されることへの懸念も払拭される。通常、職域年金制度を提供する場合は、事業主等が指名受認者となって信認義務(Fiduciary Duties)を負うことになるが、義務違反による責任負担が制度導入を躊躇させていたと考えられ、PEPはこれに応える仕組みを提供していると考えられる。

② 中小企業に導入を促す税制

従来から小規模事業主の年金制度の導入費用に対する税額控除があったが、SECURE法により、税額控除の額の算出方法を(1)500ドルか、(2)(a)250ドル×加入資格のある非高給従業員数と(b)5,000ドルのいずれか小さい額、のいずれか大きい額に増額し、3年を上限に適用することとされた。また、自動登録条項を含む401(k)制度および前述したSIMPLE

¹⁸ Plan Sponsor Council of Americaによれば、2021年時点で45%の事業主がセーフハーバー制度を採用しており、採用率は規模が小さいほど高いという。

IRA 制度の導入費用を負担するために、事業主に年間最大 500 ドルの新たな税額控除を賦与することとされた（既存の制度を自動登録に転換する事業主も利用可能）。

さらに、2022 年 12 月末に成立した SECURE 2.0 Act（第 2 次 SECURE 法）により、2023 課税年度から 50 人以下の従業員を雇う事業主に対して、職域年金制度を設立するための税額控除を増額した。税額控除は、従業員 1 人あたりの上限は 1,000 ドルであり、増額分は従業員が 50 人を超えると低減し 100 人で消滅する。適用される割合は、1 年目と 2 年目は 100%、3 年目は 75%、4 年目は 50%、5 年目は 25%となっており、6 年目以降の税額控除はない。

③ 加入資格を拡大する制度的枠組み

SECURE 法では、長期のパートタイム従業員の 401(k)制度への加入拡大が図られた。従来、事業主はパートタイム従業員（年間 1,000 時間未満の就労者）を DC 制度における従業員から除外することが可能であったが、これが、特に女性の老後の資産形成の障害の一因になっているという認識のもと、401(k)制度を提供する事業主に対して、加入資格基準を 1 年の勤務（1,000 時間ルール）または連続した 3 年の勤務（500 時間以上の勤務）を求めることとした。ただし、従業員が後者の要件のみを満たした場合、事業主は当該従業員を非差別テストの対象から除外することができることとされた。当該従業員の最初のグループは、2024 年以降に始まる制度年度に選択的繰延拠出を行う資格を得る。さらに第 2 次 SECURE 法では、この 3 年連続ルールを 2 年連続に短縮し、2025 年以降に始まる制度年度から発効することとした。

④ 加入を促進する制度的枠組み

a. 自動登録の促進

401(k)制度の多くは制度加入の要件として従業員自身の掛金拠出を規定している。このため、加入資格要件を拡大しても従業員が実際に掛金拠出の判断をしなければ、加入者は拡大しない。対策のひとつとして内国歳入庁は 1998 年、歳入規則 98-30 にて新たに 401(k)制度に加入する資格を得た従業員への「否定的選択」（＝自動登録）を導入することを認め、2006 年年金保護法（PPA）により自動登録や定期的自動掛金増額を奨励するセーフハーバー基準を示した。また、SECURE 法では、定期的自動掛金増額の上限を従来の 10%から 15%に引き上げた。さらに、第 2 次 SECURE 法は、新設の 401(k)および 403(b)制度が適格になる際には当該制度に自動登録を求めることとした。当初の自動登録の掛金額は報酬の 3%以上 10%以下である必要がある。自動登録は、掛金が報酬の 10%以上 15%以下になるまで、年 1 回の報酬の 1%が自動引上げの対象となる。なお、既存の 401(k)および 403(b)制度は自動登録要件の対象ではない。この改正は、2025 年に始まる制度年度から発効することとされている。

b. マッチング掛金の根拠としての選択的繰延と見做される奨学金返済

第 2 次 SECURE 法は、401(k)制度、403(b)制度または SIMPLE IRA に、「適格な奨学金返済」に関するマッチング掛金を認める。これによって、奨学金の返済で老後資産の形成の

余力のない従業員の資産形成を事業主が支援することが可能となる。「適格な奨学金返済」とは、従業員の適格な高等教育費を支払うためだけに従業員が負った債務の返済のことである。同規定は、2024年以降に開始する制度年度から発効する。

c. Savers Credit

2001年経済成長減税調整法（EGTRRA）によって導入され、2006年年金保護法（PPA）によって恒久化された税額控除の優遇措置である。401(k)等の本人掛金は累進課税によって高所得者ほど節税効果の恩恵が大きいいため、中低所得者のために講じられた。2,000ドルまでの適格掛金（事業主が提供する401(k)等における繰延べ掛金、およびIRA・Roth IRAへの掛金）に対して、掛金の10%~50%の税額控除を提供する。例えば、夫婦合算課税の場合、2023年の修正総所得が43,500ドル以下の場合は掛金（上限2,000ドル）の50%、43,500~47,500ドルの場合は20%、47,500~73,000ドルの場合は10%、73,000ドル超の場合は対象外となっている。第2次SECURE法は、IRAおよび職域制度に拠出する中低所得の個人が利用可能な現在の税額控除を、IRAまたは職域制度に預入しなければならない連邦のマッチング掛金に変更すると規定し、2027年以降の課税年度から発効することとした。

(2) イギリス

イギリスでは、自動登録制度によって職域年金制度を提供することは事業主の義務となったため、現在のところ目立った追加施策はない。今後の展開としては、適格収入帯（適格収入下限から適格収入上限）と自動登録発動収入の動向が注目されるものと考えられる。自動登録における掛金算定の対象となる収入は、従業員の収入のうち適格収入帯の範囲である。従って、適格収入下限付近の従業員にとっては掛金額が少額となり、あまり意味がない。適格収入帯と自動登録発動収入は国務大臣が毎年検証することとされている。検証にあたっては、適切な者が年金貯蓄を行うこと、貯蓄額を意義あるものにすること、均衡がとれた費用と管理の簡便性を重視することが考慮されるとしている。各年度の額は図表14のとおりである¹⁹。

¹⁹ 自動登録発動収入の水準は、法定最低賃金（23歳以上向けの全国生活賃金）が2023年4月から10.42ポンド/時となったことを考慮するとフルタイム（例えば週30時間）で働く限りこれを大きく上回る計算になり、水準としてはパートタイム従業員を考慮した低い水準と考えられる。また、近年は自動登録発動収入を凍結しているが、インフレーションを考慮すると実質的な対象範囲の拡大と考えられる。実際、2022年度の改定（据置）では、対象者が1万7千人程度増えると推定されている。

図表14 適格収入帯(QEB=LELからUEL)と自動登録発動収入(ET)の推移

適用年	適格収入下限 (LEL)	自動登録発動収 入 (ET)	適格収入上限 (UEL)
2012 - 2013	£5,564	£8,105	£42,475
2013 - 2014	£5,668	£9,440	£41,450
2014 - 2015	£5,772	£10,000	£41,865
2015 - 2016	£5,824	£10,000	£42,385
2016 - 2017	£5,824	£10,000	£43,000
2017 - 2018	£5,876	£10,000	£45,000
2018 - 2019	£6,032	£10,000	£46,350
2019 - 2020	£6,136	£10,000	£50,000
2020 - 2021	£6,240	£10,000	£50,000
2021 - 2022	£6,240	£10,000	£50,270
2022 - 2023	£6,240	£10,000	£50,270
2023 - 2024	£6,240	£10,000	£50,270

出所 : The Pensions Regulator: Earnings Thresholds

5. 日本への示唆

(1) アメリカ

まず、アメリカの施策に関して、日本への導入可能性を検討してみる。

日本の企業年金制度は事業主掛金が基本であり、企業型 DC の場合は従業員が自ら負担するマッチング掛金や、個人型確定拠出年金 (iDeCo) への拠出が上乘せされる。従って、理屈としては加入率の格差は発生しない。しかし、企業年金の加入者は厚生年金被保険者であることが前提であり、さらに加入にあたって「一定の資格」を設けることも可能である。法令解釈通知の一部改正により、「一定の資格」を定める場合には同一労働同一賃金ガイドラインの「基本的な考え方」を踏まえることが明記された。しかし、現状は加入対象とならない従業員、主に不安定で低収入の従業員が存在することも事実である。この点に関して、アメリカは年 500 時間の労働を 2 年間提供した従業員に 401(k)制度の加入資格を与えることを要件とした。日本においても、ひとつの論点となり得るかもしれない。

次に、IRA を利用した職域制度やセーフハーバー401(k)等についてであるが、これは既に iDeCo、iDeCo⁺、あるいは簡易型の DC 制度、といった同様の仕組みが既に導入されており、日本においては対応済との評価が妥当と考えられる。Pooled Employer Plan (PEP) に関しては、日本では総合型 DC 制度が同種同業といった制限なしに設立可能であり、その運営は実質的には運営管理機関が担っており、既に類似した制度があるという認識が可能と考えられる。

自動登録に関しては、前述のとおり、日本の企業年金は事業主掛金が主体であり、従業員が加入の是非を判断する状況にはなっていない。ただし、iDeCo⁺や近年普及しつつある選択型 DC 制度は、実質的には従業員の給与の一部を掛金として拠出する制度である。こうした制度では、制度への加入は個々の従業員の判断によることが建前であるため、制度が普及するにつれ、ひとつの課題となる可能性はあると考えられる²⁰。ただし、アメリカの自動登録は、少なくとも既存の制度では基本的に任意であり、義務化されるのは任意設立の下での新規の制度のみである。この状況で加入が促進されるかは、制度改正の施行状況を確認しないと判断できない。

最後に、10 年ほど前からの動きであるが、老後資産形成における貯蓄に関する一部の州の動向を紹介する。いくつかの州が民間部門の従業員の老後資産形成を拡大するため、州ベースの制度を制定または提案した。典型的な例では、事業主が制度を提供していない場合、一定の規模を超える事業主に従業員が州の制度に登録する選択肢を提供することを課す。事

²⁰ 確定拠出年金の場合、掛金そのまま勘定残高という個人の持分になるため、掛金と給与とは一体化されやすいと考えられる。特に、給与を減額して減額分を事業主掛金として拠出する選択型 DC は、企業年金を実施していない中小企業を中心に、社会保険料の事業主負担の低減のために利用されるケースが増加することが考えられる。ちなみに、アメリカの 401(k)制度の従業員掛金は「選択的繰延べ」であり、社会保障税（保険料）の賦課対象となっている。

業主の義務は、給与天引きによって従業員の掛金を徴収し、制度に送金することであり、事業主掛金の拠出義務はない。制度を維持管理し、投資サービスプロバイダーを選択する責任は州にある。このような制度を日本に焼き直すと、国や地方自治体等が、すべての事業主に対し、従業員が iDeCo の加入者となる権利を積極的に提供させるという、事務負担のみのソフトな義務化と考えられる²¹。こうした施策も、選択肢になり得ると考えられる。

(2) イギリス

既に見てきたとおり、イギリスは公的年金について 1970 年代に定額の国家基礎年金と付加年金（国家所得比例年金）という二階建ての設計を描いたものの、最終的には一層型の定額年金となり、現在に至っている。所得比例年金（国家第二年金）が存在した時代には、職域年金は適用除外制度を通じて公的年金と深くかかわってきた。このような事情により、公的年金が一層型の設計となった現在も、公的年金に上乘せする職域年金は、従業員に自社の職域年金を提供するか、自動登録制度を伴う NEST を提供するかのいずれかが事業主の義務として課される状態となっている。

イギリスの所得比例年金より長い歴史をもつ厚生年金保険を持つ日本においては、報酬比部分を廃止して義務的な企業年金を導入することはおよそ現実的ではないが、一方、イギリスではこれを推進しているとも考えられる。その点では、職域年金の義務化と自動登録制度というイギリスの選択は、日本にとって参考になりにくいと思われる。ただ、アメリカの項で述べたとおり、ステークホルダー年金の際に事業主に課されたアクセス提供義務という施策は、例えば従業員に対する iDeCo 加入者への加入資格の周知義務と合わせた「ソフトな義務化」が私的年金の普及に寄与する可能性がある。

また、NEST の自動登録制度に象徴される義務化された職域年金は、従業員の収入によって対象範囲を規定しているが、現時点の年 10,000 ポンドという自動登録発動収入はパートタイム従業員を含む水準と考えられる。このことは、労働時間を基準にして適用範囲を拡大するアメリカとは異なるものの、実質的には職域年金がパートタイム従業員を含む広範な従業員を対象としようとしている点では共通している。日本において適用対象者のあり方を検討する際には、両国の例は参考になるとと思われる。

以上

²¹ イギリスにおけるステークホルダー年金の政策に対応するとも考えられる。

【参考文献】

《アメリカ》

1. 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料 令和4年度版」 11. 主要諸外国の年金制度（アメリカ）、2023年1月
2. Bureau of Labor Statistics, “Employee Benefits in the United States March 2008 - March 2022”, National Compensation Survey, 2008-2022
3. Tyler Bond and Dan Doonan, “The Missing Middle How Tax Incentives for Retirement Savings Leave Middle-Class Families Behind”, National Institute on Retirement Security, May 2022
4. Michael Doran (University of Virginia School of Law), “The Great American Retirement Fraud”, December 31, 2021
5. Employee Benefit Research Institute, “History of 401(k) Plans: An Update”, FAST FACTS #318, November 5, 2018
6. Employee Benefits Security Administration, US Department of Labor, “Private Pension Plan Bulletin Historical Tables and Graphs 1975-2020”, September 2022

《イギリス》

7. 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料 令和4年度版」 11. 主要諸外国の年金制度（イギリス）、2023年1月
8. 藤森克彦、「イギリスの年金制度」、年金と経済 Vol. 41 No. 2 各国の年金制度
9. 菅谷和宏、「イギリスの私的年金改革の変遷と最近の動向」、『年金と経済 Vol.34 No.3』、2015年10月、年金シニアプラン総合研究機構
10. 独立行政法人労働政策研究・研修機構、「職域年金への自動加入制度、10月にスタート—新たに430万人の加入見込む」、国別労働トピック：2012年10月
11. 厚生労働省（2010～2011）「海外情勢報告 2010～2011」『イギリス』pp275-287
12. 政府税制調査会、「政府税制調査会海外調査報告 イギリス、フランス、ドイツ」、第25回税制調査会（2019年9月4日）[総25-4]
13. DWP "Official Statistics on workplace pension participation and saving trends of eligible employees: 2009-2021"

巻末資料 1

アメリカの年金制度の歴史

年	出来事	大統領
1776	新米国議会による米国陸軍年金の制定（最初の国家年金制度）	-
1795	トマス・ペインが若者への就職準備金や老人への年金支給を含む最低限所得保障の必要性を説いた「農民の正義」（『Agrarian Justice』（1797年に英語で出版））を出版し、欧州諸国や新興のアメリカ共和国のための社会保険制度を提案	ワシントン
1832	独立戦争の生存兵に終戦時に基本給の100%に相当する年金を支給	ジャクソン
1855	アメリカ海軍兵士のための最初の正式な退職制度を設立	ピアース
1857	ニューヨーク市が障害を持つ市警察官に対する最初の年金制度を設立	ブキャナン
1860	米国の国勢調査で65歳以上の人口が849,000人（米国人口の2.7%）と報告	
1875	アメリカン・エクスプレスが米国初の民間企業向け年金制度を提供	グラント
1878	ニューヨーク市が警察官のための一般退職金制度を設立	ヘイズ
1882	アルフレッド・ドルジ社（Alfred Dolge Company）による最初の正式な産業労働者向け企業年金制度の導入	アーサー
1884	B&O鉄道による10年以上勤務した65歳退職者に対する給与の最大35%を支給する年金制度運営（ワークプレイス・コンサルタンツによる）	
1900	米国内で合計 5 社（Dolge を含む）が産業労働者に企業後援の年金を提供	マッキンリー
1911	マサチューセッツ州、州職員に対する初の退職金制度を設立	タフト
1919	300以上の民間企業年金制度が存在	
1920	5月22日、連邦職員退職手当法（Federal Employees Retirement Act）の制定	ウィルソン
1930	21州で教職員退職金制度を導入	フーヴァー
1935	8月14日、社会保障法（Social Security Act）の制定	
1935	社会保障法改正。女性は62歳から減額給付、65歳から満額給付を受給可能	ルーズベルト
1942	10月21日、1942年歳入法（Revenue Act of 1942）の制定	
1961	6月30日、社会保障法改正。男性は62歳から減額給付を受給可能	ケネディ
1970	民間企業従業員の約45%が年金制度に加入	ニクソン
1974	9月2日、1974年従業員退職所得保障法（ERISA : Employee Retirement Income Security Act）の制定	フォード
1978	1978年11月6日、内国歳入法に401(k)項追加、現在米国で利用されている主要な退職金積立手段の一つを運営する歳入法の制定	カーター
1983	4月20日、社会保障法改正。1959年以降生まれの者の退職年齢引上げ（65歳→67歳）、社会保障費の課税対象に	
1983	4,000万人が民間年金制度の対象に	レーガン
1986	1986年税制改革法の制定。401(k)への拠出を3万ドルから7,000ドルに制限するなどの条項	
1990	1,150万人の米国労働者が確定拠出年金制度の対象に	H.W.ブッシュ
2006	8月17日、年金保護法（Pension Protection Act of 2006）の制定	W.ブッシュ
2011	5,100万人の米国労働者が401(k)口座を保有	
2012	DC制度とIRAの合計口座残高10兆ドル以上に	
2016	米国退職者の84%が社会保障を、44%が401(k)などの退職給付を受給、29%が退職後に就労し収入を得ている（U.S. News and World Reportによる）	オバマ
2019	5月23日、SECURE法の制定	トランプ
2022	12月29日、第2次SECURE法の制定	バイデン

巻末資料2

イギリスの年金制度の歴史

年	事項	備考	
		内閣	与党
1800～1900	民間部門で職域年金制度の導入	-	-
1950代	職域年金の普及促進	-	保守党
1975	1975年 社会保障法 ・ 公的年金が基礎年金と報酬比例年金の2階建てになる ・ 一定の給付率をもつDBの加入者は報酬比例年金の加入免除（適用除外制度導入）	ウィルソン内閣	労働党
1980	1980年 社会保障法 ・ 公的年金の給付率改定を物価スライド方式にする	サッチャー内閣	保守党
1986	1986年 社会保障法 ・ 報酬比例年金の給付水準を段階的に引き下げ（2010年まで） ・ DC、個人年金による適用除外制度の導入		
1995	1995年 年金法 ・ 公的年金の女性受給開始年齢を60歳から65歳に段階的に引上げ	メージャー内閣	保守党
1999	「福祉に関する新しい契約」の公表 ・ 最低所得保証制度を新設 1999年 福祉改革・年金法 ・ 2001年のステークホルダー年金、2002年の国家第二年金の導入を提言	ブレア内閣	労働党
2001	・ ステークホルダー年金（DC）の導入 ⇒ 企業年金を実施していない5人以上の従業員の事業主に実施の義務化 ⇒ 年金額は拠出額、保険会社の運用実績により確定するDC		
2002	・ 報酬比例年金を廃止して国家第二年金を創設		
2003	・ 年金クレジットの導入 ⇒ 税金を財源に低所得高齢者を救済する給付制度（最低所得基準額に満たない分との差額を支給）		
2004	金融法の施行 ・ 年間非課税限度額、生涯非課税限度額を導入⇒DB、DC共通		
2007	2007年 年金法 ・ 公的年金の支給開始年齢を68歳に段階的に引上げ ・ 公的年金の物価スライドから賃金スライドに移行する ・ 個人年金勘定の創設	ブラウン内閣	労働党
2008	2008年 年金法 ・ 企業年金（DC）の義務化 ⇒ 企業年金がない中小企業に被用者を自動登録させることを義務づけ ⇒ 従業員の自動加入より終身のDBからDCへの移行 ※これ以降DCの加入者が急激に増加する		
2012	・ NESTを創設 ⇒ 2008年の改正が拡大し事業主と加入者が拠出、政府は税控除で補助 ⇒ 事業主の立ち上げ費用なし低コストで運営可能	キャメロン内閣	保守党・自由民主党
2014	2014年 年金法 ・ 公的年金の報酬比例部分を廃止（新国家年金の創設）		
2016	・ 新国家年金の施行 ・ DCの受給方法の種類が大幅に拡大 ⇒ 年金フリーダム（選択肢の自由化 一時金や部分引出しの自由を認める）		
2019	MaPs（家計、年金等の金融助言組織）の活動開始	ジョンソン内閣	保守党
2020	MaPsが「健全な家計のための英国の戦略」を公表 ・ 年金フリーダムに向けた動き ⇒ 情報提供（年金ダッシュボードへ） ・ 老齢期のための選択（死、衰弱、葬儀等 75歳以上）		

巻末資料3 エリサ法第202条（米国統合法典第29編第1052条）-最低加入基準

- (a)
- (1)
- (A) 年金制度は、制度への加入条件として、従業員²²が満たすべき制度を維持する単一または複数の事業主の下での勤務期間を以下のいずれか遅い日を超えて求めることはできない。—
- (i) 当該従業員が21歳に到達する日、または
- (ii) 1年の勤務期間を完了する日
- (B)
- (i) 2年以内の勤務の後に各加入者が当該制度の下でのその時点における取消不能の既発生給付の100%の権利を取得することを規定する制度の場合、(A)の(ii)は「1年の勤務期間」を「2年の勤務期間」に置き換えて適用する。
- (ii) 第26編501(a)の下で課税を免除されている事業主により教育機関(第26編170(b)(1)(A)(ii)の定義による)の従業員のためにのみ維持され、加入者が最低1年の勤務で各加入者が当該制度の下でのその時点における取消不能の既発生給付の100%の権利を取得することを規定する制度の場合、(A)の(i)は「21歳」を「26歳」に置き換えて適用する。
- (2)年金制度は特定の年齢に到達した従業員を（年齢を基準して）加入から除外することはできない。
- (3)
- (A) 本条の適用にあたり、「勤務年」とは従業員が1,000時間以上勤務した12か月間を意味する。本項の適用にあたり、労働長官が規定する規則にもとづき勤務開始の日から始まる12か月間で勤務1,000時間に満たない従業員の場合に当該計算を制度年度の初日を参照することができる場合を除き、12か月間の計算は当該従業員の雇用が開始した日を参照してなされる。
- (B) 暦年の慣習的雇用期間が1,000時間に満たない季節産業の場合、「勤務年」とは労働長官が規定する規則の下で決定される期間とする。
- (C) 本条の適用にあたり、「勤務時間」とは労働長官が規定する規則の下で決定される勤務の時間とする。
- (D) 本条の適用にあたり、海運業の場合、125日の勤務を1,000時間の勤務として扱う。労働長官は、本号の目的を遂行するために規則を規定することができる。
- (4) (1)号に規定する最低年齢および勤務要件を満たし、その他の点で制度の加入資格を取得した如何なる従業員も以下のいずれか早い時点までに当該制度への加入を開始することを規定しなければ、制度は(1)号の要件に適合するとは扱わない。—
- (A) 従業員が当該要件を満たした日以降にはじまる最初の制度年度の初日、または、
- (B) 従業員が当該要件を満たした日以降6か月を経過した日

²² エリサ法第3条「定義」(6)号によれば、「従業員とは事業主に雇用されるすべての従業員をいう」とされている。

ただし、当該従業員が適用される(A)または(B)に規定される日より前に離職している場合を除く。

(b)

(1) (2)号、(3)号および(4)号に規定する場合を除き、制度を維持する単独または複数の事業主における全勤務年は、(a)項(1)号の目的のための勤務期間の計算において考慮されなければならない。

(2) 勤務要件として(a)項(1)号(B)の(i)が適用される制度の下で1年間の勤務の中断（本法第1053条(b)項(3)(A)で定義²³）がある従業員の場合、従業員が当該要件を満たしていなければ、当該中断前の勤務は考慮することを求められない。

(3) 1年間の勤務の中断（本法第1053条(b)項(3)(A)で定義）がある加入者について(a)項(1)号の目的で従業員の勤務期間を計算する際、制度の下で当該従業員が復帰後に1年の勤務年（(a)項(3)号で定義）を達成するまでは当該中断前の勤務を考慮することは求められない。

(4)

(A) (1)号の目的において、受給権賦与済でない加入者の場合、制度を維持する単独または複数の事業主における連続する1年の勤務の中断の前の勤務年数は、当該期間中の連続する1年の勤務の中断の数が次のいずれか大きい数以上であれば勤務期間の計算の際に考慮することを求められない。

(i)5 または

(ii)当該期間前の勤務年数の総数

(B) 勤務年数が(A)を適用する勤務の中断期間の理由で考慮しなくても良い場合、(A)を後続の勤務の中断期間に適用する際に当該勤務期間は考慮してはならない。

(C) (A)の目的において、「受給権賦与済でない加入者」とは事業主掛金に由来する既発生給付に対して制度の下で取消不能の権利を持たない加入者をいう。

(5)

(A) 次に掲げる理由により何某かの期間の欠勤をした個人の場合、—

(i) 当該個人の妊娠、

(ii) 当該個人の出産、

(iii) 当該個人による養子縁組に関連した子供の斡旋、または、

(iv) 当該誕生ないし斡旋直後から開始する期間に亘る当該子の世話

制度は、本項の下で1年の勤務の離脱（本法第1053条(b)項(3)(A)で定義）が発生したかの判定の目的に限定して、(B)に掲げる時間を勤務時間として扱わなければならない。

(B)ここに記述される時間とは、—

(i) 当該欠勤がなければ通常は当該個人に与えられていたであろう勤務時間、または

(ii) 制度が(i)に掲げる時間を判定することができない場合は欠勤1日あたり8時間の勤務、

ただし、妊娠や斡旋を理由として勤務時間と扱われる総時間は501時間を超えてはならない。

²³ エリサ法第203条(b)項に規定する「1年間の勤務の断続」とは、制度に規定する暦年、制度年ないし連続する12月で、加入者が当該期間に勤務500時間超を達成できなかったことをいう。

(C) (B)に掲げる時間は次に掲げる年において本号に規定する勤務時間として扱われなければならない。—

(i) 加入者が欠勤期間を(A)に規定する勤務時間として扱われるという理由のみで当該年の1年の勤務の中断が生じることを妨げられる場合は、欠勤開始の年、または

(ii) その他の場合は、直後の年

(D) 本号の目的において、「年」とは(a)項(3)号(A)にもとづき計算に用いられた期間をいう。

(E) 制度は、個人が制度管理者に対して制度が合理的に規定する適時の以下の情報提供を行わない限り、本号にもとづく期間は与えられないと規定することができる。—

(i) 欠勤が(A)に起因する理由であること、かつ

(ii) 当該欠勤の日数