

引退貯蓄を引退期まで保持する政策について¹

－引退前の資産漏出の抑制と引退期の年金受給の促進－

私的年金制度普及事業室 海外年金調査チーム

要旨

調査の主旨

- ・ 2023年度の調査は、①引退のために形成した金融資産を途中で漏出させることなく引退期まで保持させる施策、および②引退期間中に定期的な収入として受け取る施策をテーマとした。調査対象国は、企業年金先進国としての米国と、退職一時金制度のある韓国とし、日本における老後の資産形成・生涯所得の確保に向けた政策課題を考察した。

米国

- ・ 給付建て制度に替わって拠出建て制度が主流になる中、労働者が転職等に伴う中途退職時に拠出建て制度の勘定残高を一時金として受給ないし放置することが問題視されてきた。この問題の経緯とともに、法改正や関係通知を確認し、合わせて民間主導で導入された自動的移換ビジネスを紹介し、ポータビリティの動向について確認した。
- ・ 給付建て制度については、企業会計基準や年金給付保証公社（PBGC）の保険料高騰を背景に、企業が年金債務を負うことが難しくなっている。このため、給付建て制度の閉鎖・凍結や一時金選択肢の提供を伴う設計変更、年金受給権者への一時金選択機会の提供や年金支給義務を保険会社などに移転する年金リスク移転（PRT）が盛んになっている状況を紹介する。拠出建て制度に関しては、そもそも年金を提供する制度は少ないが、近年は制度内で年金を提供する試みもある。ただし、今後については注視する必要がある。

韓国

- ・ 1988年に国民年金が創設された韓国の公的年金制度の歴史は浅い。私的年金としては個人年金である年金貯蓄口座が1994年に創設されて広く利用されているが、企業年金としては2005年12月に勤労者退職給付保障法が施行され、従来の退職一時金制度と企業年金制度の2つの制度が整備された。韓国の企業年金は退職時に給付を個人退職年金（IRP）口座に移換するため、退職後は企業の支給義務が消滅する。
- ・ IRPは退職給付や納付した掛金を積立・運用して老後所得の財源として活用できるようにした通算制度である一方、退職後に即座に一時金を受け取る場合の受取口座としての役割も果たしている。このため、ほとんどの退職者が引退前に一時金を受給している実

¹本報告は、2024年8月現在の情報に基づいて作成している。

態がある。

- ・ 年金受給資格がある者の口座における年金受取者の割合は徐々に増加しているものの、ほとんどが一時金受給者というのが実態である。税制は引退後の年金受給が有利になるように設計されているが、現時点では効果を発揮しているとは言えない。

日本への示唆

- ・ 両国が提供する日本への示唆は、それほど多くない。まずは税制であるが、日本の退職給付に対する税制は、引退貯蓄の漏出防止という政策目的があるとすれば、米国や韓国に比べて整合性を欠く印象を否めないことが課題であろう。
- ・ 制度間のポータビリティに関しては、国民年金基金連合会や企業年金連合会といったナショナルセンターの存在もあり、米国より踏み込んだ対応が行われてきた。今後は、企業年金制度の適用率の引上げとともに、企業年金法制の外にある退職給付の iDeCo や通算企業年金への移換可能性について、検討の余地があると思われる。
- ・ 引退後の年金受給に関しては、日本が有期年金について公的年金との組み合わせによって生涯を通じた所得保障の一翼を担う存在として位置づけていることは評価できる。給付建て制度の評価を必要以上に否定的にすることを防ぐ効果があるとするなら、保険会社や公的機関等を受け皿とする年金バイアウトは検討の余地があると思われる。

0. 調査の主旨

2022 年度の調査では企業年金を中心とした引退貯蓄制度の普及をテーマとしたが、2023 年度は、引退前の資産漏出の抑制と引退期の年金受給の促進をテーマに調査し、考えられる政策課題について検討した。

老後の生涯所得の確保の観点から、企業年金連合会も含めて、企業年金から支給される年金給付の重要性は益々高まっていくと考えられる。しかしながら、我が国の企業年金制度の多くは退職一時金制度に由来するものであることや、退職時に一時金で受給する方が年金受給よりも税制面で優遇されていることなどから、多くの者が年金よりも一時金で受給することを選択している。

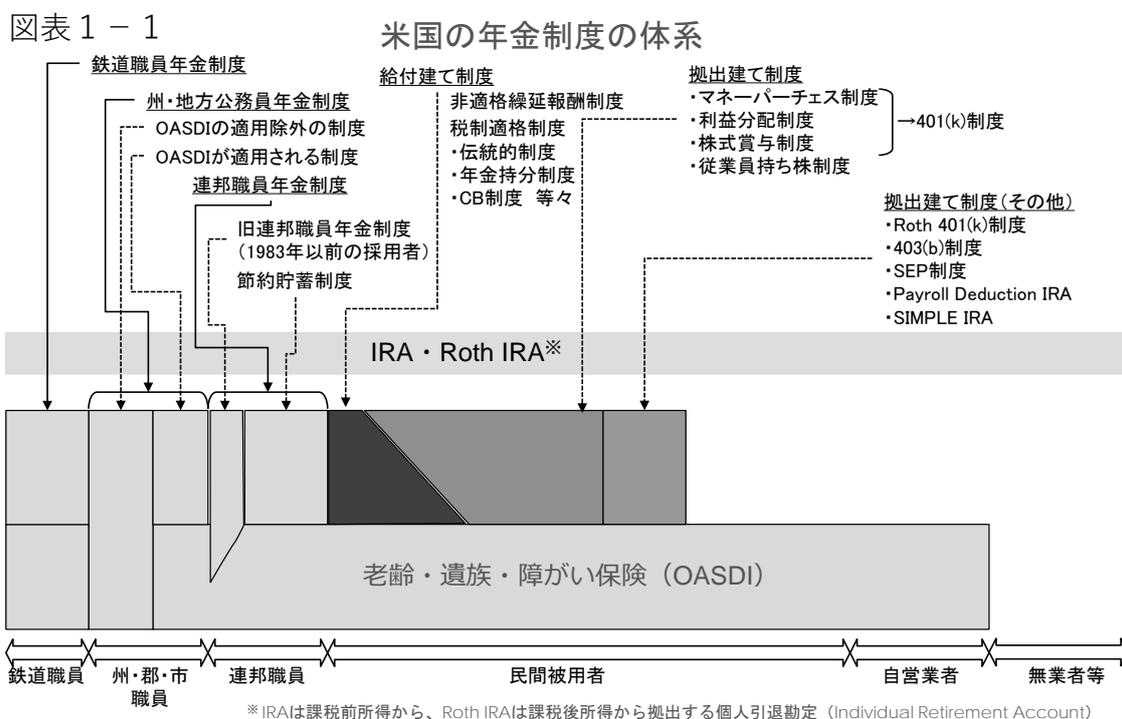
中途退職した場合、これまでポータビリティの機能が拡充されてきたものの、事業主の説明不足や、ポータビリティの認知度の低さなどから、機能が十分に利用されておらず、結果として老後の資産形成の機会を損なっている一面も考えられる。また、原則として中途引出しが認められていない確定拠出年金では、将来の年金受給に結び付かないことが懸念される、いわゆる「自動移換者」の問題が指摘されている。

こうした問題意識から、海外における年金、一時金等について可能な範囲で調査し、日本における老後の資産形成・生涯所得の確保に向けた政策課題をまとめた。調査対象国は、企業年金先進国としての米国と、退職一時金制度のある韓国とした。

1. 米国編

(1) 私的年金の現状

米国の年金制度の体系は図表1-1のとおりである。民間被用者の場合、職域（企業）年金は公的年金である老齢・遺族・障害保険（OASDI）に上乗せされる制度として、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、いくつかの派生的な制度が導入されている。これに加え、個人引退勘定（IRA）等、個人単位の引退貯蓄制度が提供されている。

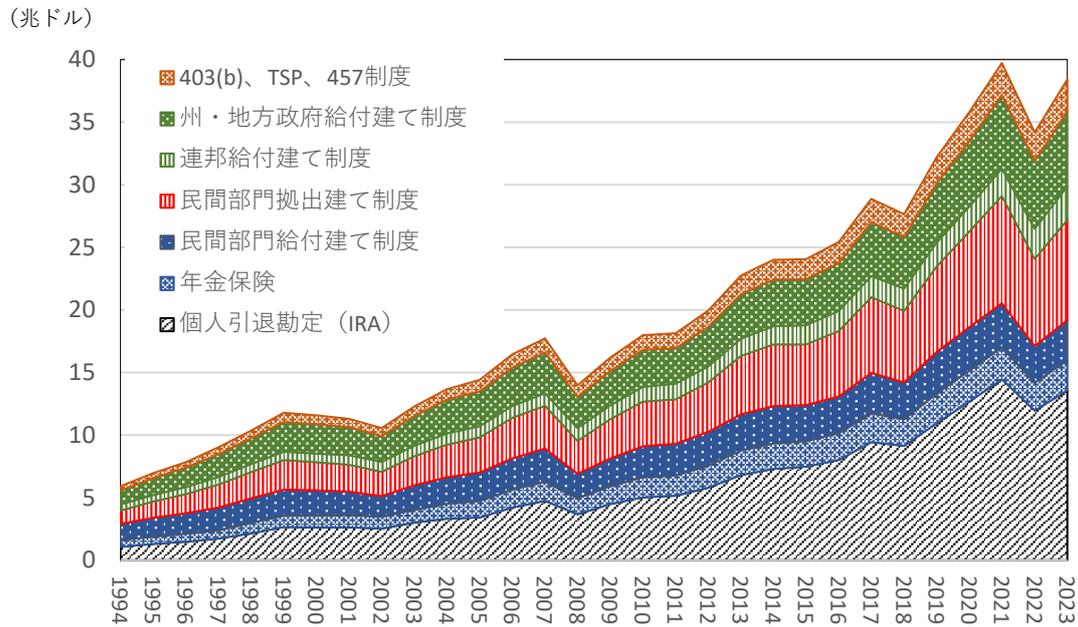


公的年金を除く各制度の規模の推移を金融資産の面から確認すると図表1-2のとおり、おおむね順調に増加している。また、各職域制度の退職時の受け皿としても利用される個人引退勘定（IRA）²の規模が最大となっていることが特筆される。

² エリサ法施行時に創設された個人用の積立勘定である。当初、職域年金等でカバーされない個人のための課税繰延制度であったが、企業年金に加入している労働者も含めて全労働者に適用範囲が拡大され、また、401(k)制度等に積み立てた資産等を移管する受け皿としても活用されている。

図表 1 - 2

引退資産の総額

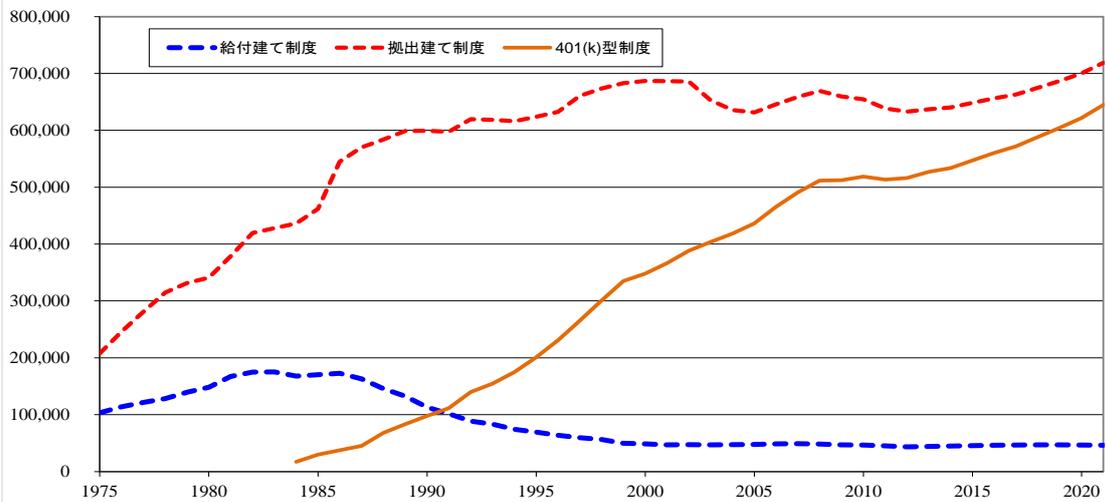


米国の職域年金の歴史はエリサ法を抜きには語れないが、拠出建て制度が中心となりつつある現状に影響したのは、1978年歳入法により正式に誕生した401(k)制度³と考えられる。401(k)制度は、根拠規定となる内国歳入法第401条(k)項のタイトル（Cash or Deferred Arrangement：即時繰延選択協定）が示すとおり、従業員の選択により、現金で支払われる給与の一部を適格な引退制度に課税上の所得控除を受けて拠出する拠出建て制度である。従来は税務当局から否定的に考えられていた職域年金への従業員負担掛金について税制優遇策を提供したこともあり、図表1-3、図表1-4に示すとおり、現在では403(b)制度⁴を含む401(k)型の制度は、主流となりつつある拠出建て制度の中でも中心的な制度となっている。

³ 利益分配制度、株式賞与制度、エリサ法施行前のマネーパース制度のうち、内国歳入法401条(k)項に規定する適格要件を満たす制度のこと。従業員拠出について、従業員が給与の一部を繰り延べることを選択すると所得税の課税が給付時まで繰り延べられるのが最大の特徴である。事業主も各従業員の拠出額に応じ一定割合を上乗せするなどの形で拠出を行う。

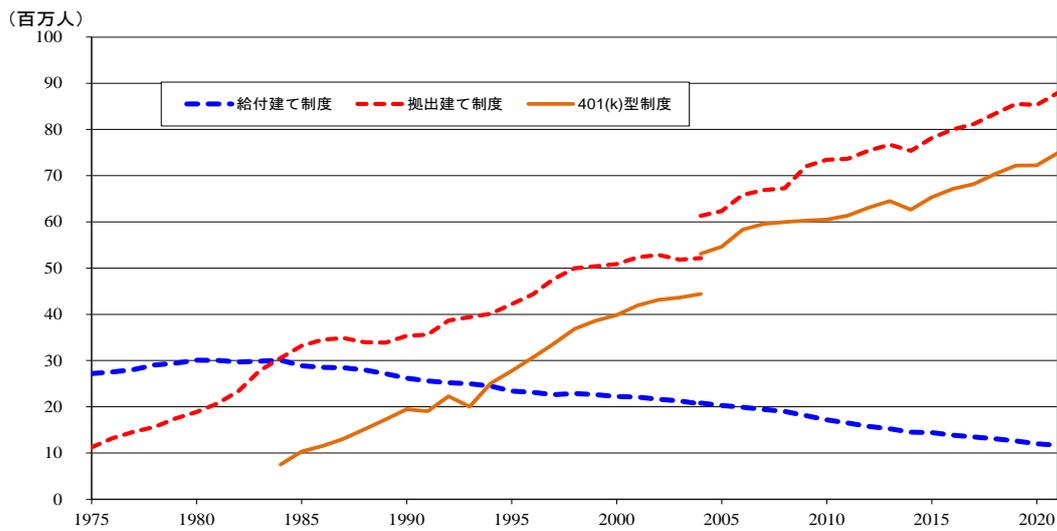
⁴ 401(k)制度が営利企業に適用されるのに対し、403(b)制度は公立学校や一定の慈善団体の職員に提供される制度であり、401(k)制度と類似している。

図表 1 - 3 職域年金の制度数の推移



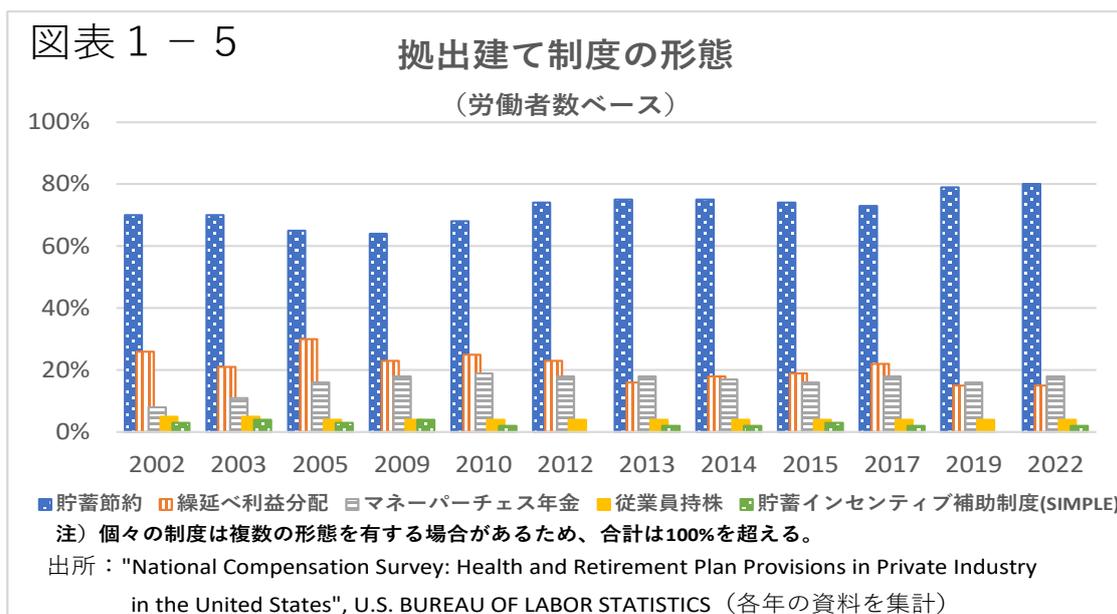
注：加入者数1名の制度を除く。統計の手法は折々に変更される。
出所：合衆国労働省"Private Pension Plan Bulletin Historical Tables and Graphs"

図表 1 - 4 職域年金における現役加入者数の推移



注：加入者数1名の制度を除く。統計の手法は折々に変更される。
出所：合衆国労働省"Private Pension Plan Bulletin Historical Tables and Graphs"

拠出建て制度には様々な形態があり、単一の制度に複数の形態を包含している場合も多いと考えられる。図表1-5は、労働統計局のサンプル調査の資料から引用したものであるが、拠出建て制度の適用状況を貯蓄節約制度⁵、繰延べ利益分配制度⁶、マネーパース年金制度⁷、従業員持株制度⁸、貯蓄インセンティブ補助（SIMPLE）制度⁹等の形態別に示したものである。これにより、401(k)型の制度が対応する貯蓄節約制度の特徴を持つ制度が労働者数ベースでも圧倒的に多いことが確認できる。このため、本稿における拠出建て制度の記述は、主として401(k)型制度に関するものとする。



⁵ 従業員は個人勘定に予め決められた給与の一部（通常は課税前）を拠出できる。事業主は従業員掛金の一定割合等の掛金を適合させることができる。掛金は従業員ないし事業主の指示により投資される。長期貯蓄の手段として設計されたものの、引退前の取崩しや融資を認めることができる。（以下、脚注9までは同資料の用語集の解説の抜粋である）

⁶ 事業主は企業の利益の固定ないし裁量的金額を従業員の勘定に拠出する。事業主の掛金は企業の利益を基準とし、ゼロもあり得る。掛金は全従業員に均等ないし給与を基準に分配される。給付を受給するために従業員が自身の勘定に拠出することは求めない。

⁷ 通常は従業員の給与の一定割合で固定された事業主掛金が毎年個々の従業員の勘定に割り当てられる。事業主の裁量で同制度に利益分配掛金を拠出することができる。

⁸ 事業主は指定された金額を基金に支払い、基金は主に自社株に投資する。その後、株式は計算式に従って従業員に配布される（民間企業のみ利用可能）。

⁹ 従業員100人未満で他の適格年金制度を持たない事業主に限って利用可能。401(k)制度の一部ないしIRAとして設定が可能で、事業主は報酬の3%を上限とするマッチング掛金ないし全有資格従業員に対する2%の非選択掛金を拠出しなければならない。

(2) ポータビリティの実態

米国の職域年金制度においては、拠出建て制度の普及とともに引退資産を引退期まで保持させることが大きな課題となっている。特に、転職に際して元の事業主の制度に蓄積させた資産（受給権）を漏出ないし放置させないための政策の重要性が増していると考えられる。米国には、日本の給付建て制度における企業年金連合会や拠出建て制度における国民年金基金連合会のような、転職や離職に伴う通算機能をもつナショナルセンターが存在しない。このため、個人引退勘定（IRA）を含む制度間のポータビリティの促進施策が重要となる。本節では、まず①において法制面から各種制度間の移換可能性について概観する。②では、給付建て制度における設計の変化との関係について確認する。③では、拠出建て制度を中心に転職時における個人勘定の漏出の現状について確認する。④では、少額勘定のIRAへの移換義務化についての経緯と現状を概観する。⑤では、2023年にRetirement Clearinghouse（RCH）が開始した自動的移換（Automatic Portability）¹⁰サービスと同サービスに関する法制上の位置付けについて確認する。

① 制度間の移換可能性

図表1-6は、各種制度間の移換可能性をまとめたもので、縦に並ぶ移換元制度から横に並ぶ移換先制度への移換の可否および条件を示している。制度形態を確認すると、「Roth」がついているものは課税後所得から拠出する制度である。また、「適格制度（課税前）」には、利益分配制度、401(k)制度、マネーパーチェス制度のほかに給付建て制度も含まれる。一部の制度を除き、「適格制度（課税前）」を含む課税前掛金を拠出する制度は、経過期間や回数の制約はあるが、課税後掛金を拠出する制度を含む他の制度に移換可能である。ただし、課税後掛金を拠出する制度に移換する場合には、移換時点で課税関係が発生する。一方、課税後掛金を拠出する制度からの移換先は、課税後掛金を拠出する制度に限られる。

¹⁰ 日本の確定拠出年金法における「その他の者」の個人別管理資産を国民年金基金連合会に移換することの通称として用いられる「自動移換」との区別のために、「自動的移換」を用いた。

図表 1-6 私的年金制度におけるポータビリティ

	移換先							
	Roth IRA (注1)	伝統的 IRA (注2)	SIMPLE IRA (注3)	SEP-IRA (注4)	457 (b) (注5)	適格制度 (課税前) (注6)	403 (b) (課税前) (注7)	指定Roth 勘定 (注8)
移換元 Roth IRA (注1)	○ ¹	×	×	×	×	×	×	×
伝統的IRA (注2)	○ ²	○ ¹	○ ^{1,6} 2年後	○ ¹	○ ³	○	○	×
SIMPLE IRA (注3)	○ ² 2年後	○ ¹ 2年後	○ ¹	○ ¹ 2年後	○ ³ 2年後	○ 2年後	○ 2年後	×
SEP-IRA (注4)	○ ²	○ ¹	○ ^{1,6} 2年後	○ ¹	○ ³	○	○	×
457 (b) (注5)	○ ²	○	○ ⁶ 2年後	○	○	○	○	○ ^{2,4}
適格制度 (課税前) (注6)	○ ²	○	○ ⁶ 2年後	○	○ ³	○	○	○ ^{2,4}
403 (b) (注7)	○ ²	○	○ ⁶ 2年後	○	○ ³	○	○	○ ^{2,4}
指定Roth勘定 (注8)	○	×	×	×	×	×	×	○ ⁵

¹ 12カ月で1回のみ。² 所得に含めなければならない。³ 分別勘定を保有しなければならない。⁴ 制度内ロールオーバーに限る。⁵ 非課税給付額は信託受託者間の直接移換でなければならない。⁶ 2015年12月18日より後のロールオーバー掛金に適用。

(注1) 掛金は所得控除の対象外だが非課税で口座から引き出し可

(注2) 掛金は所得控除の対象だが受給時は所定の所得税率で課税

(注3) 従業員100人以下の中小企業向けで労使が拠出、従業員掛金は所得控除の対象

(注4) 事業主が従業員のIRA勘定に掛金を拠出する制度

(注5) 州政府や郡・市などが主に提供する401 (k) 型拠出建て制度

(注6) 利益分配制度やマネーパース制度、給付建て制度等を含む

(注7) 非営利団体職員向けの401 (k) 型拠出建て制度

(注8) 401 (k)、403 (b)、457 (b) 制度内に設定されたRoth勘定

(出所) IRS "ROLLOVER CHART"より作成

なお、この図表は法制上の移換可能性を示したものであり、実態は別途確認する必要がある。資産の移換には、受換側の制度に受換する旨が規定されていることが前提になる。拠出建て制度に関しては、受換は技術的にも困難なことではなく、また、拠出建て制度のメリットとされているため、受換に対応していると考えられる。一方、給付建て制度については、必ずしも普及しているとは考えられない。事実、労働省の資料¹¹による2021年の実績では、拠出建て制度では加入者および事業主による年間掛金の合計に加え、その13.9%に相当する受換による収入があるが、給付建て制度の同割合は1.0%である。

また、移換には直接移換 (direct rollover) と60日移換 (60 day rollover) がある。直接移換は適格制度からIRAや他の適格制度へ、個人を介さずに移換金を直接移換する方法で、この場合、課税関係は発生しない。一方、60日移換では、移換金はいったん退職した個人が受取り、60日以内にIRAや他の制度に拠出する。この場合、適格制度は規定の源泉徴収を行うため、課税上の優遇を受けるためには、別途、源泉徴収された資金を移換後の勘定に払い込むための手続きも必要となる。

¹¹ "Private Pension Plan Bulletin, Abstract of 2021 Form 5500 Annual Reports", US Department of Labor, September 2023

② 給付建て制度における設計の変化

職域年金のポータビリティを検討する際、給付建て制度に関しては「年金としての支給」が中心と考えられていることを踏まえると、退職した労働者の受給権は誰が管理するか、また、退職する労働者に一時金選択の機会を与えているかといった制度の状況を確認する必要がある。

退職した労働者に一時金選択の機会が与えられない場合、当該労働者の年金受給権は元の事業主の制度の下で管理され、支給開始時期から年金として支給される。しかし、これは元の事業主の年金制度の受託者にとって、必ずしも好ましいことではない。なぜなら、こうした者へ確実に年金を支給することは制度管理者にとっての受託者責任（フィデューシャリーデューティー）であり、退職後も連絡可能な状態を確保しておく、ないし確保のための適切な対応の証跡を保持する必要があるからである¹²。また、拠出建て制度にも共通するが、こうした者を管理することは特に小規模の制度にとっては切実な問題とされる。加入者数 100 人以上の制度には外部監査が義務付けられており、その加入者数には元労働者である受給権者も含まれる。従って、雇用関係のない者の数が累積すると、思いがけず外部監査費用が発生することになる。

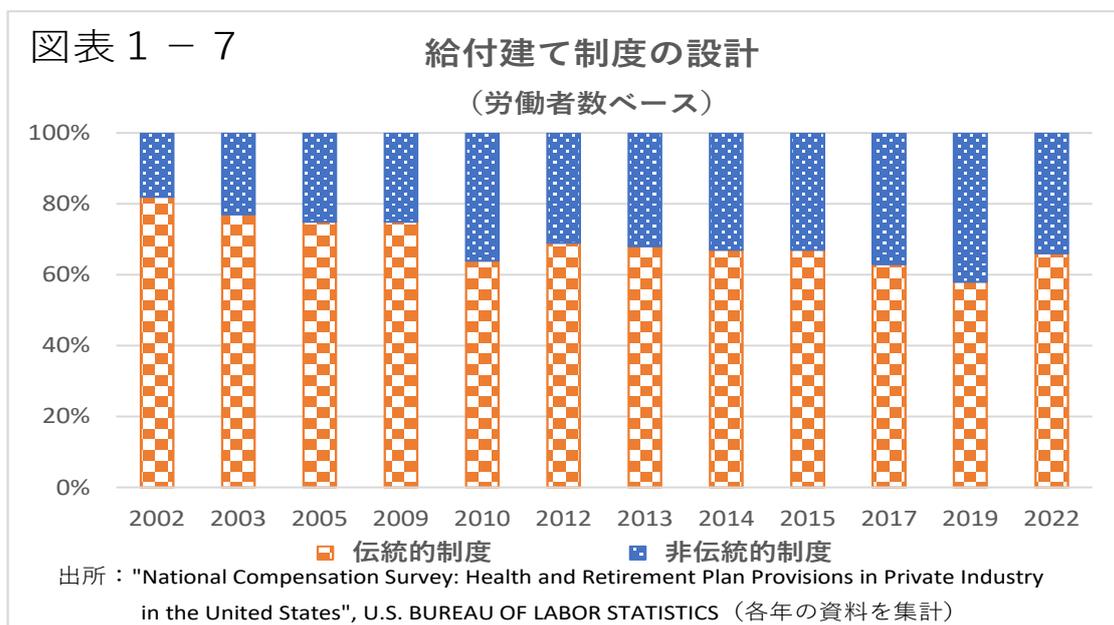
一方、労働者に一時金選択の機会が与えられる場合、当該一時金を IRA 等に移換せずに受給すれば漏出になる。なお、事業主には現在価値が一定額以下の受給権は現金で清算することが認められているが、内容は後述する。こうした事情を踏まえて、給付建て制度の傾向の変化を確認してみたい。

まず、労働統計局のサンプル調査における伝統的制度と非伝統的制度の適用状況（労働者ベース）の推移を図表 1-7 で確認する。おおまかな分類として、伝統的制度とは給付算定式で支給開始時の年金額を定義する制度、非伝統的制度とは先に退職時の給付原資を定義し、これを年金に変換する制度である。非伝統的制度の代表例として、キャッシュバランス制度とペンションエクイティ制度がある¹³。これを見ると、労働者ベースでは非伝統

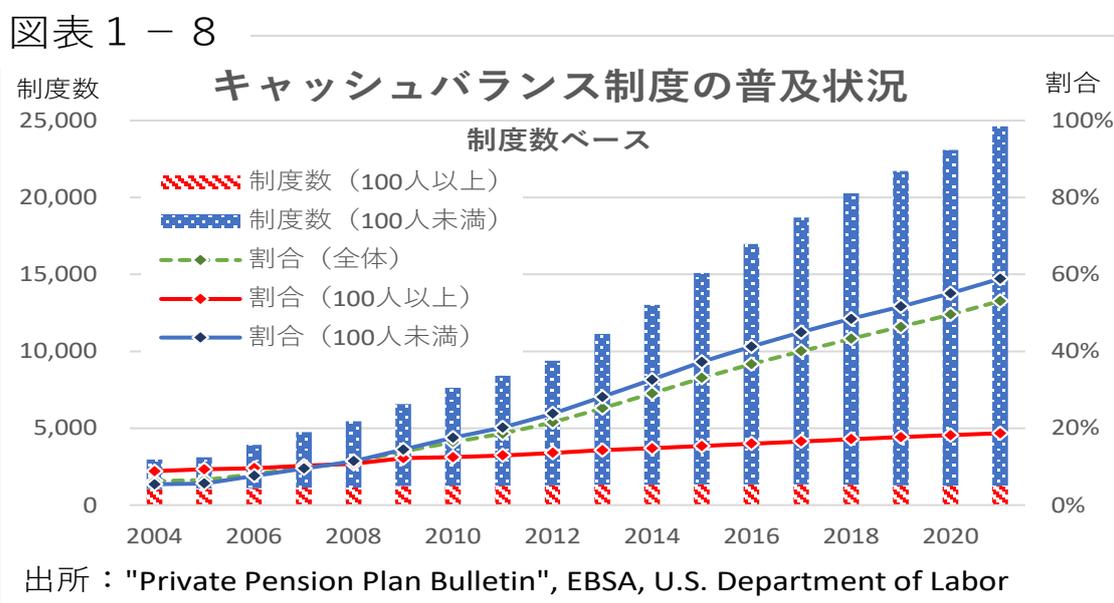
¹² 米国労働省は 2021 年 1 月 12 日、General Compliance Assistance として“Missing Participants – Best Practices for Pension Plans”を発出しているが、そこには「エリサ法の信託義務は DB 制度と DC 制度に等しく適用される。労働省は、行方不明加入者に対してもエリサ法の信託義務は全面的に適用されることも強調する。当該加入者および受益者は約束された給付に対する全面的な権利を保持する。そして、受託者は、正確な記録を保持し、時期が来た加入者・受益者に給付の全額が支払われることを保証する適切な措置を執る義務がある。」という主旨の記述がある。なお、2022 年末に成立した SECURE 2.0 法第 303 条には、年金や個人勘定を紛失した可能性のある引退貯蓄者が制度管理者の連絡先情報を検索できるよう、労働省が全国規模のオンライン検索可能な遺失物データベースを作成することが規定された。

¹³ 用語集によると、伝統的給付建て制度とは、引退時の定額給付、または給付額を規定するために生涯賃金、年齢、勤務年数といった要素を含む特定の算定式を用いる制度を言い、最終給与比例制、全期間給与比例制、定額制等がある。一方、非伝統的給付建て制度とは、キャッシュバランス制度やペンションエクイティ制度を含む最近の制度形態と説明されている。

的制度が適用される割合が増加傾向にあることがわかる。

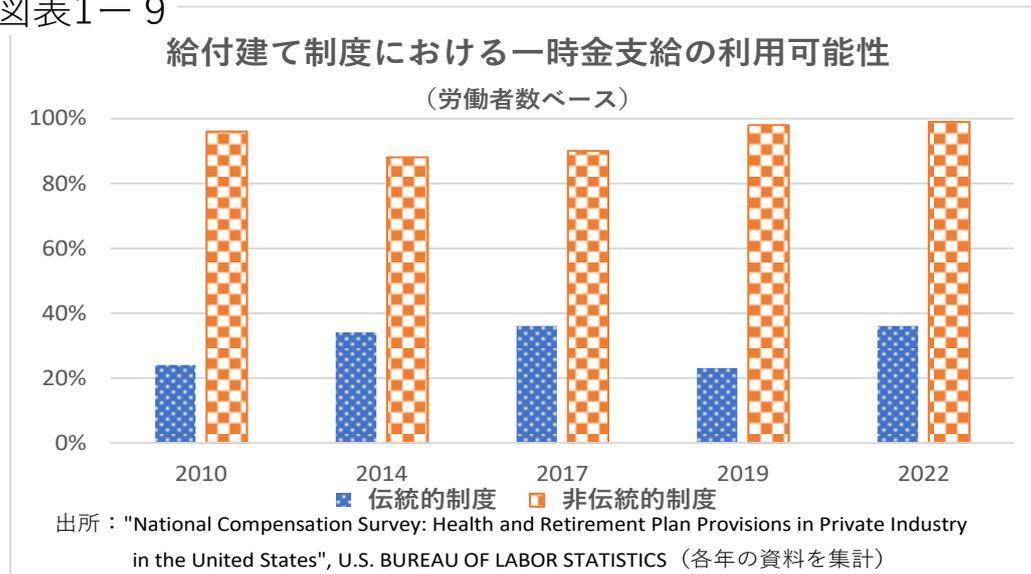


次に、制度数ベースで非伝統的制度の普及状況を確認する。非伝統的制度のほとんどはキャッシュバランス制度であるため、労働省の資料 (Private Pension Plan Bulletin) から編集すると図表 1 - 8 のとおりとなる。キャッシュバランス制度は既に給付建て制度の過半となっており、特に加入者数 100 人未満では 6 割近くになっている。



さらに、労働統計局のサンプル調査にて給付建て制度における一時金選択の利用可能性を確認すると、図表 1 - 9 のとおり、非伝統的制度ではほとんどが利用可能であることがわかる。

図表1-9



以上を踏まえると、キャッシュバランス制度は就労に中立的であるといった特徴から普及したとされるが、特に加入者数 100 人未満の小規模の制度への普及が著しいこと背景には、一時金受給の選択肢を提供することによって管理する加入者数の増加を抑えたいという事業主側の事情もあるかもしれない。

一時金受給の選択肢の提供については、金利の動向が影響することにも留意が必要である。内国歳入法第 417 条(e)項は、提供する一時金の額について「適用される死亡率表および適用される利率を用いて算出される現在価値を下回ってはならない。」と定める。この死亡率表と利率は財務省が定め、定期的に見直すこととなっている。特に利率は、社債イールドカーブをもとに、0~5 年、5~20 年、20 年以降の区分に従って定められるセグメント率となっており毎月更新される。実際に適用されるのは 24 か月平均のセグメント率であるが、基本的に市場の動向を反映したものである。従って伝統的制度的場合、制度規約に定める標準引退年齢支給開始の没収不能既発生給付としての年金の現在価値は金利の動向に影響を受け、退職時の年齢が若いほど影響の度合いは大きくなる。コロナ禍以降の米国の金利情勢は高止まりしていたため、現在価値は以前よりも目減りしていると考えられる¹⁴。このような事情から、一時金受給のインセンティブが低下している可能性があるとの指摘もある。

¹⁴ キャッシュバランス制度等の非伝統的制度的場合、規約に定める年金は退職時の没収不能の勘定残高を標準引退年齢支給開始の年金に変換して年金額が定義されるが、選択一時金は IRC § 417(e)を下回ってはならない。従って、年金額に変換する際の計算基礎が § 417(e)よりも有利な場合（利息賦与率がセグメント率より高い場合）、現在価値である一時金は勘定残高を上回るという不都合が生じる（Whipsaw 問題）。このため、2006 年年金保護法は、勤務期間 3 年以内に 100%受給権を付与、利息賦与率は市場収益率を上回らない等の要件を満たせば、勘定残高を一時金として支給できる旨を定めた。

③ 拠出建て制度における個人勘定の現金化による漏出の現状

拠出建て制度における一つの問題は、労働者が転職等で企業を退職する場合に、それまで保持していた個人勘定残高を現金化して引退時期より前に受給してしまい、引退時に十分な資産を蓄積できていないこととされている。また、前述のとおり、退職した労働者が引退貯蓄勘定を放置することも、制度提供者の信託義務、あるいは企業の制度に放置された勘定のメンテナンス費用等の観点から問題点が指摘されている。現金化による漏出に関する定期的な公式統計は、残念ながら見つからなかった。そこで、いくつかの調査報告書から現状を確認する。

まず、政府説明責任局（Government Accountability Office：GAO）の報告¹⁵を確認する。これは、高齢化に関する上院特別委員会への報告である。内容は以下のとおりである。

- 内国歳入庁および労働省の 2013 年の資料の分析によると、2013 年には主たる就労期間（25 歳から 55 歳）にある個人は少なくとも 690 億ドル（±35 億ドル）を漏出させた。内訳として、個人引退勘定（IRA）からの 395 億ドル（±21 億ドル）は早期の漏出の大部分を占めているが、同世代集団の IRA 資産の 3%（±0.15%）に相当し、2013 年の IRA 掛金を上回る。また、401(k)制度のような事業主が提供する制度の加入者は、困窮引出しや離職の際の一時金支払および未返済の融資残高の返済により、少なくとも 292 億ドル（±28 億ドル）を早期に引き出している。
- GAO による関係者への聞き取りでは、関係者は「勘定残高への早期引出しと長期の引退後の貯蓄を構築する必要性の均衡を取ると考えられる戦略」として、個人が離職後も制度融資の返済を継続できるようにすること、事業主掛金への加入者の引出しを制限すること、離職時の部分引出しを許可すること、制度設計に緊急貯蓄機能を組み込むこと等を提案している。

次に、従業員福利厚生研究所（Employee Benefit Research Institute：EBRI）の報告¹⁶を確認する。同報告は、次のとおり指摘する。

- 把握されている 401(k)制度の弱みの多くは、自動登録、自動 에스カレーション、投資オプションとしてのターゲットデートファンドの利用など、2006 年年金保護法によって奨励された自動化慣行によって部分的に対処された。これらは、加入率の向上、貯蓄の促進、資産配分の最適化に貢献した。重要なことは、401(k)の資金漏出の問題に対処するための効果的な解決策がまだ導入されていないことである。
- 毎年、退職した加入者の約 40%が制度資産の 15%を早期に漏出させる選択をしている

¹⁵ “RETIREMENT SAVINGS: Additional Data and Analysis Could Provide Insight into Early Withdrawals”, GAO-19-179, March 2019

¹⁶ “The Impact of Auto Portability on Preserving Retirement Savings Currently Lost to 401(k) Cashout Leakage”, By Jack VanDerhei, Ph.D., Employee Benefit Research Institute, Issue Brief No. 489, August 15, 2019

る。EBRI は、2015 年の漏出により 924 億ドルが喪失したと推定しており、これは引退後の適切な所得代替を生み出す 401(k)制度の可能性に影響を与える深刻な問題を示している。

- EBRI は、自動的移換の導入を提唱しており、その効果を推定した。自動的移換は、拠出建て資産を引退制度に保持するのに役立ち、雇用終了時の資金漏出を減らすことができる。自動的移換を独立した政策イニシアチブとして考慮すると、「部分的な」自動的移換（インフレ調整後 5,000 ドル未満の加入者勘定）から生じる 40 年間の追加貯蓄の現在価値は 1 兆 5,090 億ドルとなり、その価値は「完全な」自動的移換（すべての加入者の残高）では 1 兆 9,870 億ドルになると推測される。現在 25 ～ 34 歳の層は、部分的な自動的移換の下では 6,590 億ドルの追加保有が予測され、完全な自動的移換では 8,470 億ドル増加する。
- 職域引退制度へのアクセスを拡大する他の法的取組みと並行して検討した場合、例えば自動的移換と自動 IRA¹⁷を組み合わせた分析では、合計すると引退貯蓄不足額がさらに 2,930 億ドル削減され、合計で 6,970 億ドル、つまり現在の赤字の 18.2%が削減されることが示された。

次に、Wang 氏らによる学術誌への寄稿記事（2023）¹⁸を紹介する。要約すると以下のとおり、離職時における現金化による漏出を選択する割合が約 4 割という指摘は EBRI の報告と整合している。また、事業主によるマッチング掛金が寛大なほど現金化の傾向が強いという指摘は興味深い。

- 米国政府は、引退前漏出、つまり 59.5 歳未満の 401(k)引退貯蓄からの現金引出しを防止するために 10%の罰金を課している。28 の引退制度の対象となる 162,360 人の退職従業員を含む我々のデータでは、従業員の 41.4%が離職時に 401(k)貯蓄を現金化して漏出させたが、そのほとんどが勘定全額を使い果たした。
- 我々は、事業主のマッチング掛金が離職時の漏出に及ぼす影響を調査する。401(k)残高内の資金の「構成」が重要であり、事業主の掛金割合が高くなるほど漏出が増加する。事業主の従業員に対するマッチング率が 50% 増加すると、退職時の漏出確率が 6.3% 増加すると推定される。寛大なマッチングを行っている事業主は従業員の引退後の福利を気にかけているが、意図せずして従業員が転職する際に現金引出しを促す。

最後に、後述する Retirement Clearinghouse による報告¹⁹を紹介する。この報告は、同社が開発した自動的移換の導入をシミュレートするモデルによる自動的移換の利点を定量化

¹⁷ 近年、職域年金制度を導入していない企業に対して自動登録の IRA への加入を義務化する政策を掲げる州政府が増加しているが、これを意識していると考えられる。

¹⁸ “Cashing Out Retirement Savings at Job Separation”, Yanwen Wang, Muxin Zhai, John G. Lynch, Jr., *MARKETING SCIENCE* Vol. 42, No. 4, July–August 2023, pp. 679–703

¹⁹ “Revisiting the Auto Portability Simulation”, RCH, December 2023

したものである。モデルの更新や後述する SECURE 2.0 法を反映する等、予測精度を向上させる重要な新しい仮定に基づいており、以下の結果を報告している。自動的移換による引退資産の増加額は、前提の違いを考慮すれば、EBRI の推計と概ね整合的と考えられる。

- 多くの少額転職者が新たに義務的配賦規定の対象となり²⁰、その数は 40 年間で 3 億 4,220 万人と見込まれる。
- 自動的移換は資金流出の削減に劇的な効果を発揮する。40 年間にわたり、自動的移換を使用した場合の資金流出は平均 31%だったが、使用しない場合は 72%となった。自動的移換を採用した制度では、残高が 7,000 ドル未満の場合、資金流出は平均 20%まで減少する。
- 自動的移換がない場合と比較して、自動的移換により 1.6 兆ドルの資産の純増が予測される。40 年間にわたって、自動的移換の下で 1 億 7,560 万人の転職加入者が退職時の貯蓄を 1 兆 7,500 億ドル統合し、同機能がないと 1,552 億ドルの統合にとどまると予測される。

以上のとおり、米国では、特に拠出建て制度において、退職時の勘定の現金化が禁止されているわけではないため、引退貯蓄の形成という政策目的が損なわれており、また、これを改善するための方策が検討されていることが確認できた。

さらに留意すべき点としては、米国においては適格な年金制度からの給付は年金・一時金の別を問わず、通常の所得として課税対象となり²¹、その他の収入との合算後に人的控除を経て税率が適用される。従って、一時金を受給する場合には、累進課税の効果で限界税率が上昇し、税負担が重くなる。さらに、59.5 歳より前の受給に関しては、給付額の 10%に相当するペナルティ的な特別税 (excise tax) が課される。米国における引退貯蓄の漏出は、こうした抑制策とも考えられる税制上の措置をもってしても相当に大きく、依然として大きな政策課題となっている。

④ 少額勘定の移換に関する現行法の規定

ここで、離転職に伴う制度間の移換について、内国歳入法第 401 条(a)項 (適格要件) の (31) 号 (適格移転配賦の直接移換) の (A) および (B) の規定を確認しておきたい。この規定は、2001 年経済成長減税調整法 (Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act: EGTRRA) によって改定され、現在に至っている。EGTRRA 以前は、給付建て制度を含む没収不能既発生給付の現在価値が一定額以下であれば、事業主は加入者に対して退職時に一時金で清算することが可能であり、当時の一定額は 5,000 ドルであった。EGTRRA はこれを改定し、1,000 ドルを超えて 5,000 ドル以下の給付に関しては、退職した加入者が

²⁰ 後で整理するが、SECURE 2.0 法により義務的配賦 (従業員の意志に関係なく制度が一時金で清算可能な金額の上限) が従来の 5,000 ドルから 7,000 ドルに引き上げられたことを反映している。

²¹ 公的年金については、公的年金以外の収入の多寡に基づく課税控除がある。

特段の選択をしなければ、制度管理者が指定する個人引退勘定に移換することを義務付けた。なお、5,000ドルの上限は、SECURE 2.0法により、2024年から7,000ドルに引き上げられている。以下が、具体的な条文である。

(31) 適格移転配賦額の直接移換	
(A) 原則：信託は、当該信託が一部となる制度が適格な移転配賦の受給者が— (i)当該配賦額を適格な引退制度に直接支払うことを選択し、かつ(ii)当該配賦額が(制度管理者が規定する形式や時期に)支払われる適格な引退制度を特定した場合、当該配賦は指定された適格な引退制度に信託間の直接移換の形式で移転されなければならないと規定しなければ、本条の下での適格信託を構成できない。	
(B) 特定の強制配賦	
(i) 原則：適格制度の一部である信託の場合、当該信託がその一部である制度が、(I)(ii)に規定する1,000ドルを超える配賦が行われ、かつ、(II)被配賦者が(A)項に基づく選択を行わず、かつ、配賦を直接受給することを選択しない場合、制度管理者は、指定された受託者ないし発行者の個人引退制度に当該配賦額を移換し、かつ、被配賦者に対し、当該配賦が他の個人引退制度に移転できることを書面（別個または第402条(f)に基づく通知の一部として）で通知しなければ、当該信託は、本節に基づく適格な信託を構成できない。	
(ii) 適格制度：(i)において、「適格制度」とは、現在価値（第411条(a)(11)に基づいて決定される）が7,000ドルを超えない没収不能既発生給付が直ちに加入者に配賦されることを規定する制度を意味する。	

以上により、離職時の給付の扱い（離職者の選択肢）を整理すると、2024年現在で図表1-10のようになると考えられる。

図表 1 - 10 離職時における給付の取扱い

離職時の没収不能既発生給付 (没収不能勘定残高)	一時金選択肢の提供	退職加入者の選択肢
1,000ドル以下	—	一時金受給
1,000ドル超7,000ドル以下	—	一時金受給、他の適格制度を指定して移換、制度管理者が指定するIRAに移換
7,000ドル超	有	一時金受給、他の適格制度を指定して移換、元の制度にて保管
	無	元の制度にて保管

注) 一時金による清算は個々の制度の任意規定であり、また金額も基準内であれば適格要件を満たす。

ただし、一時金支給による清算を制度規定に定めることは事業主の任意であり、定めないという選択肢もあり得る。その場合、事業主は退職した従業員が一時金受給を請求しなければ、元加入者の勘定（ないし受給権）を引き続き管理することになる。一方、退職する従業員には、たとえ一時金を受給したとしても、また、それが1,000ドル以下であって

も IRA や他の適格制度に移換させることは可能である。

ところで、EGARRA の規定に基づく制度管理者が指定する IRA の選定には信託義務が課される。このため、労働省は信託義務違反を問われることのないセーフハーバー基準を示した労働省規則²²を制定し、2005 年 3 月から発効させた。このセーフハーバー基準については、以下のとおり、投資リスクを取らない商品が定められている。

- (3)個人引退年金への移換資金の配賦に関連して、受認者は個人引退年金プロバイダーと、以下を規定する書面による契約を締結する。
- (i) 移換された資金は、元本が保全され、妥当な収益率が得られるよう設計された投資商品に投資されるものとし、収益が保証されているか否かにかかわらず、流動性と矛盾しないものとする。
 - (ii) 移換資金に選択された投資商品は、投資期間中、個人引退年金制度が当該商品に投資した金額と同額を維持するよう努めなければならない。
 - (iii) 移換資金に選択される投資商品は、州または連邦の規制下にある金融機関が提供する次のものとする：銀行または貯蓄組合の預金で連邦預金保険公社によって保証されているもの、信用組合の組合員口座で連邦信用組合法第 101 条第 7 項の意味において保証されているもの、保険会社の商品で州保証協会によって保護されているもの、または 1940 年投資会社法に基づいて登録された投資会社であること。
 - (iv) 個人引退年金に付随するすべての手数料および費用（当該制度の投資を含む）は、開設費用、維持費、投資費用、解約費用、解約控除などが、第 401 条(a)(31)(B)の規定の対象となる移換配賦額の受領以外の理由で設立された同等の個人引退年金に提供者が請求する手数料および費用を上回ってはならない。
 - (v) 受認者が代理で自動的移換を行った加入者は、個人引退年金制度プロバイダーに対し、移換された資金に関して、個人引退制度を設立する契約上の合意条件を履行させる権利を有するものとする。

この件について、労働省の判断根拠が、以下のように記述されている。

数名の意見提出者は、セーフハーバー投資商品は成長よりも収入と元本の確保を優先すべきであるとする当省の見解を支持した。しかし、許容される投資商品の種類を拡大することを提案する意見もあった。彼らは、セーフハーバーには強制配賦の前に加入者が投資を指示していた投資商品と同一または類似の投資商品を含めるべきであると提案した。一部の意見提出者は、加入者が投資指示を行わなかった制度の勘定残高について、受認者が選択したデフォルトの投資選択肢を許容されるセーフハーバー投資として含めるべきであると提案した。別の意見者は、承認されたセーフハーバー投資のリターンが必然的に低く

²² 29 CFR Part 2550 RIN 1210-AA92 “Fiduciary Responsibility Under the Employee Retirement Income Security Act of 1974 Automatic Rollover Safe Harbor”, DOL EBSA, September 28, 2004

なるため、引退貯蓄の長期的な成長につながらないとして、バランス型ファンドや分散型ファンドを含めるよう求めた。

拠出建て年金加入中に加入者が採用した投資戦略や、特定の時点で制度受認者が選択したデフォルトの投資対象は、特にセーフハーバーが一般的に対象とする勘定残高が比較的小さいことを考慮すると、自動的移換の状況において、離職する加入者にとって引き続き適切であるとは限らないと、当省は引き続き考えている。さらに当省は、加入者のために引退資産を保全するという議会の意図に沿い、セーフハーバーの下で強制配賦金を投資できる投資商品は、この保全という目的に合致した投資商品に限定されるべきであると考えている。当省の見解では、これは元本を保全し、流動性に見合った合理的な収益率を、その収益が保証されているか否かにかかわらず、提供するように設計された投資商品のクラスに限定される。このような理由から、当省は、規則の(c)(3)(i)および(ii)項において、提案の基準を修正せずに維持した。

こうして導入されたセーフハーバー基準により、自動的移換により配賦額が投資される運用商品は MMF 等が多いとされている。

⑤ 自動的移換サービスとその法制上の位置付け

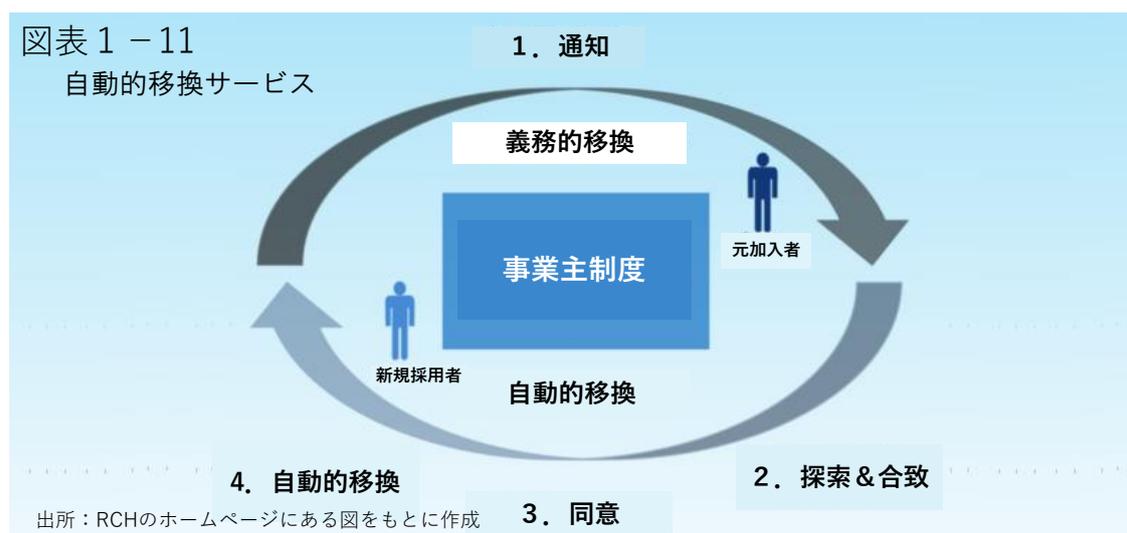
フィンテック企業の Retirement Clearinghouse (RCH) は Portability Services Network (PSN) を創設し、2023 年から自動的移換 (Auto-Portability) サービスを開始した。同社が定義する自動的移換とは、「機能していない加入者の引退勘定を、以前の事業主の引退制度から新しい事業主における当該加入者の稼働中の勘定に定期的、標準化、かつ自動で移動すること」とされている。PSN は、当初のオーナーメンバーである Alight、Empower、Fidelity Investments、Principal Financial Group、TIAA、および Vanguard の 6 社が参画しており、DC 市場の 63% のシェアを占める。まずは、この機能について RCH の資料²³から確認してみる。

自動的移換は、加入者の転職に伴って発生する資金漏出を抑制するために、事業主が提供する制度の強制的な配賦規定の対象となる加入者(口座残高が 7,000 ドル未満の離職した加入者)のニーズに応えるために開発され、適格事業主制度の既存のインフラとデータフロー内で機能するように設計されたサービスである。米国の労働者は生涯に亘り約 10 の仕事に就く流動的労働市場で働いており、毎年 1,480 万人の引退勘定を持つ労働者が退職し、うち 600 万人以上が 7,000 ドル未満の勘定残高を持っていると推測されている。彼らの引退勘定資産は以前の引退制度からセーフハーバーIRA への強制的な移換の対象となり、その 54%以上が 1 年目に換金され、7 年目までに 75%が換金されている。現在、自動登録の採用が着実に増加していることから、制度内に少額の勘定の数の増加を引き起こしており、自動的移換の必要性がさらに高まっている。自動的移換サービスは、最良の決定(拠出建て

²³ Retirement Clearinghouse の Auto Portability の HP (<https://rch1.com/auto-portability>) と FAQ

年金制度内で引退貯蓄を自動的に繰り越すことにより退職貯蓄を維持)をすることで、労働者の力学を変える。

自動的移換は、事業主が提供する制度とリンクし、インターフェイスを促進し、記録管理者間のデータフローを指示する重要な共通インフラを導入することで容易に実装できる。転職後に加入者の勘定を新しい事業主の制度に移換することに関連する時間、事務処理、および費用を削減できる。具体的には、以下のステップを経る（図表1-11参照）。



- 1) 通知：義務的移換の対象者には、法的に必要な情報通知が加入者に提供される。
- 2) 探索&合致：①勘定の情報が PSN に渡される。②PSN は自動的移換プログラムに参加するレコードキーパーに再配布する。③参加レコードキーパーは検索により制度/加入者記録を照会し潜在的な一致を特定する。④勘定情報を検証して加入者に移換への同意を求める通知を送信する。
- 3) 同意：新事業主の制度への加入時、Web サイトまたは音声応答システムへのアクセス、ないしコールセンターへの連絡によって肯定的な同意を得る。同意がない場合には消極的同意と扱われる。
- 4) 自動的移換：加入者の閉鎖された元の勘定から新しい事業主の制度へ資金を移換する。移換された資金は加入者の現在の投資選択肢（デフォルト選択肢を含む）に従って投資される。手続きが完了すると加入者に通知される。

こうした自動的移換に伴う費用は、事業主や記録管理者が負担するのではなく、移換される勘定から差し引くことにより、勘定の所有者である加入者が 1 回限り負担することになる。RCH の説明では、その料金は最大 30 ドルで、残高 600 ドル未満の勘定には残高の 5%が請求され、50 ドル未満の勘定は無料で処理されるということである。

さて、このような自動的移換サービスは今までにないサービスであり、信認義務の観点から法律上の対応が必要となる。特に、肯定的同意のみならず消極的同意を含めて移換を

行い、かつ個人の勘定から移換手数料を受領する行為について、一定の整理が必要となる。これに対応したのが SECURE 2.0 法第 120 条「自動的移換取引に対する免除」であり、同法は内国歳入法第 4975 条「禁止取引に係る課税」の一部を修正している。まず、自動的移換取引とは、要約すると、「個人に代わって設定され（EGTRRA で規定された）義務的移換の下で移換された IRA から、当該個人が現役加入者である適格引退制度に規定する事業主が提供する引退制度（給付建て制度以外）へ、当該個人が移換に関する事前通知を受けたうえで積極的に断らなかった後に行われる資産の移転である。」と規定する。そのうえで、同条(d)（免除）に(25)として、「自動的移換提供者が自動的移換取引に関して提供したサービスに対する手数料および報酬を受領すること」を追加しているが、これは禁止取引の免除を意味する。

つまり、第 120 条は、引退制度サービス提供者が義務的移換によって保有されている資産を事業主の拠出建て制度に自動的移換を提供することを許可している。ただし、同サービスの提供者は、受認者としての立場を認識し、移換前後の通知の提供、移管可能な IRA と移管先の制度の毎月の（またはそれ以上の頻度の）検索、可能な限り早期の移管の実行、記録の保持、年次監査の実施、データ使用の制限、およびこのような取引に関する情報を掲載したウェブサイトの維持などの要件を遵守しなければならないとされている。さらに、サービス提供者の手数料は適切に開示され、エリサ法上の「妥当な報酬」とみなされる額を超えないようにしなければならない。

このようなサービスの導入は、完全な解決策ではないものの、現行法制下での現実的な対応として、引退貯蓄の漏出防止に一定の効果があると考えられる。

(3) 引退後の年金支給

本節では、年金制度の給付を引退後の（終身）年金として提供することについて、米国の取組み状況を、給付建て制度と拠出建て制度に分けて概観する。

① 給付建て制度

1980 年代に年金制度に関する企業の財務会計基準が公表されたが、その後の基準改正を経て、給付建て制度の財政状況が企業の財務諸表に直接影響することとなり、企業は給付建て制度を維持することをリスクとして認識せざるを得なくなった。米国の企業年金法制では既発生給付を保証することが求められるため、例えば、過去分を含めて拠出建て制度に転換することはできない。従って、企業としては、新規加入を認めない（閉鎖）、将来分の勤務期間を算入しない（凍結）等で年金債務の増加を抑える対応が中心的であった²⁴。

²⁴ 年金給付保証公社の“2021 Pension Insurance Data Tables”(02/12/2024)によれば、2020 年初において閉鎖ないし凍結した制度の現役加入者の割合は 52.6%とされている。

2012年4月、内国歳入庁はGMとFordの個別照会に対する私信規則（Private Letter Ruling）を発信した。内容は、前者が年金バイアウト、後者が一時金の選択肢の提供の可否に関するもので、いずれも認められた²⁵。その後、バイアウトやバイイン²⁶、一時金選択肢の提供を含む年金リスク移転（Pension Risk Transfer：PRT）という取引が普及し、現在に至っている。

年金給付保証公社（PBGC）による報告²⁷によれば、単独事業主制度のリスク移転活動（Risk Transfer Activity：RTA）に関する2015年から2018年の実績は以下のとおりである。

- ・8.0%の制度が調査期間中にRTAを実施したが、大規模制度（加入者1,000人以上）に限れば44.8%が実施した。
- ・RTAを実施した制度の92.6%が一時払い選択肢を提供していたのに対し、年金保険の購入を選択した制度は18.8%だった。
- ・調査期間中に240万人の加入者が一時金または年金保険のいずれかを受け取ったが、これは2014年度中の加入者3,090万人の7.9%にあたる。このうち、63.0%が一時金の選択肢を通じて制度から分配金を受け取った。
- ・PBGCの変動保険料を上限で支払う制度は、RTAを実施する可能性が3倍高かった。

また、Mercer社が公表している「Mercer US pension buyout index」²⁸によれば、同社は仮想的な給付建て制度の年金受給者の会計上の債務に対する、保険会社へのバイアウト推定コスト、年金債務を貸借対照表に残す経済的コストの概算値という2つの指標の関係を追跡している。2023年12月末においては、保険会社へのバイアウト推定コストは会計上の債務の99.2%であり、経済コストは会計上の債務の104.5%であった。従って、バイアウトコストは債務を維持する経済コストより5.3%低いことになると指摘している。事業主にとって給付建て制度の維持が難しい理由として、事業主の財務諸表に対するリスクのほか、PBGCへの保険料が年々上昇している点が挙げられ、年金受給権者の記録管理のコストとともに年金受給権者を含む加入者数に比例した保険料を回避する意味でも、年金制度のリスク移転は今後とも活発に行われるものと考えられる。

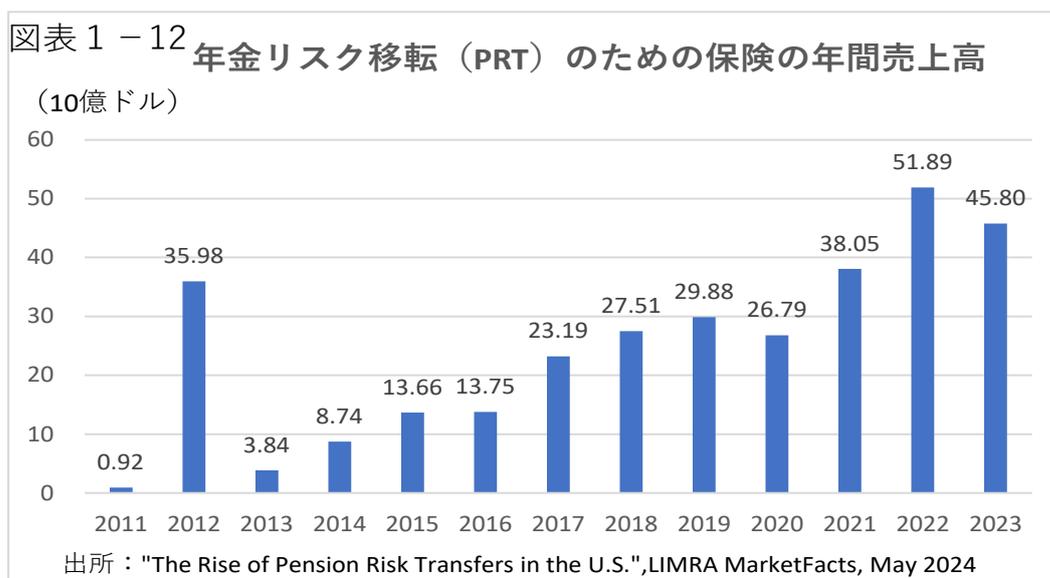
²⁵ 一時金選択肢の提供は一時期（2015年～2019年）内国歳入庁により受給中の者に対して禁止されたが、現在は禁止が撤回されている。ただし、著しく財政状態の悪い制度に関しては、資産の流出を防ぐために一時金選択肢の提供は禁止されている。

²⁶ バイアウトとバイインはともにPRTの手法であるが、前者は特定の債務と資産が保険会社に移転する取消不能の取引である一方、後者は投資リスクと長寿リスクを保険会社に移転するものの資産および対応する債務は制度に残り、バイアウトに転換可能な取引である。

²⁷ “Analysis of Single-Employer Pension Plan Partial Risk Transfers (Based on Risk Transfer Data Reported in the 2015-2018 PBGC Premium Filings)”, Pension Benefit Guaranty Corporation, October 2020

²⁸ <https://www.mercer.com/en-us/insights/investments/market-outlook-and-trends/merc-us-pension-buyout-index/>

図表1-12は、PRTのための保険の売上高であり、バイアウトとバイインの両方を含む。2012年はGMやVerizonのバイアウトがあり、約360億ドルの取引があった。コロナ禍明けの金利上昇による年金債務およびバイアウトコストの低下や堅調な株式市場による積立状況の改善により、近年はかつてないほどのバイアウトやバイインによる保険の売上高を記録しており、この傾向は2024年に入っても継続している。



米国においては、給付建て制度によって事業主が財務会計上のリスクを負って年金を支払うということが難しくなっていると考えられ、年金を支給するのであれば支給義務を保険会社に移転するという取引が進むものと考えられる。

一方で、留意すべき点もある。例えば、年金受給権のバイアウトは制度提供者である事業主の権能²⁹であるが、売却先の保険会社は制度管理者である事業主が信認義務に基づいて選定すると考えられている³⁰。この保険会社の選定に関して、最近でも制度加入者からの提訴が複数発生している。バイアウト市場の拡大とともに保険会社が新規参入しており、今後も注視すべき課題と考えられる。なお、SECURE 2.0 法第 321 条は、年金リスク移転に関する現行の解釈指針を見直し、加入者に対するリスクの評価を含め、改正が必要かどうかを判断するために、施行後1年以内に議会に報告することを労働省に求めている。

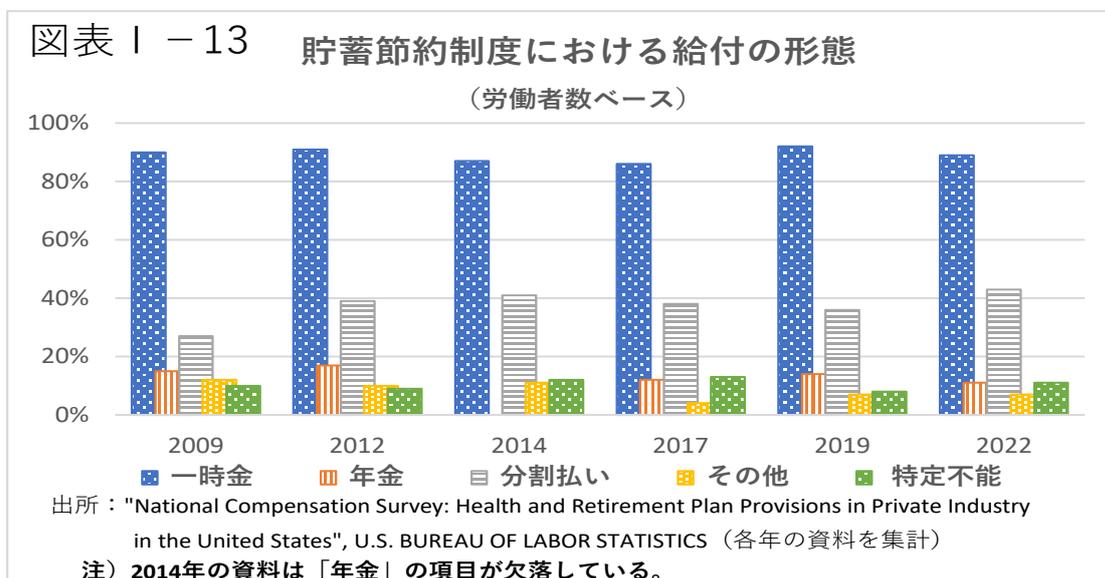
② 拠出建て制度

拠出建て制度に関しては、そもそも年金を提供することが義務付けられている制度が少なく、制度内年金保険の提供は限られている。図表1-12は、401(k)制度が対応する貯蓄節約制度に関して、各給付形態が提供されている労働者の割合を示しているが、一時金の

²⁹ 加入者への事前通知等、一定の要件がある。

³⁰ 1995年に労働省が公表した解釈公報95-1による。

割合が高く、分割払いが続き、(終身)年金が提供されている労働者は2022年で1割程度にとどまっている。



保険契約となる終身年金が普及していない理由はいくつか指摘されている³¹。

- コスト：終身年金保険は手数料が高い
- 複雑さ：商品が複雑であり加入者への説明が難しい
- 資源集約的：制度内に年金保険を実装・管理するには多大な資源が必要となり得る
- 柔軟性とポータビリティ：年金保険は他の投資選択肢が提供する柔軟性とポータビリティを欠く可能性がある
- 信託義務への懸念：制度提供者は加入者の最善の利益のために行動する信託義務があり、それには投資選択肢の選定や監視が含まれる

例えば、年金保険は保険商品（定額年金ないし変額年金）への投資であり、保険契約独特の手数料体系や解約条件等があるとすれば、転職時に勘定を移換することへの支障が生じ、またシステマ的にも対応しづらいことも考えられる。また、年金保険契約の契約保有期間中に保険会社の経営状態が悪化した場合等、受託者としての加入者への対応が困難になることも考えられる。こうした懸念に関して一定程度の法制上の対応が行われているため、その内容を紹介する³²。

³¹ Plan Sponsor Council of America, “In-Plan Annuities Gain Momentum With Plan Sponsors” (<https://www.pasca.org/plan-annuities-gain-momentum-plan-sponsors/>) / LIMRA, “In-Plan Annuities: The Plan Sponsor Perspective” (<https://www.limra.com/en/research/research-abstracts-public/2023/in-plan-annuities-the-plan-sponsor-perspective/>), 10/25/2023/等より

³² 以下は“SUMMARY OF THE SETTING EVERY COMMUNITY UP FOR RETIREMENT ENHANCEMENT ACT OF 2019 (THE SECURE ACT)” (<https://democrats->

(ア) SECURE 法

SECURE 法第 109 条「生涯収入選択肢のポータビリティ」は、適格拠出建て制度等において、生涯収入投資が当該制度の下で投資選択肢として保有できなくなった場合、別の事業主が提供する退職年金制度または IRA への直接の受託者間移転、ないし適格制度配賦年金の形での生涯収入投資の配賦を許可すると規定している。この変更により、加入者は生涯収入投資を維持でき、解約控除や手数料を避けることができる。

次に、第 203 条「生涯収入に関する情報開示」は、拠出建て制度加入者に提供される給付明細書に、12 ヶ月間に最低 1 回、生涯収入に関する開示を含めることを義務付けている。開示は、勘定残高の合計が加入者と加入者の配偶者のための適格連生遺族年金や単独終身年金を含む生涯収入を提供するために使用される場合、受給見込の月額を説明するものとなる。労働長官はモデル開示を作成するよう指示されているが、現在、労働省のサイトでは、前提条件を入れることで生涯収入を示す機能「Lifetime Income Calculator」³³が提供されている。毎月の支給額に関する開示は、拠出建て制度の資金と生涯収入を関連付けるうえで、年金加入者に有益な情報を提供する。なお、制度受認者、制度提供者、その他の者は、本規定に基づく前提条件と指針に従って導出され、モデル開示に含まれる説明を含む等価な生涯収入の提供のみを理由に、エリサ法に基づく信認的責任を負うことはない。

さらに、第 204 条「生涯収入プロバイダーの選択に関する受認者のセーフハーバー」は、エリサ法上の受認者行為である終身年金提供者の選定において、制度提供者に確実性を提供している。本条により、受認者は引退収入保証契約の保険会社の選択に関して思慮深さの要件を満たすセーフハーバーが与えられ、保険会社が将来、契約条件に基づく金融上の義務を果たせなくなることにより、加入者または受益者に生じる可能性のある損失に対する責任から保護される。適用される受認者基準に関する曖昧さが取り除かれたことで、拠出建て制度の下で終身収入給付選択肢を提供する際の障害が解消されたとする。

ただし、制度提供者が確認する保険会社の情報には、「収入保証商品を提供する認可を受けていること、商品を選択した時点およびその後数年間は保険会社が所在する州の権限証明書に基づいて運営されていること、監査済みの全計算書を提出していること、必要な準備金を保有していること、清算命令下で運営されていないこと」などが含まれる。さらに、保険会社は少なくとも 5 年ごとに州保険委員会の審査を受けなければならないが、「その表明に変更があった場合には、必ず制度提供者に通知しなければならない」こと、「保険会社から表明を受けた後、契約の選択に関して決定を下す前に、その表明が真実でないこと

waysandmeans.house.gov/sites/evo-subsites/democrats-

waysandmeans.house.gov/files/documents/SECURE%20Act%20summary%20FINAL%203.19.pdf) より抜粋した。

³³ https://www.askebsa.dol.gov/lia/home?_ga=2.205919379.1490093083.1718784022-1589417418.1700441154

を示唆する不利な通知を受けていないことを証明する」ことが求められる。こうしたことを踏まえると、制度提供者は保険会社の財務状況を詳しく調べる必要から解放される一方、制度提供者にとっての最善の方法は専門家（アドバイザー）の助けを借りることである、との指摘もあり³⁴、生涯収入保証商品の採用は漸進的なものになるかもしれない。

(イ) SECURE 2.0 法³⁵

第 201 条「生命年金の必要最低分配額の障壁の除去」は、次のように説明されており、年金保険の柔軟性を拡大している。現行法において適格制度や IRA における終身年金の利用を妨げる最低配賦要件の数理テストに起因する特定の障壁を撤廃する。このテストは、営利的年金が、当初は少額で、時間の経過とともに過度に増加する年金支給を提供することを妨げることにより、課税繰延べを制限することを意図している。しかし、実際の運用では、このテストは終身年金保険で小幅な給付増しか提供しない多くの重要な保証を禁止している。例えば、わずか 1~2%の年間増額保証等が禁止されるのが一般的である。このような保証がなければ拠出建て制度や IRA の下で終身年金を選択したがる個人も多い。本条は、法律の制定日以降に終了する暦年から適用される。

第 202 条「適格長寿年金契約」の説明には、次の記述がある。2014 年、財務省は適格長寿年金契約（QLAC：Qualified Longevity Annuity Contract）に関する最終規則を公表した。QLAC は、一般的に個人の余命終了時³⁶から支給が開始される繰延生命年金である。支給開始が遅いため、QLAC は拠出建て制度や IRA における貯蓄よりも長生きリスクをヘッジする受給者にとって高価ではない。原則として 72 歳³⁷前からの配賦開始を求めている最低配賦要件（Required Minimum Distribution：RMD）は、拠出建て制度における QLAC の成長の障害であった。2014 年規則は、概して QLAC を支給開始（上限 85 歳）まで RMD から免除した。しかし、全額免除を与える法的権限がなかったため、規則は免除に一定の上限を課し、QLAC が長寿保護を提供するという本来の目的を達成することができなくなっていた。第 202 条は、勘定残高の 25%という制限を撤廃し、QLAC の購入に口座残高から最大 200,000 ドル（インフレ連動）を使用できるようにすることで対処している。また、配偶者生存権を伴う QLAC の販売を促進し、2014 年 7 月 2 日以降に購入または受領した契約に関して、クーリングオフ期間が最大 90 日間許可されることを明確にしている。第 202 条は、この法律の制定日に購入または交換で受け取った契約から発効し、財務長官は

³⁴ PLANSPONSOR, “SECURE Act Guaranteed Income Safe Harbor Provides Assurance to Plan Sponsors”, February 20, 2020

³⁵ 本節は上院財政委員会の資料「SECURE 2.0 Act of 2022」

(https://www.finance.senate.gov/imo/media/doc/Secure%202.0_Section%20by%20Section%20Summary%2012-19-22%20FINAL.pdf) に基づいている。

³⁶ 上限は 85 歳とされている。

³⁷ 現在は 73 歳で、2033 年までに段階的に 75 歳まで引き上げられる予定。

法律の制定日から 18 か月以内に関連規則を更新しなければならない。

QLAC は、カナダで提供されている高度据置生命年金 (Advanced Life Deferred Annuity) と同様のものと考えられる。障壁を丁寧に取り除き、新たな商品開発を許容し、かつ記録管理機関等の技術革新により保険商品の受け入れのハードルが下がれば、拠出建て制度における制度内年金保険の組入れは、一定程度の普及を見込むことが可能かもしれない。近年は、労働者側にも引退期間における安定的な収入への期待が高まっているとされる。2024 年 1 月 15 日付の Pensions & Investments 誌には「Target-date funds with annuities get some attention」というタイトルの記事が掲載されている。これによれば、年金保険組込み型ターゲットデートファンドを自社や他の伝統的ターゲットデートファンドと比較する調査を実施し、投資選択肢に加える意味があるかどうかを検討する企業が紹介されている。背景には、これを検討しないことは信認義務の観点からの懸念があるとの認識があるようである。こうした商品への受容性が高まってきており、収入保証商品は職場の引退貯蓄制度における「次の自動機能」になるだろうと予測する向きもある。一方で、システムの改善や事業主および労働者の理解を一層深めることに関して課題を指摘する向きもあり、当面は状況を注視していく必要があると思われる。

2. 韓国編

(1) 企業年金等の現状

① 年金制度の体系

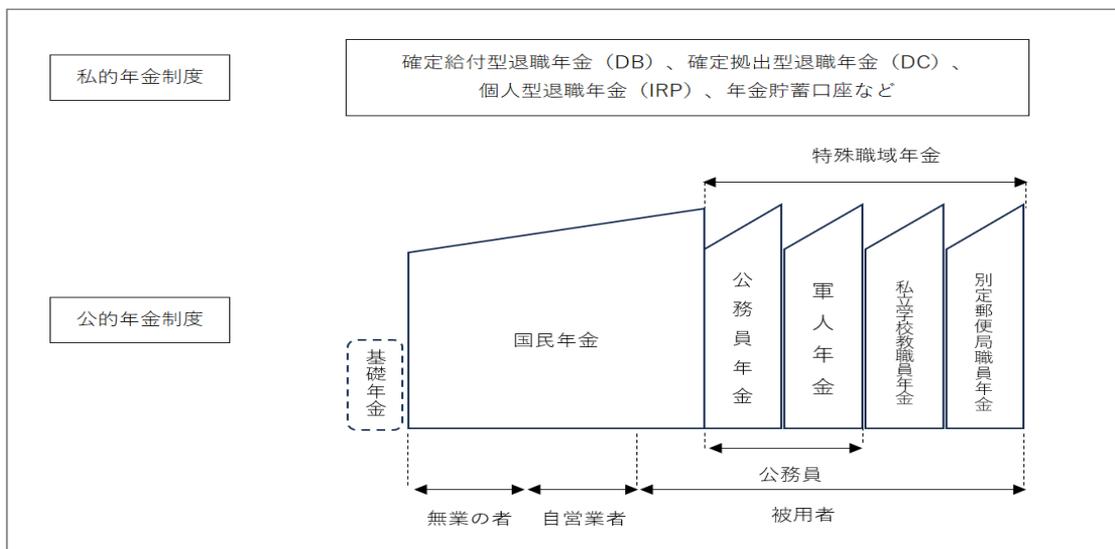
韓国の年金制度は、図表 2-1 に示すとおり、国民年金をはじめとする「公的年金」と、「私的年金」の二つから成り立っている。

1942 年に労働者年金保険制度が創設された我が国の公的年金制度と比べると、韓国の公的年金制度の歴史は浅い。公的年金制度の体系は、同図表の下段の図で、「国民年金」と「特殊職域年金」に大別される。これらのうち公的年金制度として先に創設されたのは、特殊職域年金である。具体的には、1960 年創設の「公務員年金」以降、公務員年金から分離される形で「軍人年金」が 1963 年に、「私立学校教職員年金」が 1975 年に、「別定郵便局職員年金」が 1982 年に、それぞれ創設されている。一方、国民年金は、特殊職域年金より遅れて 1988 年に創設され、当初は常用労働者 10 人以上の事業所のみに対して適用されていたが、1992 年には常用労働者 5 人以上の事業所までに拡大され、1995 年には農漁村地域にも適用された。そして、1999 年には都市地域居住者なども適用され、国民皆年金の仕組みが整えられた。なお、国民年金、特殊職域年金とは別に、租税を財源とし、無年金者および低所得の高齢者を対象とした「基礎年金」³⁸ が 2008 年に導入されている。

一方、私的年金としては、後述する企業年金制度に先立って、個人年金である「年金貯蓄口座」が 1994 年に創設されており、広く国民に利用されるようになっている。

³⁸ 現状、65 歳以上の高齢者のうち、所得下位 70% の者に支給されている公的扶助制度であり、厳密には年金制度には当たらない。

図表 2 - 1 韓国の年金制度の体系



(出所) 厚生労働省「2022年海外情勢報告」より作成

② 国民年金制度の概要

図表 2 - 2 は、国民年金制度の概要である。前述のとおり、国民年金制度は 1988 年の国民年金法の施行により導入され、当初は対象者が限定されていたが、徐々に拡大し、1999 年に国民皆年金が達成された。

加入対象者は、公務員（軍人を含む）、私立学校教職員、別定郵便局職員等を除く 18 歳以上 60 歳未満の国民および国内居住の外国人となっており、加入者区分としては、①事業所加入者（1 名以上の事業所の労働者と使用者）、②地域加入者（事業所加入者でない者）、③任意加入者（専業主婦（夫）など適用除外者で本人の希望により加入する者）、④任意継続加入者（60 歳以降 65 歳で本人の希望により加入する者）の 4 つがある。

老齢年金受給のための最低加入期間は 10 年となっており、年金支給開始年齢は当初 60 歳であったが、2013 年に 61 歳となり、以降 5 年ごとに 1 歳ずつ引き上げられ、2033 年には 65 歳になる。

年金給付は、老齢年金のほか、障害年金、遺族年金があり、老齢年金の繰上げが可能となる繰上（早期）支給制度がある。老齢年金の繰上げは、受給年齢に達する 5 年前から請求が可能であり、繰上支給の算定式は「老齢年金額×年齢に応じた支給率³⁹ + 扶養家族年金額」となっている。

2021 年時点の年金給付実績を見ると、受給者数では、老齢年金は 4,894,452 人、遺族年金は 892,195 人、障害年金は 77,726 人であり、支給総額では、老齢年金は 25 兆 833 億ウォン、遺族年金は 2 兆 6,125 億ウォン、障害年金は 3,849 億ウォンとなっている。これらを

³⁹ 受給年齢到達の 5 年前：70%、4 年前：76%、3 年前：82%、2 年前：88%、1 年前：94%

2021年当時の為替レート⁴⁰で日本円に換算すると、老齢年金は約2兆4,100億円、遺族年金は約2,510億円、障害年金は約370億円となる。

老齢年金の平均月額、加入期間が20年以上で944,639ウォン、20年未満では395,214ウォンとなり、同様に日本円に換算すると、それぞれ90,759円、37,971円となる。因みに、国民年金の積立金の総額は948兆7,000億ウォンとなっており、日本円で約91兆1,495億円となる。2015年に日本年金学会で講演された柳在廣氏の「韓国の私的年金の現状と課題」によれば、国民年金を40年加入した場合であっても、その理論的な所得代替率は2014年基準で47%に過ぎないとされており、退職後の所得保障の観点からは、企業年金を含めた私的年金の重要性が分かる。

年金保険料は所得⁴¹の9%となっており、事業所加入者の場合は労使が4.5%ずつ折半して負担するのに対し、その他の加入者（地域加入者、任意加入者、任意継続加入者）は、全額が本人負担となっている（ただし、農業者および漁業者は保険料の半額等、一部が補助される⁴²）。

⁴⁰ Bloomberg ホームページ Bloomberg Markets より推計（2021年の各月末平均）。1ウォン0.096078円

⁴¹ 基準所得月額553万ウォンが算定の上限

⁴² 年金保険料の国庫補助制度として1995年から実施されている。2023年基準で年金保険料月額が92,700ウォン以下の場合は保険料の半額を、92,700ウォン超の場合は、上限額の46,350ウォンを一律的に補助する。基準額は保健福祉部長官と農林部長官が協議して毎年告示される。

図表 2 - 2

国民年金制度の概要

制度名		国民年金	
根拠法		国民年金法	
運営主体		国民年金公団 (National Pension Service : NPS)	
加入対象 (原則)		<ul style="list-style-type: none"> ・韓国に居住する18歳以上60歳未満の国民及び国内居住の外国人 (ただし、公務員、軍人、私学教職員、別定郵便局職員等を除く。) ・加入者区分：事業所加入者 (1名以上の事業所の労働者と使用者)、地域加入者 (事業所加入者ではない者)、任意加入者 (適用除外者のうち本人の希望により加入する者)、任意継続加入者 (60歳以降65歳で本人の希望により加入する者) 	
老齢年金	年金受給要件	支給開始年齢	62歳 (2022年) ※2013年から5年毎に1歳引き上げ、2033年に65歳になる。
		最低加入期間	10年
		その他	特になし。
	給付水準	<p>「基本年金額」と「扶養家族年金額」を加算し年金給付額を決定。「基本年金額」は加入者の加入期間中の基準所得月額平均額の平均額、及び年金受給直前3年間の全加入者の平均所得月額平均額をもとに構成。「扶養家族年金額」は扶養される配偶者、子供、親等に対して支給する給付であり、家族構成により定額が支給される。</p>	
	繰上 (早期) 支給制度	<p>受給年齢に達する5年前から請求可能 老齢年金額×年齢に応じた支給率* + 扶養家族年金額 * 受給年齢到達：5年前 (70%)、4年前 (76%)、3年前 (82%)、2年前 (88%)、1年前 (94%)</p>	
年金受給中の就労	66歳未満の老齢年金受給者の課税所得が約268万ウォン (2022年時点) を超える場合、年金を減額して支給。*2015年7月29日以降に受給権取得した者の場合		
	<p>離婚した者が、配偶者であった者の老齢年金額のうち婚姻期間に応じて年金額の1/2を受け取ることができる制度。婚姻期間中の国民年金保険料の納付期間が5年以上であること、配偶者であった者が老齢年金受給権者であること、本人が支給開始年齢に達していることが要件。 * 受給権が発生した者は合意等により分割比率を別途定めることが可能</p>		
	分割年金		
財源	保険料	<p>所得*の9% (事業所加入者の場合は、労使が4.5%ずつ折半し、その他の加入者は本人が全額を負担。ただし、農業者及び漁業者は保険料の半額等、一部を補助。) * 基準所得月額 553万ウォンが算定対象の上限</p>	
	公的負担	<ul style="list-style-type: none"> ・農業・漁業者及び低所得労働者の保険料負担分の一部を国庫で負担。 ・失業クレジット制度 (国民年金保険料を1ヶ月以上納付した18歳以上60歳未満の雇用保険の求職者給付受給者が希望する場合、最大12ヶ月間保険料の75%を政府が支援) 	
その他の給付	障害年金	障害1～3級は障害年金を、障害4級は障害一時年金を支給。	
	遺族年金	加入者又は年金受給者の死亡時に遺族に対して支給される。遺族年金の給付対象者は、優先度順に、配偶者、25歳未満の子、両親、19歳未満の孫、祖父母である。	
	返還一時金	60歳到達、死亡、国籍喪失、国外移住により国民年金にこれ以上加入できないが、年金受給要件を満たしていない場合、これまで納付した保険料に利息を加え一時金として支給される。	
	死亡一時金	加入者又は加入者であった者が死亡したが、遺族年金又は返還一時金を受給可能な遺族の範囲に該当者がいない場合、葬祭扶助的な意味合いで支給される。	
実績	受給者数	老齢年金：4,894,452人、遺族年金：892,195人、障害年金：77,726人 (2021年)	
	支給総額	老齢年金：25兆0.833億ウォン、遺族年金：2兆6.125億ウォン、障害年金：3,849億ウォン (2021年)	
	支給平均月額	老齢年金：(加入期間20年以上) 944,639ウォン、(加入期間10～19年) 395,214ウォン、遺族年金：302,856ウォン、障害年金：461,510ウォン (2021年12月支給者基準)	
	基金運用状況 (積立金)	948兆7000億ウォン (2021年)	

(出所) 厚生労働省「2022年海外情勢報告」より抜粋

③ 人口推計

図表 2 - 3 は、2022 年から 2060 年までの推計人口推移等を示したものである。これを見ると、2022 年に 5,000 万人超であった人口が、2045 年には 4,884 万人と 5,000 万人を割り込み、2060 年には 4,230 万人と、2022 年と比較して約 18% の人口減となる見込みである。

また、生産年齢人口 (15～64 歳) の推移を見ると、総人口に占める割合が 2022 年の 71.1% から 2060 年には 48.9% となり、約 22% ポイントも低下する。

図表 2 - 3 推計人口推移

① 韓国の人口推移(2022年～2060年) (単位：万人)

	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年	2055年	2060年
総人口	5,167	5,168	5,131	5,082	5,006	4,884	4,711	4,487	4,230
男性	2,582	2,584	2,563	2,537	2,495	2,431	2,344	2,235	2,111
女性	2,585	2,585	2,568	2,546	2,510	2,452	2,366	2,252	2,119

② 韓国の年齢別人口推移(2022年～2060年) (単位：万人, %)

	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年	2055年	2060年
総人口 (再掲)	5,167	5,168	5,131	5,082	5,006	4,884	4,711	4,487	4,230
0-14歳	595	526	416	374	388	395	375	337	293
構成比	11.5	10.2	8.1	7.4	7.7	8.1	8.0	7.5	6.9
15-64歳	3,674	3,591	3,417	3,188	2,903	2,665	2,445	2,280	2,069
構成比	71.1	69.5	66.6	62.7	58.0	54.6	51.9	50.8	48.9
65歳以上	898	1,051	1,298	1,521	1,715	1,824	1,891	1,871	1,868
構成比	17.4	20.3	25.3	29.9	34.3	37.3	40.1	41.7	44.2

③ 韓国の平均年齢の推移(2022年～2060年) (単位：歳)

	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年	2055年	2060年
平均年齢	43.9	45.5	48.1	50.3	52.2	53.9	55.2	56.4	57.4
中央値年齢	44.9	46.7	49.7	52.5	54.6	56.4	58.1	59.9	61.5

④ 韓国の平均寿命の推移(2022年～2060年) (単位：歳)

	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年	2055年	2060年
平均寿命	82.7	84.5	85.5	86.3	87.2	87.9	88.6	89.2	89.8
男性	79.9	81.6	82.8	83.8	84.8	85.7	86.5	87.3	88.0
女性	85.6	87.3	88.1	88.8	89.5	90.1	90.7	91.2	91.7

(出所) 韓国の国家統計ポータルサイト (Korean Statistical Information Service) より作成

図表 2 - 3 の推計人口推移から、総人口に占める 65 歳以上人口の割合を抜粋したものが、図表 2 - 4 である。その割合は、2040 年には 30% を超え、2050 年には 40.1% となり、近い将来に高齢化が急速に進展することが予想される。

また、図表 2 - 3 の「③韓国の平均年齢の推移」からも、2022 年に平均年齢が 43.9 歳、中央値年齢が 44.9 歳であるが、2060 年には、平均年齢が 57.4 歳、中央値年齢が 61.5 歳となることを見込まれており、高齢化のみならず、人口構成の成熟化が相当なスピードで進むことも見て取れる。なお、図表 2 - 3 の「④韓国の平均寿命の推移」では、平均寿命が 2022 年の 82.7 歳から、2060 年には 89.8 歳となることを見込まれている。

図表 2 - 4 総人口と65歳以上人口の割合の推移



(出所) 韓国の国家統計ポータルサイト (Korean Statistical Information Service) より作成

④ 企業年金制度

急速に進むと見込まれる高齢化に対し、老後の所得保障機能としての企業年金の役割の方策とするべく、「勤労者退職給付保障法」が2005年12月に施行された。韓国では、退職給付制度として、法施行前は退職金制度のみであったが、法施行により「退職一時金制度」と「企業年金制度」の2つの制度が整備された⁴³ (図表2-5)。法施行当初は、従業員⁴⁴数が5人以上の事業所に対し、いずれかの制度を導入することを義務付けていたが、2010年には、従業員規模に関係なく、全ての企業にその導入が義務付けられることとなった。企業年金制度を持たない事業所は、自動的に退職一時金制度を実施しているものとみなされる。

日本の企業年金制度と大きく異なるのは、従業員の退職後の取り扱いである。具体的には、日本の企業年金は、従業員がその退職後に年金での受給を選択した場合、規約に基づく年金支給義務が生じるが、韓国の企業年金の場合、累積した積立金を一時金で受け取るか、従業員自身が金融商品を選択し、年金として受給するかという仕組みとなっており、退職後は企業の支給義務が消滅する。

⁴³ 退職給付算定における標準給与の考え方は、「継続労働期間1年に対して、平均賃金の30日以上」とされている (勤労者退職給付保障法第8条、第15条)。この場合の「平均賃金」とは、これを算定すべき事由が発生した日以前の3ヶ月間で、その労働者に支払われた賃金の総額をその期間の総日数で割った金額をいい、すなわち、毎月の給与および賞与が全て算定の対象に含まれる。

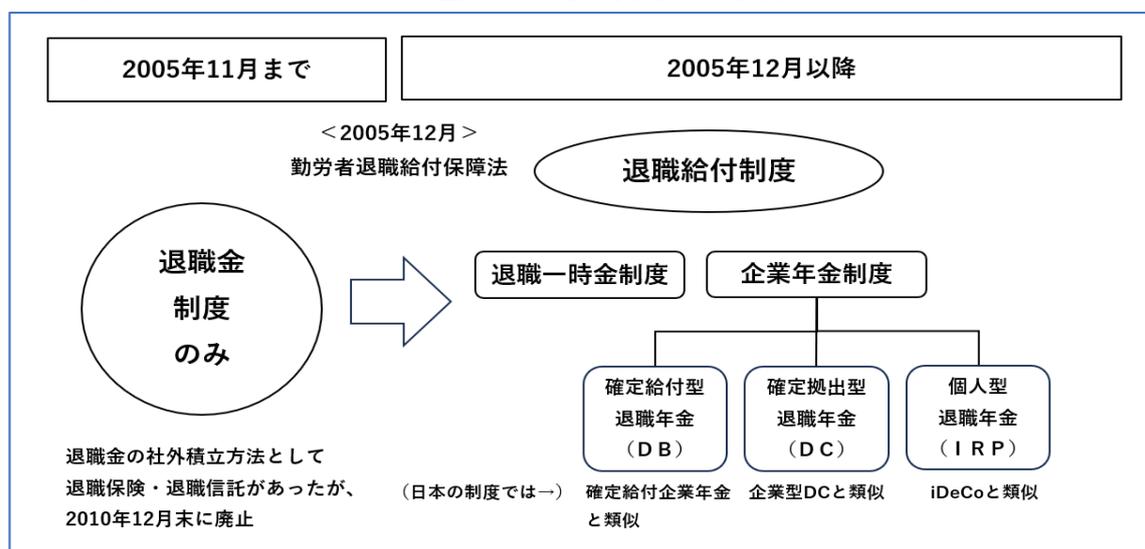
⁴⁴ 正社員・パートタイマーといった雇用形態は問わない。継続労働期間が1年以上であって、かつ4週間を平均して1週間の所定労働時間が15時間以上である労働者は、自動的に退職給付制度の加入対象となる (勤労者退職給付保障法第4条)。新設企業については、退職一時金制度よりも企業年金制度を優先導入すべきことが規定されている (同法第5条)。

韓国の企業年金制度には、「確定給付型退職年金 (Defined Benefit ; DB)」、「確定拠出型退職年金 (Defined Contribution ; DC)」⁴⁵、「個人型退職年金 (Individual Retirement Pension ; IRP)」の3つの類型があり、確定給付型 (DB) および確定拠出型 (DC) はそれぞれ、日本の確定給付企業年金および企業型確定拠出年金に類似した制度設計となっている。

他方の個人型退職年金 (IRP) は、退職一時金を移換した人や自営業者などが納付した資金を積立・運用し、老後所得の財源として活用できるようにした通算制度である⁴⁶。また、このほかに、10人未満の労働者を使用する事業主に対する特例として設けられた IRP 特例もあり、統計資料上は確定拠出型 (DC) に含めて取り扱われることが多い⁴⁷。

なお、企業年金制度の加入者が年金で受給するためには、55歳到達および10年以上の加入期間を有することが条件となっている⁴⁸。

図表 2 - 5 退職給付制度の概観



(出所) 日本年金学会「韓国の私的年金の現状と課題」(2015)より作成

⑤ 企業年金の普及状況

図表 2 - 6 は、2021年と2022年の制度別の企業年金の実施事業所数を示している。

⁴⁵ 「中小企業退職年金基金制度」と呼ばれる従業員数30人未満の企業が加入できる制度があり、企業は掛金を拠出するものの、運用は基金側(資産運用会社)で行うが、通常、確定拠出型(DC)に分類される。

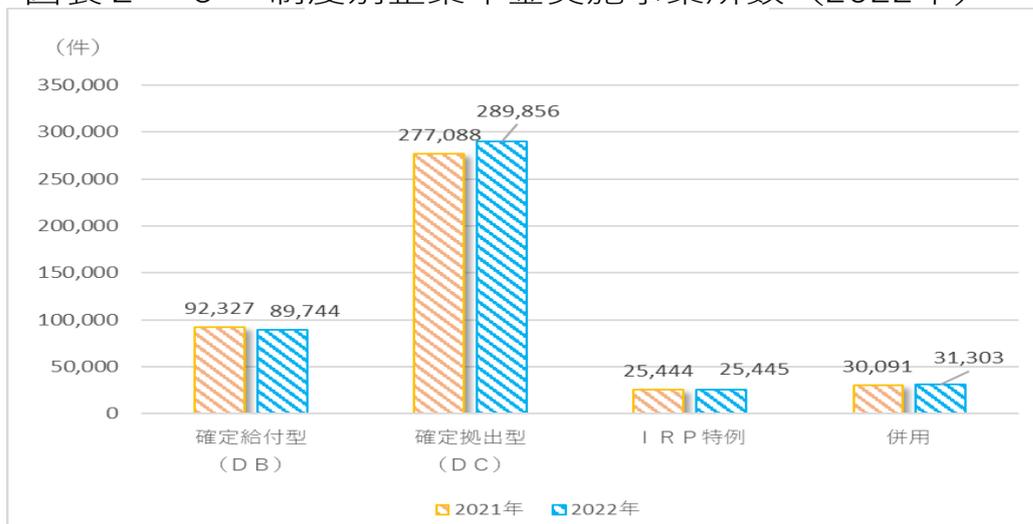
⁴⁶ IRPは企業が管理・運営するものではないものの、通常は、企業年金の一種として取り扱われるものとされている。

⁴⁷ IRP特例では、企業が掛金を拠出するという点で、その一部を企業が管理・運営していると言うことができ、統計上は、主に確定拠出型(DC)に含めて取り扱われる。IRP特例は「企業型IRP」と呼称される場合があり、また、これに対比する形で、IRPは「個人型IRP」と呼称される場合がある。

⁴⁸ 企業年金の加入期間が10年未満の場合は退職時に一時金として支給されることとなる。また、IRPでは加入に年齢制限がないため、いつでも加入(開設)が可能とされている。

2022年における企業年金実施事業所数の合計は、436,348件となっている。2022年について制度別に見ると、確定給付型（DB）の実施事業所数は89,744件で、前年比で2,583件減少しているが、確定拠出型（DC）の実施事業所数は289,856件で、前年比で12,768件増加しており、確定拠出型（DC）が最も普及している⁴⁹。

図表 2 - 6 制度別企業年金実施事業所数（2022年）



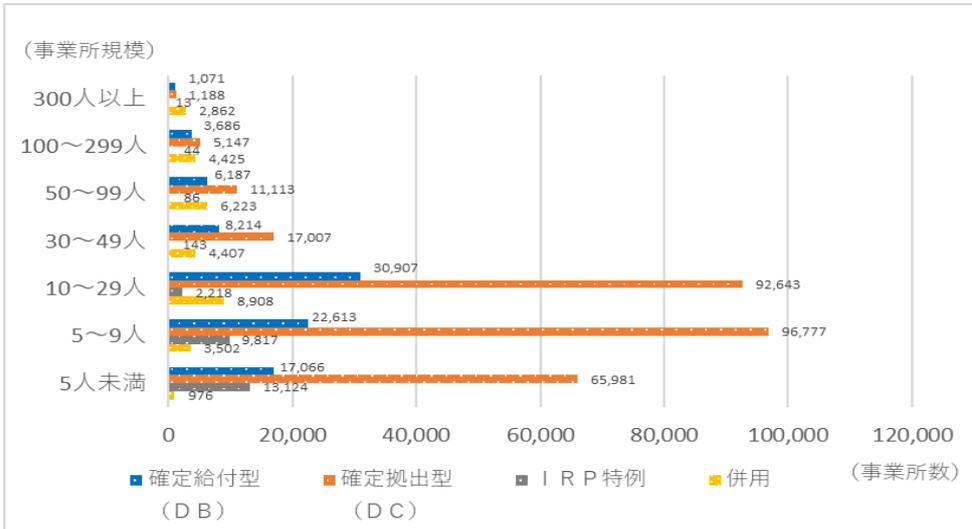
（出所）韓国統計庁「2022年退職年金統計結果」（2023）

図表 2 - 7 は、2022 年における企業年金制度の実施事業所を従業員規模別に示しており、確定拠出型（DC）を実施する事業所であって、従業員数が5人～9人の事業所が96,777件と最も多く、次いで、10人～29人の事業所の92,643件、5人未満の事業所の65,981件となっている⁵⁰。相対的に規模の小さい事業所ほど、企業年金のうちから確定拠出型（DC）を選択して実施している傾向が見て取れる。

⁴⁹ 図表 2 - 6 の「併用」に関して、韓国では一つの企業に確定給付型（DB）と確定拠出型（DC）の両方を導入し、従業員はいずれか一つだけに加入する場合を「併用」という。大手企業では併用をしている場合が多く、これは、2013年の法律改正により、定年退職年齢が55歳から60歳に引き上げられたことに伴い、賃金ピーク制を導入し、55歳または56歳以降定率で給与を引き下げることとした場合に、確定給付型（DB）が最終給与に基づく算定であることにより従業員に不利益が生じることがないよう、ピーク年齢からはDBから資金移転し、以降はDC加入に切り替えるという手法が取られるようになったことによる（個人単位で任意で制度を選択することは、通常、年金規約でこれを認めていない）。

⁵⁰ IRP特例は基本的に「常時10人未満の従業員」が原則であるが、集計時点において勤続1年未満など企業年金の対象外の従業員も含んでいることがあるので10人以上となる場合も統計に表れている。

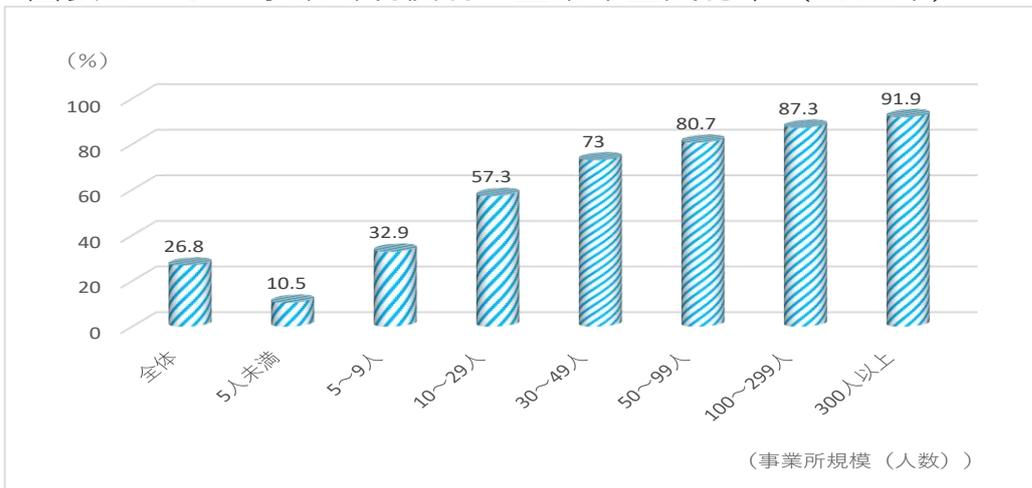
図表 2 - 7 事業所規模別の企業年金実施状況（2022年）



（出所）韓国統計庁「2022年退職年金統計結果」（2023）

図表 2 - 8 は、2022 年の事業所の従業員規模別の企業年金制度の実施率を示している。これを見ると、企業年金制度の実施率は、全体で 26.8%となっている。従業員 300 人以上の事業所における実施率が 91.9%と最も高く、次いで 100~299 人の事業所が 87.3%となっており、事業所規模が大きくなるほど企業年金制度の実施率が高いことが見て取れる。これに対して、従業員 5 人未満の事業所では、企業年金制度の実施率が 10.5%と著しく低く、従業員数の少ない中小零細企業では、企業年金制度はほとんど採用されていないことが、全体での実施率を引き下げる要因となっている。

図表 2 - 8 事業所規模別の企業年金実施率（2022年）

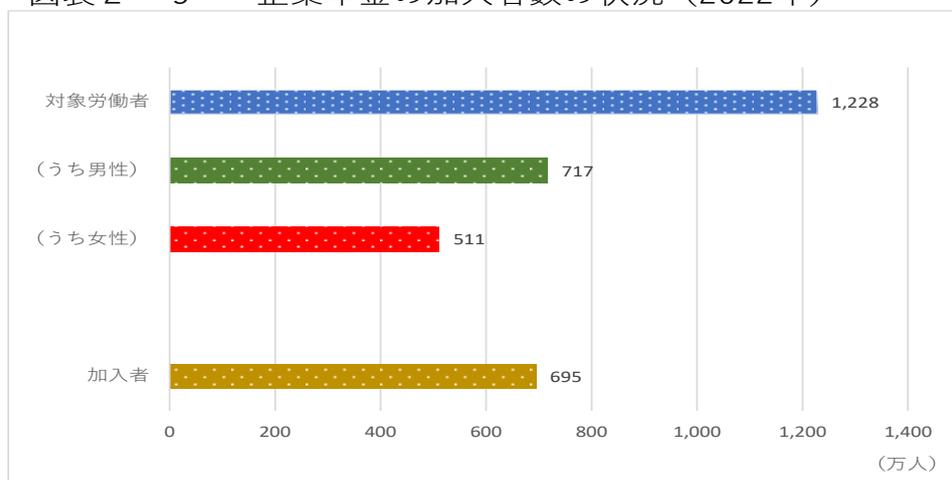


（出所）韓国統計庁「2022年退職年金統計結果」（2023）

図表 2 - 9 は、企業年金の加入者（加入労働者）数の状況である。これによると、2022

年では、対象労働者約1,228万人のうち、企業年金加入者の総数は約695万人⁵¹であり、加入率は56.6%となっている。労働者の半数超が企業年金に加入している実態が確認できる。

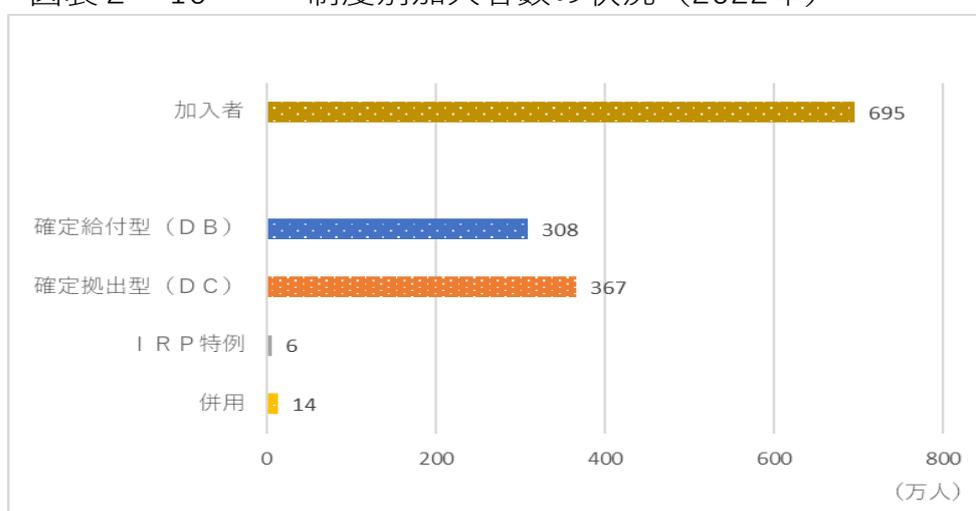
図表2-9 企業年金の加入者数の状況（2022年）



(出所) 韓国統計庁「2022年退職年金統計結果」(2023)

図表2-10は、企業年金の制度別の加入者数の状況である。これによると、企業年金加入者約695万人のうち、確定給付型(DB)が約308万人、確定拠出型(DC)が367万人となっており、加入者数ベースで見た場合と同様に、確定拠出型(DC)がもっとも普及していることが分かる⁵²。

図表2-10 制度別加入者数の状況（2022年）



(出所) 韓国統計庁「2022年退職年金統計結果」(2023)

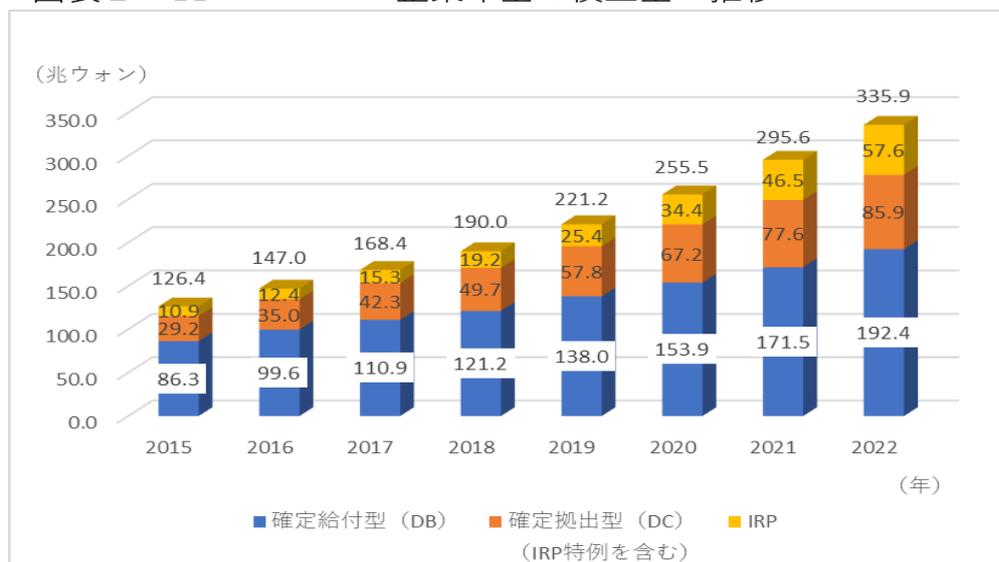
⁵¹ 加入対象労働者のうち加入した者と対象外労働者のうち加入した者の合計値を使用している（図表2-10についても同様）。

⁵² 一人の従業員がDBとDCの両方に加入することを「混合型」というが、法律では可能となっているものの、実際はほとんど見られない。

⑥ 企業年金の運用状況

図表2-11は、2015年から2022年までの企業年金の積立金の推移を示しているが、確定給付型（DB）、確定拠出型（DC）、IRPの制度区分に関係なく、安定的に増加していることが見て取れる。なお、運用収益に関しては、運用時においては非課税の扱いとなっている。

図表2-11 企業年金の積立金の推移



(出所) 韓国雇用労働部・金融監督院「退職年金積立及び運用状況分析」(2015～2022年分)より作成

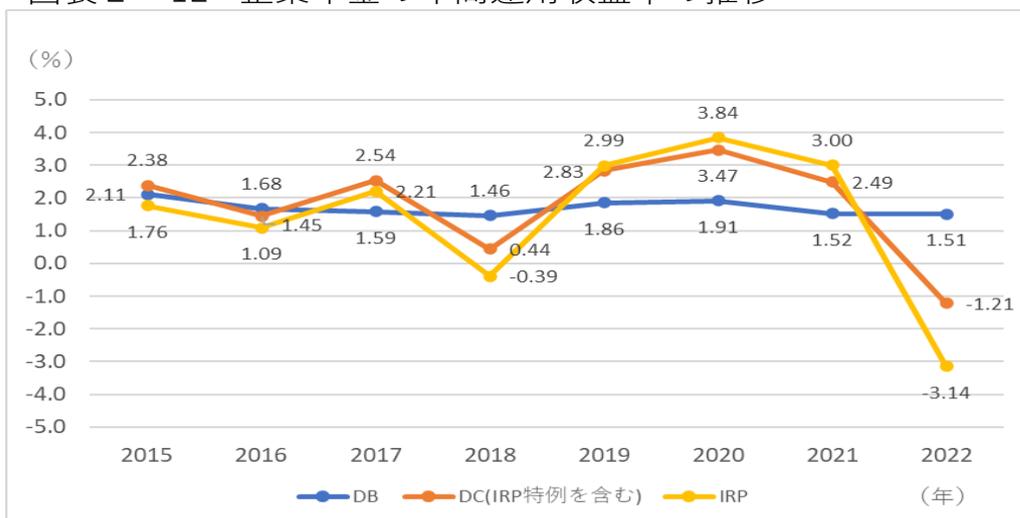
図表2-12は、2015年から2022年までの企業年金の年間運用収益率の推移を示している。これによると、確定給付型（DB）においては、安定的に収益率を確保していることが見て取れる。さらに、図表2-13で2022年における資産配分の状況について見ると、確定給付型（DB）では、資産の大半の94.5%が預貯金などの元利金保証商品で運用されていることが分かる⁵³。日本の確定給付企業年金の資産配分のそれとは大きく異なるものであり⁵⁴、年間収益率の安定性につながっていると思われる。

一方、確定拠出型（DC）およびIRPの年間運用収益率の推移を確定給付型（DB）と比較すると、収益率の変動性（ボラティリティ）がやや高い傾向が見て取れる。これは、確定給付型（DB）と比べて、資産配分で実績配当型商品の割合が高いことが要因の一つであると推察される。2022年の年間運用収益率が確定拠出型（DC）、IRPともにマイナスであるが、要因としては実績配当型商品の収益率の低下が考えられる。

⁵³ 図表2-13における「待機性資金」とは、納付された掛金のうち投資されずに現金として滞留している資金を指す。

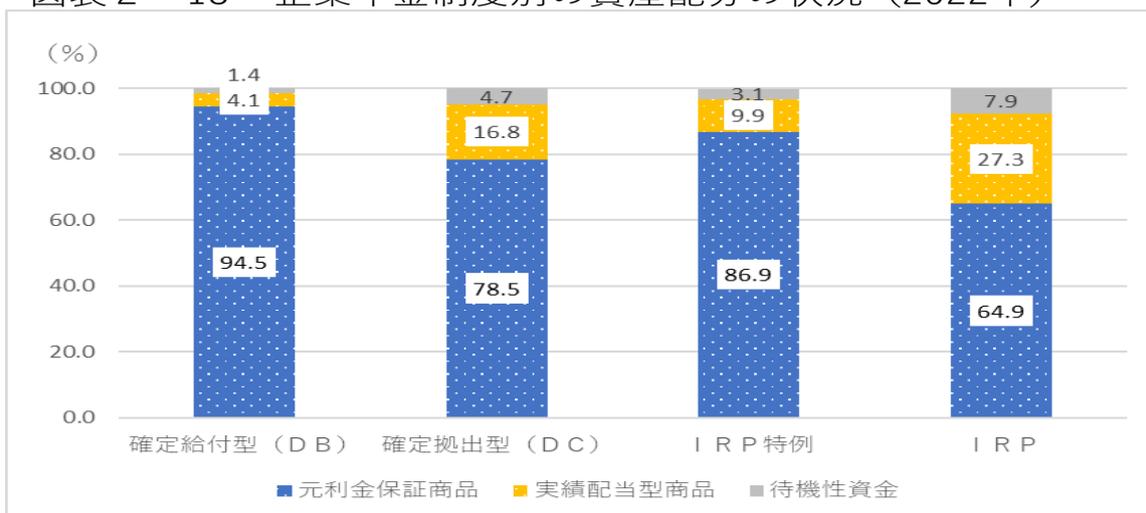
⁵⁴ 日本の確定給付企業年金の態様については、企業年金連合会「企業年金実態調査」を参照されたい。

図表 2 - 12 企業年金の年間運用収益率の推移



(出所) 韓国雇用労働部・金融監督院「退職年金積立及び運用状況分析」(2015~2022年分)より作成

図表 2 - 13 企業年金制度別の資産配分の状況 (2022年)

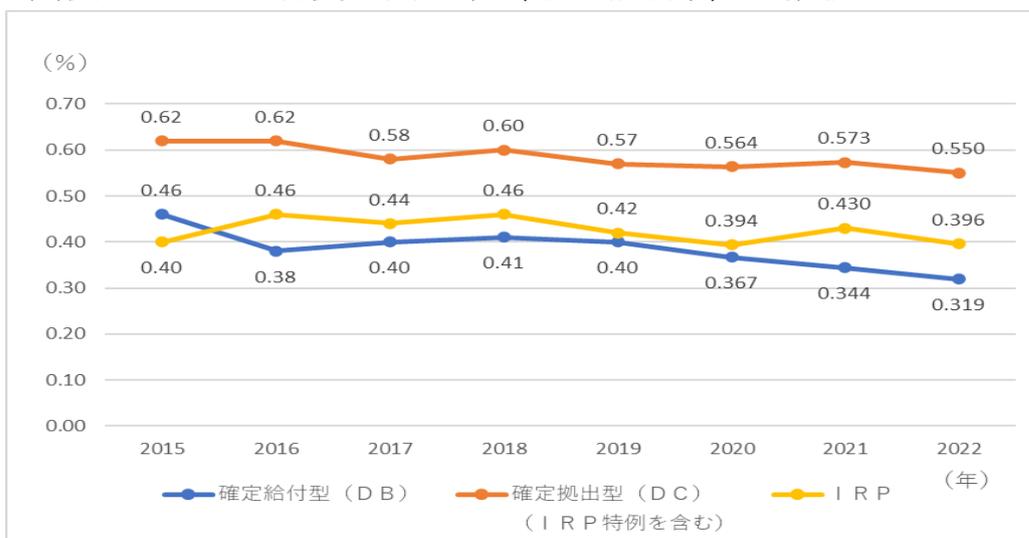


(出所) 韓国雇用労働部・金融監督院「2022年退職年金積立及び運用状況分析」(2023)

図表 2 - 14 は、2015 年から 2022 年までの企業年金の積立金に係る総費用負担率（運用報酬率）の推移を示している⁵⁵。これによると、確定給付型 (DB) の総費用負担率は 2015 年の 0.46% から 2022 年の 0.319%、確定拠出型 (DC) についても 2015 年の 0.62% から 2022 年の 0.55% となっており、いずれも緩やかな低下傾向にある。他方、IRP は 2015 年では 0.40%、2022 年では 0.396% と、総費用負担率に顕著な変化は見られない。

⁵⁵ IRP 特例の総費用負担率のデータは 2020 年以降の公表はないため、この図表では確定拠出型 (DC) の 2015 年から 2019 年までのみに含まれる。

図表 2 - 14 総費用負担率（運用報酬率）の推移



(出所) 韓国雇用労働部・金融監督院「退職年金積立及び運用状況分析」(2015~2022年分)より作成

【参考1】 韓国の退職給付制度の概要（最低要件を含む）

区分	退職一時金	確定給付型 (DB)	確定拠出型 (DC)
制度設定の要件	4週間を平均して1週間の所定労働時間が15時間以上であり、1年以上継続して労働する労働者がいる事業の使用者は、退職給付制度を設定しなければならない（雇用形態による区別はない）		
規約などの提出	就業規則	企業年金規約（労使合意か労働者の意見聴取が必要）	
掛金	-	継続勤務期間1年について 30日分以上の平均賃金	年間賃金総額の 1/12（≒8.3%）以上
規約などの提出	就業規則	企業年金規約	
社外の積立水準	企業の裁量	基準責任準備金（受託機関が 算出）の100%以上	-
給付額の水準	加入者の退職日を基準に算定した一時金が、継続労働期間1年 に対して30日分以上の平均賃金		毎年の年間賃金総額の1/12 +運用収益
給付形態	一時金（IRPへ移換）	年金又は一時金（IRPへ移換） （年金受給の場合、加入期間10年以上、年齢55歳以上が必要）	
在職中の引出 （中間清算）	要件に該当する場合は可能	不可	要件に該当する場合は可能

（出所）勤労者退職給付保障法より作成

【参考2】 年金制度別年金加入者数の推移

（単位：千人，%）

年	年金加入者数				
	合計	国民年金	特殊職域年金	退職年金	個人年金
2016 (構成比)	21,754 (100.0)	19,017 (87.4)	1,626 (7.5)	5,230 (24.0)	6,420 (29.5)
2017	21,880 (100.0)	19,180 (87.7)	1,638 (7.5)	5,758 (26.3)	6,341 (29.0)
2018	22,296 (100.0)	19,640 (88.1)	1,684 (7.6)	6,294 (28.2)	6,176 (27.7)
2019	22,263 (100.0)	19,635 (88.2)	1,727 (7.8)	6,676 (30.0)	5,912 (26.6)
2020	23,793 (100.0)	21,534 (90.5)	1,762 (7.4)	7,028 (29.5)	5,644 (23.7)
2021	23,727 (100.0)	21,500 (90.6)	1,797 (7.6)	7,266 (30.6)	5,437 (22.9)

（出所）韓国統計庁「2016~2021年 年金統計開発結果」（2023）

(2) 引退前の退職時等における企業年金

① 資産の持ち運び（ポータビリティ）

韓国雇用労働部が発行した「退職給付制度マニュアル」（2022年8月）によると、「IRPは、離職時に受け取った退職金を積み立て、老後所得の財源として活用できるようにした通算装置」であり、引退前の退職時に支給される退職給付の移換先となる特定の通算機関は存在しないものの、退職年金事業者⁵⁶として登録された金融会社のうちから退職者が選択したものにおいて開設できる IRP 口座が退職給付の受け皿となっている。

退職給付制度（退職一時金制度または企業年金制度）からの支給は、原則として加入者が指定した IRP 口座へ事業主が移転する方法により行われる（勤労者退職給付保障法第17条第4項）⁵⁷。ただし、IRP は老後資産準備の制度的な受け皿である一方、退職後に即座に一時金を受け取る場合の受取口座としての役割も果たしている。

なお、IRP 口座は加入者1人につき1口座を開設することが原則とされているが、取り扱う金融商品が異なる場合や口座移動が困難な場合には、別の退職年金事業者で IRP 口座を開設することも可能で、その結果、ひとりで複数の口座を保有することもある（行政解釈：退職年金福祉課-4322 2017.10.24）。

② IRP への移換および IRP 口座の解約

転職等に伴う退職により退職給付を一時金として受給することは、移換された IRP 口座を解約することによっていつでも可能とされている。

韓国統計庁「2022年退職年金統計結果」によると、2022年に退職給付を IRP 口座に移換した者は約98.4万人であったが、この人数をやや上回る約98.7万人が同年において IRP 口座を解約し、一時金での受給を選択している。

IRP 口座の解約による一時金受給が多いことに関する調査研究が確認できないため、その理由等の詳細は不明であるが、IRP 口座の解約者の年齢層を見ると、20代・30代が全体の約60%を占めている（図表2-15）ことから、勤続年数が短く、受取金額も少額であるため、退職後の生活費に充てるケースが多いものと考えられる。また、自己都合退職の場合、失業保険が支給されないこともその要因となっているものと考えられ、老後の資産形成としての役割を果たしていないことから、韓国世論においても問題視されている。

⁵⁶ 「退職年金事業者」とは、銀行、証券会社、生命保険会社、損害保険会社のうち、退職年金制度の運用管理業務および資産管理業務を遂行するための一定要件を備えて雇用労働部長官に登録した者をいう（勤労者退職給付保障法第26条）。

⁵⁷ 退職給付制度では、退職給付の額が300万ウォン以下である場合は、例外的に IRP 口座に移換をせずに直接支給することが可能とされている（退職給付保障法施行令第9条第3項）。韓国統計庁「2022年退職年金統計結果」によると、退職給付の額が300万ウォンを下回り、IRP 口座への移換が免除となった者は約11万人で、退職給付の総額は2,079億ウォン、平均額は約190万ウォンであった。

従業員の退職に起因して支給される退職金には、退職所得税が課税（分離課税）される。IRP 口座に移換後直ちに引き出さない場合は、引出しが行われるまで課税が繰り延べられ、55 歳到達以降に年金で受給する場合には税制優遇措置が適用されることとなる。

図表 2 - 15 年齢層別・性別 IRP 口座の解約状況（2022 年）

（単位：人、百万ウォン、％）

	解約人数			解約金額		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
合計 (構成比)	986,847 (100.0)	536,578 (54.4)	450,269 (45.6)	13,860,511 (100.0)	9,027,359 (65.1)	4,833,152 (34.9)
20 歳未満	738 (0.1)	415 (56.2)	323 (43.8)	2,194 (0.0)	1,226 (55.9)	968 (44.1)
20～25 歳未満	46,207 (4.7)	19,074 (41.3)	27,133 (58.7)	233,206 (1.7)	99,797 (42.8)	133,409 (57.2)
25～30 歳未満	193,496 (19.6)	91,228 (47.1)	102,268 (52.9)	1,346,566 (9.7)	625,759 (46.5)	720,807 (53.5)
30～35 歳未満	192,506 (19.5)	108,908 (56.6)	83,598 (43.4)	2,090,027 (15.1)	1,186,755 (56.8)	903,272 (43.2)
35～40 歳未満	148,999 (15.1)	92,791 (62.3)	56,208 (37.7)	2,354,715 (17.0)	1,540,314 (65.4)	814,401 (34.6)

※ 網掛け部分の括弧は IRP 口座の解約人数および解約金額の年齢層別構成比を示す。

（出所）韓国統計庁「2022 年 退職年金統計結果」（2023）より抜粋

③ IRP 口座等への拠出金に係る年間税額控除限度額と税額控除率

所得税法上の年金口座は、年金貯蓄口座（いわゆる個人年金）と退職年金口座に分類される。年金貯蓄口座は年金貯蓄の名称で開設された口座であり、年金貯蓄保険(生命保険、損害保険)、年金貯蓄ファンド(資産運用会社)、年金貯蓄信託(銀行)、年金貯蓄共済(その他共済会社)が含まれる。一方、退職年金口座には、確定拠出型年金口座、IRP 口座、中小企業退職年金基金口座、科学技術人共済会法退職年金給付口座が含まれる。

IRP および年金貯蓄口座への掛金の年間拠出限度額は合計で 1,800 万ウォンとされている一方、年間税額控除限度額（以下「限度額」という。）は、年金口座全体で 900 万ウォンと設定されており、さらに、IRP 口座単体で 900 万ウォン、年金貯蓄口座単体で 600 万ウォンと、それぞれの口座の種類ごとに限度額が設定されている（図表 2 - 16）。年金貯蓄口座で税額控除された場合、年金口座全体の限度額 900 万ウォンから年金貯蓄口座での税額控除額を差し引いた残りの部分が、退職年金口座の限度額となる。公的年金である国民年金が 1988 年に導入された後の 1994 年に年金貯蓄口座が導入され、韓国では個人年金市場が企業年金に先んじて発達していたことから、このような複雑な限度額の体系を取っている。

税額控除額は年金口座への納付額に税額控除率を乗じて算定される。年間総所得金額が 5,500 万ウォンを超える者の税額控除率は 13.2%であり、5,500 万ウォン以下の者は 16.5%

が適用される。

図表 2 - 16 IRP 口座等への掛金の税額控除限度額と税率 (2023 年)

年間所得	税額控除限度額 (年間)			税額控除率
	合計	IRP	年金貯蓄口座	
5,500 万円以下	900 万ウォン	900 万ウォン	600 万ウォン	16.5%
5,500 万円超	900 万ウォン	900 万ウォン	600 万ウォン	13.2%

※掛金の拠出限度額 (年間) は、1800 万ウォン。

(出所) 韓国金融監督院ウェブサイトより作成

なお、引退前の退職 (いわゆる中途退職) のような場合には、その後に就業者となれば自身の IRP 口座へ自ら追加拠出 (積立) することが可能である。この場合、日本のような加入者属性 (公的年金における被保険者種別) による区別は存在しないが、所得のある就業者であることが必要となる。

IRP 口座に移換された退職給付にはその給付時に退職所得税が課税される。税額控除を受けた加入者拠出金および加入者拠出金から生じた運用収益は「その他所得」とみなされ、その他所得の税率 (16.5%、地方所得税を含む) が適用される。

④ 在職中の引出し (いわゆる中間清算)

在職中においても、退職一時金制度や確定拠出型 (DC)、IRP および中小企業退職年金基金では、経済的困難 (破産など) や住宅購入などの退職給付保障法施行令に規定される事由⁵⁸に該当する場合には、在職中の中途引出し (中間清算) が認められている。一方、確定給付型 (DB) では在職中の受給額を確定できないだけでなく、中途引出し時に他の加入者の受給権に影響を及ぼす可能性があることなどが考慮され、認められていない。

韓国統計庁「2022 年退職年金統計結果」によると、口座を中途解約し、積立金を引出し一時金化した人数は、全体で 49,811 人、平均引出額は約 35 百万ウォンで、日本円に換算⁵⁹すると、約 356 万円であった (図表 2 - 17)。中途引出しの事由は、「住宅購入」および「住宅賃貸」がその大半を占めている。

⁵⁸ 雇用労働部「退職給付制度マニュアル」によると、中途引出しの要件は次の 7 つになっている。1) 無住宅者が本人名義で住宅を購入する場合、2) 無住宅者が賃貸保証金を負担する場合、3) 本人およびその家族が 6 ヶ月以上の療養を必要とする場合、4) 中途解約を申請した日から逆算して 5 年以内に加入者が「債務者更生及び破産に関する法律」により破産宣告を受けた場合、5) 中途解約を申請した日から逆算して 5 年以内に加入者が「債務者更生及び破産に関する法律」に基づき、個人更生を申請した場合、6) 災害で被害を受けた場合で、雇用労働部長官が定めて告示する事由に該当する場合、7) 勤労者退職給付保障法第 7 条第 2 項後段により、退職年金制度の給付を受ける権利を担保として提供し、融資を受けた加入者がその融資の元本を返済する場合

⁵⁹ Bloomberg ホームページ Bloomberg Markets より推計 (2022 年の各月末平均)。1 ウォン=0.101673 円

図表 2-17 事由別・性別の中途引出し状況（2022年）（単位：人、百万ウォン、%）

	引出人数			引出金額		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
合計 (構成比)	49,811 (100.0)	37,338 (75.0)	12,473 (25.0)	1,742,916	1,427,853 (81.9)	315,063 (18.1)
住宅購入	23,225 (46.6)	17,313 (74.5)	5,912 (25.5)	(55.6)	791,775 (81.6)	178,052 (18.4)
住宅賃貸	15,742 (31.6)	11,312 (71.9)	4,430 (28.1)	(100.0) 969,827	406,678 (79.8)	102,832 (20.2)
長期療養	2,416 (4.9)	1,880 (77.8)	536 (22.2)	77,212 (4.4)	65,288 (84.6)	11,924 (15.4)
破産宣告	131 (0.3)	96 (73.3)	35 (26.7)	754 (0.0)	613 (81.3)	141 (18.7)
回生手続	7,264 (14.6)	5,816 (80.1)	1,448 (19.9)	104,086 (6.0)	88,366 (84.9)	15,719 (15.1)
その他	1033 (2.1)	921 (89.2)	112 (10.8)	81,527 (4.7)	75,133 (92.2)	6,394 (7.8)

※ 網掛け部分の括弧は、引出人数、引出金額の事由別構成比を示す。

（出所）韓国統計庁「2022年退職年金統計結果」（2023）

年代別に見ると、IRP口座を解約し、積立金を引出した者の割合が最も多いのが30代で42.4%、次に多いのが40代で32.2%となっている。平均引出額は、30代は約2,557万ウォン（日本円で約260万円）、40代では3,986万ウォン（約405万円）となっており、昨今の住宅価格の高騰の影響もあって、特に住宅の購入や賃貸料⁶⁰などの資金の一部として利用されていることが見て取れる（図表2-18）。

図表 2-18 事由別・性別・年齢別の中途引出しの状況（2022年）（単位：人、百万ウォン、%）

		20代以下		30代		40代		50代		60代以上	
		引出人数	引出金額	引出人数	引出金額	引出人数	引出金額	引出人数	引出金額	引出人数	引出金額
合計	合計 (構成比)	3,616 (7.3)	49,666 (2.8)	21,116 (42.4)	539,926 (31.0)	16,061 (32.2)	640,271 (36.7)	7,548 (15.2)	436,329 (25.0)	1,470 (3.0)	76,725 (4.4)
	男性	2,071	27,520	15,478	404,335	12,670	538,045	5,931	391,144	1,188	66,810
	女性	1,545	22,146	5,638	135,591	3,391	102,226	1,617	45,185	282	9,915
住宅購入	合計	1,135	19,473	10,624	312,681	7,762	376,829	3,258	226,090	446	34,754
	男性	667	11,344	7,850	236,708	6,087	316,819	2,387	198,795	322	28,107
	女性	468	8,129	2,774	75,972	1,675	60,010	871	27,295	124	6,647
住宅賃貸	合計	1,788	23,212	7,082	176,175	4,498	184,158	2,048	114,425	326	11,540
	男性	933	11,719	5,008	127,668	3,492	153,399	1,633	104,280	246	9,612
	女性	855	11,493	2,074	48,507	1,006	30,759	415	10,145	80	1,928
長期療養	合計	20	283	468	10,880	1,097	34,112	681	28,429	150	3,508
	男性	*	201	338	8,433	857	28,702	556	24,897	113	3,055
	女性	*	82	130	2,448	240	5,410	125	3,531	37	453
破産宣告	合計	6	13	31	197	47	219	38	266	9	58
	男性	*	3	25	179	32	157	29	220	*	54
	女性	*	10	6	18	15	62	9	46	*	4
回生手続	合計	646	5,550	2,834	33,291	2,623	41,575	1,082	22,951	79	719
	男性	443	4,081	2,200	26,631	2,173	36,089	934	20,959	66	607
	女性	203	1,468	634	6,660	450	5,487	148	1,991	13	113
その他	合計	21	1,134	77	6,702	34	3,379	441	44,168	460	26,144
	男性	10	172	57	4,716	*	2,880	392	41,992	433	25,374
	女性	11	963	20	1,986	*	499	49	2,177	27	770

※「*」は、該当数値が5以下の場合を示す。

（出所）韓国統計庁「2022年退職年金統計結果」（2023）

⁶⁰ 韓国では、毎月の賃貸料の支払がない代わりに、高額な保証金を入居時に予め納め、解約時にはその金額が返金されるという、日本とは異なる住宅賃貸制度が存在する。

(3) 引退後の企業年金の受給状況

① 年金・一時金の選択状況

前述のとおり、退職時に支給される退職給付は IRP 口座に移換することが義務付けられており、移換後は年金または一時金のいずれかにより受給することとなる。

図表 2-19 は、企業年金である退職年金の受給開始者の口座数と積立金額の推移をまとめたものである。2022 年について見ると、2022 年中に退職年金（年金・一時金）の受給を開始した口座 457,468 のうち、一時金受給者の口座は 424,902 であり、全体に占める割合は 92.9%であった。一方、2022 年の口座当たりの積立金額は、年金受取者の口座では 1.55 億ウォンで、一時金受給者の口座の 0.25 億ウォンと比べると、6.2 倍の金額となっていた。

推移について見ると、引退後の退職者のほとんどが依然として一時金を選択していることが見受けられるものの、受給開始口座のうちの年金受給比率は、制度の成熟度が徐々に高まるにつれ、その積立金額の増加とともに緩やかな増加傾向を示している（'20 年：3.3% → '21 年：4.3% → '22 年：7.1%）。

図表 2-19 退職年金受給開始者の口座数と積立金額の推移

(単位：億ウォン, 座数)

年	年金で受給			一時金で受給		
	積立金額 (A)	口座数 (B)	口座当たり積立金額 (A/B)	積立金額 (A)	口座数 (B)	口座当たり積立金額 (A/B)
2016	11,701	3,766	3.11	45,916	236,952	0.19
2017	10,756	4,672	2.30	39,039	236,783	0.16
2018	12,643	6,145	2.06	46,359	290,227	0.16
2019	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2020	23,565	12,404	1.90	59,483	361,953	0.16
2021	32,028	16,984	1.89	61,398	380,286	0.16
2022	50,639	32,566	1.55	104,474	424,902	0.25

(出所) 韓国雇用労働部「退職年金積立及び運用状況分析」(2016~2022 年分) より作成

② 公的年金との関係

基礎年金、国民年金、特殊職域年金、住宅年金など複数の機関に散在していた 11 種の公的年金データを連携して作成された「2016~2021 年 年金統計開発結果」が 2023 年 10 月に韓国統計庁より公表されている。図表 2-20 は、この統計から得られた年金受給者の推移である。65 歳以上人口のうち、公的年金、私的年金など何らかの年金を受給している者の割合は、2021 年で 90.1%となっている。次の図表 2-21 でその内訳について見てみると、公的扶助制度に近い無拠出の基礎年金の受給者の割合が 2021 年で 76.4%と最も高く、次

いで、国民年金が 51.1%、特殊職域年金が 6.4%、個人年金（年金貯蓄口座）が 4.2%の順であった。企業年金である退職年金の受給者の割合は 0.1%に過ぎず、その受給者数は増加傾向にはあるものの、韓国国民全体で見た場合に、退職年金が老後生活の資金的な支えに寄与しているものとは言い難い。

図表 2 - 20 年金受給者の推移 (単位：千人, %)

年	65 歳以上の人口	年金受給者		重複受給者		未受給者	
		年金受給者	受給率	重複受給者	重複供給率	未受給者	未受給率
2016	6,775	5,897	87.0	1,694	25.0	878	13.0
2017	7,115	6,236	87.6	1,908	26.8	879	12.4
2018	7,394	6,536	88.4	2,137	28.9	858	11.6
2019	7,746	6,885	88.9	2,364	30.5	861	11.1
2020	8,206	7,335	89.4	2,641	32.2	871	10.6
2021	8,620	7,768	90.1	2,963	34.4	852	9.9

※ 年金の範囲は、基礎(障害者)、国民、特殊職域(公務員、軍人、私学、別定郵便局)、退職、個人、住宅、農地年金

(出所) 韓国統計庁「2016~2021 年 年金統計開発結果」(2023)

図表 2 - 21 年金制度別年金受給者数の推移 (単位：千人, %)

年	年金受給者*	年金制度別						
		基礎(障害者)年金	国民年金	特殊職域年金	退職年金	個人年金	住宅年金	農地年金
2016	5,897	4,588	2,526	339	1	120	32	5
(構成比)	(100.0)	(77.8)	(42.8)	(5.7)	(0.0)	(2.0)	(0.5)	(0.1)
2017	6,236	4,828	2,779	368	1	149	41	6
	(100.0)	(77.4)	(44.6)	(5.9)	(0.0)	(2.4)	(0.7)	(0.1)
2018	6,536	5,065	3,009	394	2	184	49	7
	(100.0)	(77.5)	(46.0)	(6.0)	(0.0)	(2.8)	(0.7)	(0.1)
2019	6,885	5,300	3,282	424	3	224	57	8
	(100.0)	(77.0)	(47.7)	(6.2)	(0.0)	(3.2)	(0.8)	(0.1)
2020	7,335	5,599	3,626	461	5	274	65	10
	(100.0)	(76.3)	(49.4)	(6.3)	(0.1)	(3.7)	(0.9)	(0.1)
2021	7,768	5,932	3,969	495	9	325	71	11
	(100.0)	(76.4)	(51.1)	(6.4)	(0.1)	(4.2)	(0.9)	(0.1)

※ 年金受給者全体には、重複受給が含まれる。

(出所) 韓国統計庁「2016~2021 年 年金統計開発結果」(2023)

図表 2 - 22 は、2021 年の年金制度別の受給状況についての統計である。公的年金、私的年金など何らかの年金を受給している者の年金額は月平均で 60 万ウォンであるが、中位数は 38.2 万ウォンとなっており、韓国国民の多くが比較的受給額の低い「基礎年金」や「国

民年金」を受給している。その一方で、公務員等であった者が受給する「特殊職域年金」や、就業者であった者で企業年金を一時金化せず「退職年金」として年金で受給した者の総受給額は、月平均で 220 万ウォンを超えており、受給する年金の種類によってその受給額にも格差が生じていることが分かる。

図表 2 - 22 年金制度別受給状況 (2021 年) (単位: 千人, 万ウォン, %)

区分		全体	年金種類						
			基礎(障害者)年金	国民年金	特殊職域年金	退職年金	個人年金	住宅年金	農地年金
受給者数(再掲)		7,768	5,932	3,969	495	9	325	71	11
受給金額	月平均	60.0	27.3	38.5	243.9	221.0	57.8	113.0	126.6
	中位数	38.2	30.0	29.5	241.6	60.0	27.2	91.2	106.9
構成比	25万ウォン未満	21.1	42.4	39.5	0.3	26.9	46.1	3.5	10.2
	25~50万ウォン	43.3	56.9	38.2	0.1	16.4	25.0	13.9	11.7
	50~100万ウォン	24.7	0.8	17.2	2.9	24.7	18.3	38.1	25.0
	100~200万ウォン	6.1	0.0	5.0	31.7	14.7	7.2	31.5	30.4
	200万ウォン以上	4.9	-	0.0	64.9	17.2	3.4	12.9	22.7

※ 国民年金は、老齢年金、遺族年金、障害年金など全ての年金種類が含まれる。
(出所) 韓国統計庁「2016~2021年 年金統計開発結果」(2023)

③ 年金受給と就労状況

図表 2 - 23 は、高齢者の就業等の状況に関する直近 2 カ年 (2023 年 5 月、2024 年 5 月) の統計である⁶¹。55 歳~79 歳の就業中の高齢者の割合は、2024 年 5 月時点で 59.0% と 6 割近くにのぼり、年齢帯別に見ると、55 歳~64 歳では 70.5%、65 歳~79 歳でも 46.3% で、韓国では多くの高齢者が何らかの形で就業していることがわかる。

⁶¹ 本調査は、調査時点に 55 歳から 79 歳の者を調査対象として、毎年 1 回、5 月に実施されている。

図表 2-23 年齢別経済活動状況 (単位：千人, %)

	年齢区分	内訳		
		55~79 歳	55~64 歳	65~79 歳
2023.05	高齢者人口	15,481	8,302	7,179
	経済活動人口	9,321	6,014	3,307
	就業者	9,120	5,879	3,241
	失業者	201	136	65
	非経済活動人口	6,161	2,288	3,872
	就業率(%)	58.9	70.8	45.2
	失業率(%)	2.2	2.3	2.0
2024.05	高齢者人口	15,983	8,412	7,571
	経済活動人口	9,683	6,107	3,575
	就業者	9,436	5,931	3,505
	失業者	247	177	70
	非経済活動人口	6,300	2,305	3,996
	就業率(%)	59.0	70.5	46.3
	失業率(%)	2.5	2.9	2.0

(出所) 韓国統計庁「経済活動人口調査 高齢層付加調査結果」

図表 2-24 は、高齢者の就労理由に関する直近 2 カ年 (2023 年 5 月、2024 年 5 月) の調査結果である。高齢者 (55 歳以上の者) が就労を希望する理由としては、「生活費の補填」が 55.0%と最も多く、次いで「働く喜び」が 35.8%であった。既に図表 2-22 で示したとおり、2021 年時点での公的年金・私的年金を含めた年金の平均受給月額が 60 万ウォンとされており、年金支給額が生活するのに十分とは言い難い水準であることが、韓国における高齢者の就労状況にも少なからず影響していることが窺える。

図表 2-24 高齢者の就業理由 (単位：%)

就業を希望する理由	2023.05			2024.05			増減		
	高齢者	男性	女性	高齢者	男性	女性	高齢者	男性	女性
働く喜びのため	35.6	38.2	32.6	35.8	37.7	33.6	0.2	-0.5	1.0
生活費の補填になる	55.8	53.2	58.8	55.0	53.2	57.1	-0.8	0.0	1.7
社会が必要としている	2.3	3.1	1.3	2.7	3.7	1.6	0.4	0.6	0.3
健康維持のため	2.0	2.1	1.9	2.2	2.2	2.3	0.2	0.1	0.4
暇であるため	4.3	3.4	5.4	4.2	3.2	5.4	-0.1	-0.2	0.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1

(出所) 韓国統計庁「経済活動人口調査 高齢層付加調査結果」より作成

④ 年金商品 (支給方式) の種類

主要な退職年金事業者 (金融機関) が提供する年金商品は、支給方式により、加入者が希望する時期に希望する金額を支払う①「随時引出型」、一定期間年金で支給する②「定期引出型」、加入者が指定した一定額を支給し年金支給期間が柔軟に変動する③「定額引出型」、税制上規定された年金受取限度額を上限として年金を支給する④「税制上の年金受給限度額型」の 4 つに分類される。図表 2-25 は、各事業者における年金商品の取り扱いに関するアンケート結果である。

年金で支払われる間の年金資産は、銀行の場合は預金で、証券会社の場合は投資信託で、保険会社の場合は保険商品（投資信託と同類）でそれぞれ運用されることになる。投資信託・保険商品の場合は、支払いの都度その分の解約が行われ、年金給付に充てられる。なお、終身年金を提供しているのは、生命保険会社に限られる。

図表 2 - 25 年金商品（支給方式）の種類

年金商品の支給方式	取り扱い退職年金事業者数
随時引出型	20社
定期引出型	19社
定額引出型	17社
税制上の年金受取限度型	9社

（出所）ミレーアセット投資と年金センター「IRPによる年金支給方式の現状と示唆点」（2023）

⑤ 年金、一時金の税制

（課税関係の概略）

- ・ 拠出時：税額控除の設定あり（前述）
- ・ 運用時：非課税⁶²
- ・ 給付時：一時金の場合は税率 16.5%。年金の場合、年間 1,500 万ウォンまでは低率の年金所得税（55～70 歳未満は 5.5%、70～80 歳未満は 4.4%、80 歳～は 3.3%）が適用されるが、これを超えた場合は全額 16.5%課税か総合課税適用のいずれかを選択

55 歳以降の IRP 口座の積立金の財源としては、次の 4 つがある。なお、IRP のほか、企業年金においても、規約で定めた場合には、事業主掛金のほかに加入者自ら掛金を拠出することができる。

- i IRP 口座へ移換した退職金額
- ii 自ら拠出し積み立てた金額のうち、年間税額控除限度額を超過し、税額控除を受けていない金額
- iii 自ら拠出し積み立てた金額のうち、税額控除を受けた金額
- iv i～iiiの資金を運用して得た運用収益

退職給付の受取方法が「一時金」（年金の支給開始年齢以前であって受取限度額超過）の場合、上記の i は引き出す時に繰延されていた退職所得税が課税され、ii は非課税、iii および iv はその他所得税が課税（16.5%分離課税）される。

⁶² 韓国では運用益に対しては、通常は運用時に 15.4%（所得税 14%、地方税 1.4%）が課税される。

受取方法が「年金」の場合には、**i**は引き出す時に繰延退職所得税が課税（退職所得課税の70%～60%にディスカウントされた税率による分離課税）、**ii**は非課税、**iii**および**iv**は全額総合課税（6%～45%）または分離課税（年間受取限度額1,500万ウォン以下の場合、受給者年齢に応じ5.5%～3.3%、1,500万ウォンを超える場合、16.5%（2024年時点））のいずれかを選択することができる（図表2-26）。

なお、事業主は、退職一時金制度の場合は退職一時金を支払った段階で給付額を損金計上し、確定給付型（DB）と確定拠出型（DC）の場合は制度に拠出した掛金額を損金計上する。

⑥ 年金給付優遇措置（税制優遇、年齢優遇）

「年金」での受取を選んだ場合、税制優遇措置が適用される。

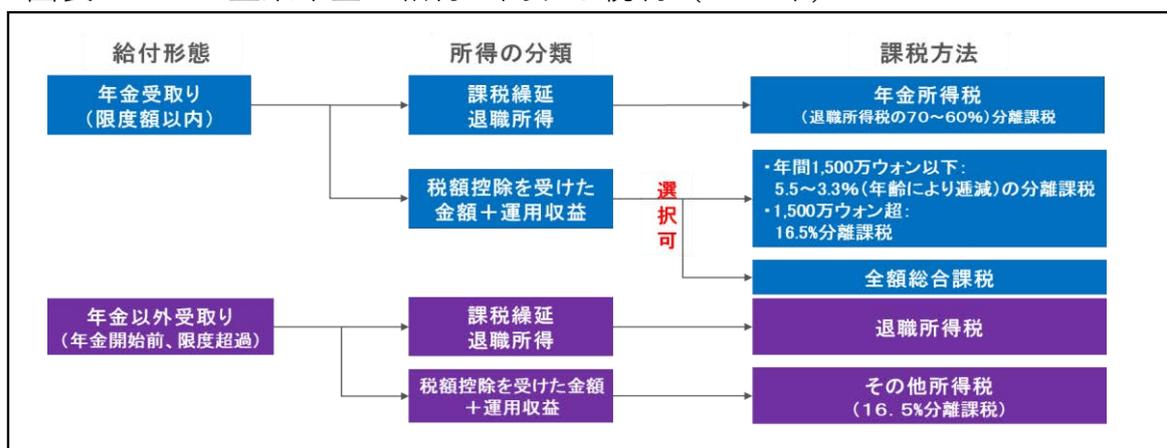
ア 課税の繰り延べ

退職給付を年金で受給する場合、IRP口座から引出しが行われるまで課税が繰り延べられ、繰延期間中は税引前のIRP口座残高を元手に、より多くの運用収益を得る機会が得られる。また、繰延退職所得税率の70%～60%の税率が適用されるため、一時金で受給する場合に比べ、税額が30%～40%軽減される。

イ 受給者年齢による所得税率の逡減

⑤でも述べたとおり、税額控除を受けた加入者拠出金および加入者拠出金から得られた運用収益に係る年金受給額が年間1,500万ウォン以下の場合、当該部分に係る年金額には、5.5%～3.3%の所得税が課税（分離課税）される（図表2-27）。適用される所得税率は、受給者の年齢が上昇するに伴って逡減する。また、年間1,500万ウォンを超過する場合には、その全額について16.5%の所得税が課税（分離課税）とするか、総合課税（6%～45%）とするかを選択することができる。

図表2-26 企業年金の給付に関する税制（2024年）



(出所) 韓国金融監督院ウェブサイトより作成

図表 2 - 27 年金受取時の適用税率（分離課税）（2024年）

年間年金受給額 ^{※1}	年齢区分	年金所得の税率
1,500万ウォン以下	55歳以上～70歳未満	5.5%
	70歳以上～80歳未満	4.4%
	80歳以上～	3.3%
1,500万ウォン超	—	16.5% ^{※2}

※1 年間年金受給額1,500万ウォンかどうかを判断する際、公的年金(国民年金など)、退職給付を財源とする年金所得、2000年12月以前に加入した(旧)個人年金貯蓄、年金貯蓄口座および退職年金(本人追加納付額)のうち、所得・税額控除を受けない金額から支給される年金額は、この計算から除かれる。

※2 分離課税を選択した場合、1,500万ウォンを超えた部分に対する税率ではなく、受給額全額に対して16.5%の課税となる。

(出所) 韓国金融監督院ウェブサイトより作成

【参考3】 韓国の年金制度一覧（2021年基準）

	国民年金 ¹⁾	特殊職域年金			
		公務員年金	軍人年金	私学年金	別定郵便局年金
加入タイプ	当然(義務)	当然(義務)	当然(義務)	当然(義務)	当然(義務)
所属部署 (管理機関)	保健福祉部 (国民年金公団)	人事革新処 (公務員年金公団)	国防部 (国軍財政管理団)	教育部 (私学年金公団)	科学技術情報通信部 (別定年金管理団)
法的根拠	国民年金法	公務員年金法	軍人年金法	私学年金法	別定郵便局法
設置年	1988年	1960年	1963年	1975年	1982年
加入対象	18歳以上60歳未満 の全ての国民	国家公務員、地方公務員、 裁判官、警察官等	副官以上の職業軍人	私学教職員及び 国立大学病院職員	別定郵便局職員
保険料率 ³⁾	9%	18%	14%	18%	18%
支給要件	10年以上加入、受給 開始年齢('20年62歳 →'33年65歳)到達	10年以上在職、受給 開始年齢('20年60歳 →'33年65歳)到達	20年以上勤務	公務員年金と同じ	公務員年金と同じ

	基礎年金	障害者年金	退職年金	個人年金 ²⁾	住宅年金	農地年金 ⁴⁾
加入タイプ	-	-	義務(任意)	任意	任意	任意
所属部署 (管理機関)	保健福祉部	保健福祉部	雇用労働部	金融委 (国税庁新定員)	金融委 (住宅金融公社)	農林水産省 (農漁村公社)
法的根拠	基礎年金法	障害者年金法	労働者退職給付 保障法		韓国住宅金融公社 法	農漁村公社及び 農地管理基金法
設置年	2008年	2010年	2005年	1994年	2007年	2011年
加入対象	-	-	退職年金加入対 象労働者、IRP 追加加入者	全年齢	夫婦のうち1人が 55歳以上、9億 ウォン以下	営農歴5年、60 歳以上の農地所有 者
保険料率 ³⁾			8.33%			
支給要件 (受給要件)	65歳以上の人口 のうち、所得下位 70%	18歳以上の重度 障害者のうち、所 得下位70%以下	10年以上加入、 55歳以上	5年以上加入、55 歳以上(対象)、 45歳以上(対象 外)	住宅年金加入者	農地年金加入者

1) (年金統計作成時) 国民年金加入者: '19年以前は毎年12月基準 → '20年以降は年間基準を適用

2) (年金統計作成時) ① 個人年金税制適格資料は、国税庁の国税統計センターで全数資料を組み合わせ、② 税制非適格資料は韓国信用情報院で金融会社のデータを集中して統計作成に活用(ただし、'16~'21年の資料は税制非適格年金を扱う26社の保険会社のうち23社の資料のみ反映)

3) 国民年金と特殊職域年金は基準所得月額、退職年金は賃金総額を基準とした保険料率

4) (年金統計作成時) 農地年金の月平均受給額: '20年以前は年間総受給額資料入手で受給回数12回を適用 → '21年以降は毎月の受給額資料入手で実受給回数を適用

(出所) 韓国統計庁「2016~2021年年金統計開発結果」(2023)

3. 日本への示唆

以上、今回のテーマ「引退貯蓄を引退期まで保持する政策について－引退前の資産漏出の抑制と引退期の年金受給の促進－」に関して両国の実態を確認してきたが、両国とも必ずしも成果を上げているとは言えない。ここでは、日本との比較において、参考となり得る政策を検討してみたい。

(1) 退職給付制度における課税関係について

米国の企業年金制度は、実施が任意である点は日本と同様であるが、給付に対する課税については日本と異なる点が多々ある。米国の税制では、夫婦合算課税等の複数の申告パターンがあるものの、税制適格年金からの給付は課税後掛金による場合を除いて、基本的に総合課税となる。公的年金は公的年金以外の収入に依存して一定の所得控除があるが、私的年金からの年金給付には所得控除がない。また、一時金に関しては、日本の退職所得控除のような仕組みはなく、全額が課税対象となるため、累進課税の影響を大きく受ける。しかも、一時金の早期（59.5歳前）受給に関しては10%の特別税（excise tax）が課されるため、相当に重い税負担となっていることが窺われる。引退貯蓄の引退前漏出や年金受給の問題について、米国では累進課税や特別税による課税制度上のペナルティが抑止効果となっているようにも見える。

韓国では、退職給付を年金で受給する場合、IRP口座から引出しが行われるまで課税が繰り延べられるため、繰延期間中は運用収益を得る機会が得られる。また、繰延退職所得税率が適用されるため、一時金に比べて税額が30%～40%軽減される。また、税額控除を受けた加入者拠出金および加入者拠出金から得られた運用収益に係る課税は、年金額が一定額以下であれば5.5%～3.3%の所得税が課税（分離課税）されるが、これは拠出時の税額控除の額よりも低い。このような税制が漏出を抑制して年金受給を奨励する政策を反映していると思われる。

日本の場合、引退前の漏出に関しては、拠出建て制度において中途引出しが法令上原則禁止されている。一方で、給付建て制度における脱退一時金や選択一時金は認められており、退職所得課税が適用されている。退職所得課税は分離課税であり、勤続期間別に定められた退職所得控除額を控除したうえで、原則その1/2が課税対象となる。年金給付に関しては総合課税における雑所得に分類され、公的年金と合わせて公的年金等控除を差し引いた額が他の所得と合算されて課税対象となる。年金と一時金のいずれかを選択できる局面では一時金を選択した方が有利となる場合が多いことは、既に指摘されている。その結果、新規受給者数ベースでみた老齢給付金における年金・一時金の選択状況を見ると、

確定拠出年金では約9割、確定給付企業年金では約7割が一時金を選択している⁶³が、この割合は米国よりも高いと考えられる⁶⁴。こうした制度上ないし課税上の扱いは、引退貯蓄の漏出防止と年金受給の促進という政策目的があるとすれば、米国や韓国と比べて整合性を欠く印象を否めないことが課題と考えられる。

(2) 引退貯蓄のポータビリティについて

米国には、日本における企業年金連合会や国民年金基金連合会のようなナショナルセンターが存在せず、ポータビリティは事業主ないし従業員個人の対応が基本となるが、法的には原則として制度の形態を問わず機会が提供されている。ただし、引退貯蓄の漏出問題は古くから認識されていたようで、例えば2001年経済成長減税調整法（EGTRRA）により、没収不能既発生債務の現在価値ないし勘定残高が1,000ドル超で5,000ドル以下の場合には、従業員が特段の選択をしない限り事業主が選定したIRAに移換することが義務付けられた。その際、労働省はIRAの選定に関するセーフハーバー基準として「保全という目的に合致した投資商品に限定されるべき」としてMMF等のリスク回避型の金融商品を示したことは、日本における自動移換が国民年金基金連合会により決済性預金で受けている現状と大差がないようにも見える⁶⁵。

米国の拠出建て制度では、本人の希望により一時金での受給が可能であり、給付建て制度においても近年特に小規模の制度で普及しつつあるキャッシュバランス制度等の非伝統的制度が一時金受給の選択肢を認めている⁶⁶ため、引退貯蓄の漏出防止という政策目的とは異なる現象が発生していると推測される。漏出には、所得の落ち込み、住宅購入、奨学金の返済などの出来事が関連しているとされる⁶⁷。米国が興味深いのは、こうした状態への対処をビジネス機会と捉え、強制移換されたIRAの勘定を中心に新たな事業主の下での拠出建て制度に自動的に移換するサービスを提供する業者が現れ、SECURE 2.0法も必要な法整備を行っていることである。ただし、こうした勘定の統合サービスは拠出建て制度の現役加入者でなければ受けられず、結果として拠出建て制度の普及が大きな課題となる⁶⁸。

⁶³ 第26回社会保障審議会企業年金・個人年金部会（2023年9月8日）資料1のP67。なお、確定拠出年金の場合、終身年金はほとんどない（同P60）。

⁶⁴ ただし、65～79歳の男女への退職金の主な使い道に関する調査では、生活資金、住宅ローンの返済、資産運用という回答が多く、消費済みという回答が比較的少ないことには留意（同前P69）。

⁶⁵ 自動移換者の資金を決済性預金で受けているのは、国民年金基金連合会に資産処分の権限がないことによると説明されている（第36回社会保障審議会企業年金・個人年金部会2024年7月31日資料1）。

⁶⁶ いずれも、配偶者がいる場合には配偶者の同意が必要となる。

⁶⁷ Joint Committee on Taxation, “Estimating Leakage from Retirement Saving Account”, April 26, 2021 JCX-20-21

⁶⁸ 日本では自動移換者の勘定が国民年金基金連合会に集約されるため、近年、その規模の大きさが問題となっている。しかし、米国では放置された勘定が元の事業主の制度や強制移換されたIRAに分散してお

韓国では、退職給付制度の提供が企業の義務であるため、労働者のカバー率が高い。退職一時金制度であれ企業年金制度であれ、従業員の退職時には退職給付が自らの指定による IRP 口座に支払われる。つまり、労働者が転職を繰り返したとしても、退職給付は本人の指定による IRP 口座に集約できる仕組みとなっている。この点は、自身の指定した口座による一元管理が、高いカバー率と相俟って、勘定の放置リスクの回避には有効な仕組みと考えられる。

日本におけるポータビリティは、個人の離転職に関しては、基本的には企業年金法制の範囲内でひととおり整備されていると考えられ、その認知度の引上げが当面の課題と考えられる。さらに、現在では国民年金基金連合会の取組みにより、企業型 DC の資格喪失後に新たに iDeCo や他の企業型 DC の加入者になった者や、自動移換者で新たに iDeCo や他の企業型 DC の加入者になった者が確認できれば、移換の申し出をすることなく（消極的同意も必要なく）移換処理が行われるようになっているので、ポータビリティに関しては米国より踏み込んだ対応が行われていると評価できる。課題の一つは、職域年金のカバー率が高くないことと考えられる⁶⁹。自動移換者の勘定は、当該保有者が新たな職域制度に加入して初めて統合される。転職先企業が拠出建て制度を提供していなければ、当該個人勘定は統合の機会がない。

ポータビリティの課題としては、むしろ、中小企業退職金共済は基本的には同一制度内の対応にとどまり⁷⁰、企業が直接支払う退職手当に至っては措置されていないことであろう⁷¹。企業年金は退職金からの移行によることが多いとされているため、こうした制度からの給付を iDeCo や通算企業年金に移換可能とすることも、検討すべきと思われる⁷²。

り、公式な統計が存在しないだけで、実態としては相当な規模になっていると思われる。

⁶⁹ 米国の場合、職域年金の適用率は全労働者の5割強である。日本の場合、確定給付企業年金と企業型確定拠出年金との重複分を考慮すると、適用率は米国より低いと推測される。

⁷⁰ 企業年金と中小企業退職金共済とのポータビリティの拡充に関しては、「退職金制度と企業年金制度がそれぞれ異なる趣旨・目的の下で設立され、その制度固有の考え方にに基づき税制上の優遇措置が講じられていることから、各制度の社会的役割を十分に踏まえたうえで、制度の在り方を検討していく必要がある」（2015年2月13日）とされ、会社合併等に伴う資産移換が追加された経緯がある。

⁷¹ もっとも、第26回社会保障審議会企業年金・個人年金部会（2023年9月8日）資料1P69に掲載された65～79歳の男女を対象にしたインターネット調査、フィデリティ退職・投資教育研究所「高齢者のリテラシー調査」（2018年）による「退職金額階級別の主な使い道」によれば、全体で見ても退職金の約1/4は資産運用に充てられている。

⁷² ただし、こうした制度を移換可能とするためには、例えば中小企業退職金共済制度の掛金を企業年金やiDeCoに課される拠出上限の枠組みに含めること等が課題になると考えられる。

(3) 引退後の年金受給について

私的年金を通じて引退年齢まで積み立てた資金を年金として受給するという問題に関して、米国では終身年金（annuity）が議論の中心になっていると考えられる。一方、日本では公的年金との関係で「継投型」が積極的に評価されており、「年金受給」として有期年金や分割取崩しを排除していない。例えば、老齢基礎年金と老齢厚生年金は受給開始時期を別々に設定できるため、老齢基礎年金のみ繰下げ受給を選択して年金額を増やし、繰下げ期間中は企業年金で補うといった対応は、有期年金が生涯を通じた所得保障の一翼を担えることを示している。

米国の給付建て制度では、企業会計基準により年金制度の積立状況の変動が財務諸表に直接反映することや、賦課対象に年金受給者が含まれる年金給付保証公社（PBGC）の保険料の引上げによる維持費の高騰等の要因により、近年、年金の支給義務を保険会社に移転する年金バイアウトの動きが活発化している。また、一部の加入者（受給権者）集団に対して一定期間だけ一時金選択を募集するといったことも行われている。一時金の選択肢を提供する制度が増加していることも踏まえると、給付建て制度を提供する事業主は年金制度を通じて年金を支給することに関し、必ずしも前向きではないようにも思える。

一方、拠出建て制度では、第1章で記述した様々な理由により、特に401(k)型の制度においては、給付の形態として（終身）年金を提供することが少ない。一方で、近年は生涯収入の提供への関心が高まりつつあり、ターゲットデットファンドに適格長寿年金契約（QLAC）のような保険商品を組み込もうとする動きもあるが、引き続きその動向を注視する必要がある。

また、韓国の企業年金は、退職時に給付を個人退職年金（IRP）口座に移換するため、移換後は退職者に対する企業の支給義務が消滅する。

こうした米国や韓国の状況が日本の企業年金に提供する示唆として、例えば、確定給付企業年金制度において年金バイアウトを可能とし、その受け皿として想定される保険会社に加えて公的機関等を含めることが考えられる。確定給付企業年金の財政状況の変動の一部が年金受給権者に帰すという構造は、企業経営にとっての懸念事項であり、また株主に対しても説明が難しい問題であるとするれば、雇用関係がなくなった年金受給権者の債務を制度から切り離すことは理に適っているかもしれない。こうした施策により、給付建て制度の評価が必要以上にネガティブになることを防ぐことができれば、全体として労働者の引退期における生涯収入の確保に資する可能性があると考えられる。

以上