

政府税制調査会海外調査報告（アメリカ・カナダ）

1. 日程等

(1) 日程

平成 31 年 4 月 28 日（日）～ 5 月 5 日（日）

(2) 出張者

田近 栄治 委員
土居 文朗 委員

(3) 随行者

日向寺 裕芽子 財務省主税局税制一課課長補佐
塩田 真弓 財務省主税局調査課外国調査第二係長
沼澤 弘平 総務省自治税務局企画課理事官

※なお、随行者の役職は出張当時のものである。

(4) 訪問先

[アメリカ] 投資信託協会、内国歳入庁、社会保障庁、
ジョージタウン大学、労働省、財務省
[カナダ] 財務省、カナダロイヤル銀行、雇用・社会開発省、歳入庁、
オタワ高齢者評議会、IFSD（シンクタンク）

2. 調査概要

今回の政府税制調査会海外調査では、企業年金・個人年金等に関する公平な税制のあり方等の検討を進める観点から、各調査国における私的年金等の制度設計・運用状況等について聴取した。本報告書は、その概要をまとめたものである。

【アメリカの概要】

<私的年金制度の概観>

※本報告書における私的年金とは、拠出時に所得控除の対象となる等、税制適格の仕組みを指し、個人退職勘定（IRA：Individual Retirement Account）等も含む。

○ EET 型^(注)の企業年金（DB 型・DC 型（401(k)等））と個人退職勘定（IRA）が私的年金の柱となっている。

- ・ EET 型の企業年金と個人退職勘定（IRA）が私的年金の柱。企業年金には被用者が加入し、働き方によらず利用できる個人退職勘定（IRA）が自営業者等の資産形成を担う仕組み。個人退職勘定（IRA）は企業年金の資産移換先にもなっており、転職時も資産統合が容易。
- ・ 終身雇用が少なく、平均勤続年数が短いなどの雇用環境を背景に、定年時の高額な退職一時金は（一部の役員等を除き）ほとんど存在しない。

注：EはExempt（非課税）、TはTaxed（課税）を表す。年金等の拠出・運用・給付のどの段階で課税が行われるかに応じた制度類型の表記方法。以降同じ。

- アメリカでは、企業年金と個人退職勘定が私的年金の柱となっている。
 - 企業年金には、確定給付（DB）型と、確定拠出（DC）型がある。DB 型は公的機関の職員などが多く加入しており、あらかじめ給付の算定方法が決まっている仕組み。DC 型は、あらかじめ定められた拠出額とその運用収益との合計額をもとに年金給付額が決定される仕組み。DC 型の中では、内国歳入法の条項をもとに命名された「401(k)」を提供する企業が多く、DC 型の年金に加入する者のうち、8 割以上が 401(k)に加入している。
 - 個人退職勘定は、収入があればどのような職業であっても加入が可能。アメリカの老後資産の中でもっとも資産規模が大きい。
- 2018 年時点の私的年金の資産残高は 27.1 兆ドル*、そのうち 60%が個人退職勘定・DC 型年金によるものとなっている（個人退職勘定資産が 8.8 兆ドル、401(k)が 5.2 兆ドル、その他 DC 型が 2.3 兆ドル）（投資信託協会データに基づく）。また私的年金の規模は対 GDP 比 145%と大きく（OECD データに基づく）、加入者も多い。
*OECD データでは 28.2 兆ドル。
- 企業年金には被用者が加入し（加入率は 55%程度（2018 年 3 月時点、労働省のデータに基づく）、働き方によらず加入できる個人退職勘定が自営業者等の資産形成の柱を担うというシンプルな構造。また、個人退職勘定は転職時における企業年金の資産移換先（Roll over）にもなっており、転職の多いアメリカにおいて、自己資産を統合する役目を担っている。
- 私的年金の税制適格要件は内国歳入法に規定されており、適格の審査は内国歳入庁が行っている。また、企業年金については、労働者保護の観点からエリサ法（ERISA：Employee Retirement Income Security Act、1974 年）の規定にも従うこととなっている。エリサ法は 1974 年に制定された連邦法であり、労働省、内国歳入庁、年金給付保証公社が共管している。法律の構成として、第一章は被用者の年金給付に関する権利保護について規定（労働省所管）、

第二章は内国歳入法を修正する形で税法上のルールを規定（内国歳入庁所管）、第三章は管轄や執行について規定（労働省、内国歳入庁所管）、第四章は年金プランの保証を規定（年金給付保証公社所管）。また、自営業者等であっても適格企業年金を立ち上げている場合はエリサ法に従うこととなる。

- アメリカにおける老後の資産形成としては上記の3つが主であるが、他に重要な要素としては、住宅資産が挙げられていた。また、アメリカは終身雇用が少なく、25歳から64歳の平均勤続年数が5年と短い。こういった雇用環境を背景に、退職時の高額な退職一時金はほとんど存在しない状況であった（一部の例外としては、会社役員等に支払われる解雇金等が存在）。

<私的年金の拠出の枠組み>

- 企業年金による従業員への支援が重視されるが、働き方や所得によって差が大きくならないよう、企業年金加入者は個人退職勘定（IRA）への非課税拠出上限が所得に応じて減らされる等の仕組みあり（「調整型」）。
 - ・ 非課税拠出上限額は原則、401(k)：年 19,000 ドル（215 万円）、個人退職勘定（IRA）：年 6,000 ドル（68 万円）。
 - ・ 自営業者等も 401(k) 等、企業年金と同様のプランの立ち上げが可能。また、企業年金に加入している場合は、個人退職勘定への非課税拠出上限が所得に応じて減らされる。
 - ・ TEE 型として Roth 401(k) と Roth 型個人退職勘定（Roth IRA）が存在し、若年層や低所得者層が利用。資産規模はまだ小さく、老後の資産形成の柱とは位置づけられていない状況。

- アメリカでは私的年金の中でも、企業年金による老後の資産形成を当局は重視している。これは、①企業年金は不当差別禁止規則に従うため、従業員の所得の多寡に応じて提供するプランに差別を設けてはならず、低所得の労働者も一定程度しっかりとした支援を受けられること、②企業年金には事業主拠出もあり、資産形成がしやすいこと、を背景としている。そのため、企業年金の非課税拠出上限の方が、個人退職勘定の非課税拠出上限よりも高くなっており、企業年金が年 19,000 ドル（215 万円）の上限であるのに対して、個人退職勘定は年 6,000 ドル（68 万円）である。
- 他方で、働き方や所得によって差が大きくならないような仕組みが設けられている。まず、自営業者等も 401(k) や DB 型年金等、企業年金と同様のプランの立ち上げが可能であり、これは従業員等がいなくても一人で立ち上げられる。従って、より高い非課税拠出上限を必要とする者はその機会が与えられている。
- 併せて、企業年金に入っている者は、その所得に応じて個人退職勘定への拠出可能額が逡減する仕組みが存在する。具体的には、企業年金に加入する単身者の場合、所得が 6.4 万ドル（723 万円）を超えると個人退職勘定への拠出可能額が減り、7.4 万ドル（836 万円）で消失する。この仕組みによって、企業年金と個人退職勘定の両方について満額まで非課税上限拠出を活用するということが難しくなっている。
- この非課税拠出枠の緩やかな調整は、内国歳入庁によって管理されている。具体的には、

- 内国歳入庁は、企業年金の設置状況について事業主が提出する Form 5500 や、被用者に支払う賃金に関する Form W-2 によって被用者の企業年金加入状況や拠出額を把握し、
- 金融機関等は、個人退職勘定への拠出について、内国歳入庁に Form 5498 を提出して報告を行い、
- 納税者は、所得税申告時に控除額を申告する。

これらの情報をもとに、内国歳入庁は各人が非課税拠出限度額を超えて拠出していないか、また、企業年金に加入している場合の個人退職勘定への非課税拠出について、所得に応じて減額された拠出額になっているかなどを確認している。非課税拠出限度額を超えて拠出されている場合は、その超えた分について6%のペナルティ課税がなされる。

- EET 型の私的年金のほかに TEE 型の仕組みとして、401(k)と個人退職勘定に（提案者であるロス（Roth）上院議員の名前に由来した）Roth 型が存在する。拠出は税引き後拠出で、運用時と引出し時が非課税となっており、将来、自身の税率が今よりも上がると考えている若年層や低所得者層の利用が主であるとのこと。ただし、Roth 401(k)は2006年の導入と比較的新しく、1997年から導入されている Roth 型個人退職勘定についても、資産規模は通常の個人退職勘定の10分の1程度であり、老後に備えるにあたって中心的なツールではないというのが当局の認識。また、米国連邦議会では、足下10年間で財政を悪化させる施策をとる場合には法律の採決が厳しくなるため、TEE 型のように足元で減収が生じない仕組みのほうが政治的に導入がしやすく、何かしら減税施策を取り入れる必要があった際に採用されたという背景があったとのこと。

<私的年金の給付時の考え方>

- 給付時の控除等は存在せず、課税。年金払い、一時金払いどちらでも、そのままの額を他の所得と合算した上で総合課税。
 - ・ 70.5歳までに、企業年金も個人退職勘定（IRA）も引出しが開始される仕組み（引き出さない場合は、50%のペナルティ課税あり）。
 - ・ 年金払い、一時金払いともに他の所得とそのまま合算されたうえで総合課税。一時金引出しは時として最高税率に直面するため、一般的でない。個人退職勘定（IRA）利用者の7割以上が、毎年決められた最低引出し額を引き出している状況。
 - ・ 企業年金の中途引出しには一定程度制限あり。引き出した場合も、総合課税に加えて10%のペナルティ課税あり。個人退職勘定（IRA）の引出し分も同様に課税。

- 引出し時の年齢については以下のとおり。
 - DB 型企业年金：概ね65歳（もしくはプランが設定した通常退職年齢）で満額の給付が可能。59.5歳からは引き出す際のペナルティはないが、62歳より早くに受け取る場合は一定の減額措置あり。なお、遅くとも70.5歳（70歳6か月目以降）までに最低引出し額（※）の引出しが必要（ただし、70.5歳以降も働き続けている場合は退職時まで引出しを遅らせることが可能）。

※最低引出し額は、前年 12 月 31 日時点の資産残高を、内国歳入庁が示す平均余命の値で除して求められる。企業年金の提供者や個人退職勘定の管理人が引出し額を代わりに計算して提示することも多いが、引出しの責任は個人に帰属する。

- DC 型企業年金 (401(k)) : 59.5 歳からペナルティなく引出しが可能であり、遅くとも 70.5 歳までに最低引出し額の引出しが必要 (ただし、70.5 歳以降も働き続けている場合は退職時まで引出しを遅らせることが可能)。
- 個人退職勘定 : 59.5 歳からペナルティなく引出しが可能であり、遅くとも 70.5 歳までに最低引出し額の引出しが必要。
- 引出し方法は、年金払い、一時金払いどちらも可能 (ただし、企業年金については、企業がその選択肢を提供している必要がある)。また、どのように引き出した場合でも、引き出した額はそのまま他の所得と合算したうえで総合課税される。したがって、高い税率が課される可能性がある一時金での引出しは多くなく、例えば個人退職勘定においては、7 割以上が毎年決められた最低引出し額を引き出している状況。
- 中途引出しについて、企業年金は制限があり、引出しをできる場合もペナルティの課税が存在している。また、個人退職勘定については引出しを行うことはいつでも可能だが、一定の場合を除いて、引出し分に対してペナルティ課税が課される。中途引出しについての詳細は以下のとおり。
 - DB 型企業年金 : 働き続けていたとしても 62 歳に到達した場合や、退職、解雇、死亡、障害の発生時に引出しが可能。ただし、59.5 歳以前の引出しについては、10%の追加課税が発生するが、退職 (55 歳以降の場合)、死亡、障害の発生の場合には、免除される。
 - DC 型企業年金 (401(k)) : 退職、解雇、死亡、障害の発生、生活困窮時、59.5 歳到達時に引出しが可能。ただし、59.5 歳以前の引出しについては、10%の追加課税が発生するが、退職 (55 歳以降の場合)、死亡、障害の発生、医療費等の場合には、免除される。
 - 個人退職勘定 : 引出し自体はいつでも可能。ただし、59.5 歳以前の引出しについては、死亡、障害の発生、生活困窮、最初の住宅取得や教育の場合等を除き、10%の追加課税が発生する。

<その他>

- 運用時は非課税となっており、運用先としては投資信託が中心。401(k)の資産を見ると、64%が投資信託で運用されており、そのうち 4 割程度が国内株式ファンドで運用されている (投資信託協会のデータに基づく)。
- アメリカでは労働者のうち 55%が企業年金に加入しているが (2018 年 3 月時点、労働省のデータに基づく)、当局はとりわけ小規模企業や自営業者について、このカバレッジを広げることが課題であると認識している。近年の取り組みとして、複数事業主が集まって一つの年金を提供する複数事業主プラン (MEP: Multiemployer (Pension) Plan) の導入が挙げられる。これによって資産規模が大きくなり、手数料等のコストが下がる。また、管理自体を金融機関に託せる場合もあり、企業年金の事務負担軽減の観点からも意義があるとのこと。
- また、老後の生活を支えていくという観点から、401(k)においても一時金や有期年金ではなく、終身の年金払いを促すことが重要と当局は認識。現在、DB 型企業年金においては終身の年金払

いを提供することが義務となっているが、401(k)ではこれを提供することは義務ではない。また、支払い事務を委託する金融機関が破産等した時に、その責任が企業にあるとして訴訟が起こされやすく、訴訟を避けるためにも、長期にわたる年金払いよりも一時金払いでの支払いを企業が選択したがつている状況。

- これらの課題の改善をはかるために、現在「セキユア法案 (Setting Every Community Up for Retirement Enhancement)」という法案が議会で議論されている（下院を通過しており、上院での可決を見込んでいる状態（8月31日現在））。この法案では、上記に関連して以下の点が議論されている。
 - 複数事業主プランについて、現状は同業種等の共通項がある事業主のみに限定されるが、その制限を広げることで、小規模事業主や自営業者の事務負担を軽減し、企業年金に加入しやすいようにする。
 - 401(k)においても終身の年金払いを提供しやすくなるように、企業が在籍する州に登録された金融機関を管理人に指定した場合は訴訟の対象とならないようにするなど、訴訟リスクを軽減する。

（参考）アメリカの公的年金について

アメリカでは、公的年金、企業年金、個人退職勘定の3つで老後の生活を支えている。これら3つが組み合わさるという意味で、「3本脚の椅子 (Three legged chair)」という表現が使用されており、どれか一つが主体で、他が補足という関係性がないと当局は認識。

公的年金である老齢・遺族・障害年金 (OASDI: Old-Age, Survivors and Disability Insurance) は、被用者と一部の自営業者が加入する報酬比例の制度であり、無業者と所得の低い自営業者（年400ドル（5万円）未満）は対象となっていない。賦課上限（132,900ドル（1,502万円））までの所得に対して12.4%の保険料（社会保障税の形で徴収）が課され、被用者の場合は労使折半であり、自営業者の場合は全額自己負担となっている。給付の受給資格として40加入四半期（10年相当）が必要であり、66歳が満額受給年齢となる（1943～1954年生まれの者。それ以降は、67歳まで段階的に引き上げられる予定。）。また、給付額については、スライド済平均賃金月額（賦課対象となった生涯賃金のうち、最も高い35年間分を賃金スライドさせ、その平均の月額報酬を計算したもの）に基づき、この月額報酬のうち、最初の926ドル（10万円）までは90%、926ドルから5,583ドル（63万円）までは32%、それを超える部分については15%を代替し、これらを合算する形で計算される。このように、給付乗率を一定の所得水準で低減させる「バンドポイント」方式により公的年金を通じた所得再分配を行っている。また、給付時は課税となるが、公的年金の給付額と公的年金以外の所得額の多寡に応じて、年金給付額に対する控除割合が決定する仕組みとされている。

（備考）邦貨換算レートは、1ドル＝113円（基準外国為替相場：平成31年（2019年）1月中適用）。

【カナダの概要】

<私的年金制度の概観>

- カナダでは、EET 型の企業年金（RPP）と登録退職貯蓄プラン（RRSP）が私的年金の柱となっている。
 - ・ EET 型の企業年金（RPP）と登録退職貯蓄プラン（RRSP）が私的年金の柱。登録企業年金（RPP）には被用者が加入し、働き方によらず利用できる登録退職貯蓄プラン（RRSP）が自営業者等の資産形成を担う。登録退職貯蓄プラン（RRSP）は登録企業年金（RPP）の資産移換先にもなっており、転職時も資産統合が容易。
 - ・ 終身雇用が少なく、平均勤続年数が短いなどの雇用環境を背景に、定年時の高額な退職一時金は（一部の役員等を除き）ほとんど存在しない。

- カナダでは、企業年金と登録貯蓄プランが私的年金の柱となっている。
 - 企業年金には、確定給付（DB）型と確定拠出（DC）型があり、いずれも登録企業プラン（RPP: Registered Pension Plan）と呼ばれる。最近では DC 型が増えているが、現状では DB 型の方が加入している人数が多い。また、いずれの場合でも事業主は（最低 1% の）拠出を行う必要がある。
 - 登録退職貯蓄プラン（RRSP: Registered Retirement Saving Plan）は収入があればどのような職業であっても加入が可能。
- 私的年金の規模は 2.6 兆ドル、対 GDP 比 155% となっており、アメリカを上回る規模となっている（OECD データに基づく）。
- 企業年金には被用者が加入し（加入率は 34% 程度、カナダ統計庁のデータに基づく）、働き方によらず加入できる登録退職貯蓄プランが自営業者等の資産形成の柱を担うというシンプルな構造。また、登録退職貯蓄プランは転職時における企業年金の移換先（Commute value）にもなっており、自己資産を統合する役割を担っている。
- 税制適格要件については所得税法に記載され、適格の審査はカナダ歳入庁によって行われる。税制適格であれば「登録」年金となる。また、企業年金については、労働者保護の観点からガバナンスや投資等を規定した法律に従っており、法律は職種によって連邦か州のどちらかが所管。なお、連邦法に従う企業年金は全体の 7% 程度と少なく、通信や教育等の連邦横断的な職種が対象となる。
- カナダにおける老後の資産形成としては上記が主であるが、カナダでは住宅の価値が時とともに上昇していく傾向にあるため、住宅を持っているかどうかも老後において重要となる。また、平均勤続年数が短いなどの雇用環境を背景に、退職時の高額な退職一時金は原則存在しない。

<私的年金の拠出の枠組み>

- 働き方に関わらず同様に適用される非課税拠出枠がある（「共通型」）。
 - ・ 前年所得の 18%又は前年の DC 拠出の上限額 26,500 カナダドル（228 万円）の低い方が登録企業年金 (RPP)・登録退職貯蓄プラン (RRSP) の共通の枠として設定されることで、働き方や加入できる年金にかかわらず、同じ割合の拠出が可能（コントリビューション・ルーム）。
 - ・ TEE 型の仕組みとして非課税貯蓄口座 (TFSA) が存在し開設率が 7 割を超える。ただし、一般的な貯蓄を目的としたもの。

- カナダでは、働き方や加入できる年金に関わらず同様に適用される共通の非課税拠出枠（コントリビューション・ルーム）が存在している。1990 年にそれまでばらばらだった各制度の非課税枠が統一されており、これは、DB 型の企業年金に加入している者の方が、非課税拠出枠が大きくなっているといった批判を受けて対応したもの。一定の計算式を用いることで、DB 型、DC 型どちらの企業年金でも、登録退職貯蓄プランでも、働き方によらず、所得に対して同じ割合で拠出が可能となっている。
- 具体的には、カナダのコントリビューション・ルームは、35 年間上限満額までの拠出を行った場合に、引退後平均寿命までの間、引退前所得の 70%の水準の私的年金給付が得られるような計算のもとに設定されている。非課税拠出上限の設定に当たっては仮想の DB 型年金をベースにしており、この仮想 DB において、毎年所得の 2%の給付までが認められる。これは、35 年間拠出した場合に最終的な給付が 35 年×2%で、70%になるという計算に基づく。また、DC 型については、拠出が所得の 18%まで認められており、これは「9」の係数によって、現在の拠出と将来受ける給付を換算していることによる。すなわち、現在の 9 ドルの拠出は将来の年 1 ドルの給付にあたるという考えのもと、仮想 DB において「2%の給付」が現在の 18%の拠出に相当すると計算し、拠出に 18%の上限を設けている。なお、この「9」の係数は非課税拠出共通枠を設けた 1990 年の賃金や成長率、利率等を勘案して設定している。当時から年数が経っているため、係数の見直しが必要という主張もあるものの、当局としては現時点でも数値に問題がない旨確認しているとのこと。
- 共通の非課税拠出上限は、前年所得の 18%もしくは定額（2019 年は 26,500 カナダドル（228 万円））のうち低い額となっている。前年の登録企業年金に拠出した分は「年金調整額、PA: Pension Adjustment）」と呼ばれ、上記の共通の非課税拠出上限の当年分から減算される。減算後の残った額が、登録退職貯蓄プランの拠出分として使用できることとなる。従って企業年金に加入しておらず年金調整額がない者は、共通枠の全額を登録退職貯蓄プランの拠出に使えることとなり、どのような働き方であっても、同じ割合の拠出が可能となっている。また、未使用の拠出枠については、無期限に将来に繰り越すことが可能となっている。
- この共通枠の管理は歳入庁が行っている。
 - 前年の申告書の勤労所得情報をもとに各人のコントリビューション・ルームの額が計算され、Notice of Assessment と呼ばれる通知にその額が記載され、納税者に送られる。また、事業主が歳入庁に提出する Form T4 に記載された企業年金拠出額をもとに、年金調整額が決まる。
 - 登録退職貯蓄プランへの拠出分については、金融機関がその額を歳入庁に報告することとなっている。これによって、各人が非課税拠出限度額を超えないか、歳入庁において確認

が可能。

- 仮に非課税拠出上限を超えて拠出が行われた場合、企業年金についてはその拠出超過分を是正するような措置が取られ、場合によっては登録取り消しとなる可能性がある（ただし、登録取り消しはそれによって影響をうける人が多いため、実際に取り消しをされる場合は少ない）。登録退職貯蓄プランについては、超過額に毎月1%のペナルティ課税が課されるが、合理的な過失による超過や、超過分を引き出すことに個人が同意した場合はペナルティを適用しないことも、歳入庁の判断によって可能となっている。
- EET 型の私的年金の他に TEE 型の仕組みとして、非課税貯蓄口座（TFSA: Tax Free Savings Account）が存在する。非課税貯蓄口座は2009年に導入された制度で、拠出における控除はないが、運用時と引出し時は非課税となる。2019年の拠出上限は年6,000カナダドル（52万円）であり、未使用の拠出枠については無期限の繰越が可能（口座開設前の拠出枠についても繰越が可能）。ただし、一般的な貯蓄を目的とした仕組みであり、老後の資産形成のための仕組みではないというのが当局の認識。

<私的年金の給付時の考え方>

- 給付時は原則課税。年金払い、一時金払いどちらでもそのままの額をその他所得と合算した上で総合課税。
 - ・ 2,000カナダドル（17万円）までの所得については控除可能。
 - ・ 72歳までに、登録企業年金（RPP）も登録退職貯蓄プラン（RRSP）も引出しが開始される仕組み（引出しがない場合は、金融機関が口座振り込み等で該当額を本人に払い出す）。
 - ・ 年金払い、一時金払いどちらでも他の所得とそのまま合算されたうえで総合課税。一時金引出しは時として最高税率に直面するため、あまり利用されない（州によっては引出し上限を設定）。
 - ・ 登録企業年金（RPP）の中途引出しには一定程度制限あり、登録退職貯蓄プラン（RRSP）は原則引出し自由（ただし老後の生活保障の観点から引出しに制限をかける州も存在）。

- 引出し時の年齢については以下のとおり。
 - 企業年金（DB型、DC型）：支給開始にあたっては資産を登録退職所得基金（RRIF: Registered Retirement Income Fund）等に移した上で、引出しを行う。支給開始年齢は自由に設定可能であり、遅くとも72歳までに最低引出し額の引出しが必要。
 - 登録退職貯蓄プラン：原則いつでも引出しは可能であるが、遅くとも72歳までに最低引出し額の引出しが必要。
 - いずれの場合も72歳を過ぎて、最低引出し額の引出しがない場合は、金融機関等が本人の口座に振り込む等の方法で支払いを行う。
- 引出し方法は、年金払い、一時金払いどちらも可能（ただし、企業年金については、企業がその選択肢を提供している必要）。また、どのように引き出した場合でも、引き出した額はそのま

ま他の所得と合算したうえで総合課税される。なお、一時金で引き出した場合は、引出し額に応じて10%から30%の源泉課税が行われる。

- 中途引出しについては、企業年金は退職時のみ可能。退職後は資産を登録退職貯蓄プランに移換することも可能であるが、登録退職所得基金に移すことも可能。登録退職所得基金については、老後まで引出しができない「Locked in」の形式の物も存在。また、登録退職貯蓄プランについては、原則引出しはいつでも可能である。ただし、引出し時には上述のとおり源泉課税され、引出し額は確定申告時に申告する必要がある。例外として、住宅購入資金（Home Buyers' Plan）と教育資金（Lifelong Learning Plan）の引出しであれば、返済を条件に非課税で引出し可能。住宅は毎年上限 35,000 カナダドル（301 万円）、教育は毎年上限 10,000 カナダドル（86 万円）（全期間合計 20,000 カナダドル（172 万円））まで、返済期限はそれぞれ 15 年、10 年を条件に引出しが可能である。

<その他>

- 運用時は非課税となっており、運用先としては投資信託が中心。
- カナダでは労働者のうち 34%（カナダ統計庁のデータに基づく）が企業年金に加入しているが、当局はとりわけ小規模企業や自営業者について、このカバレッジを広げることが課題であると認識している。このため、複数事業主の拠出を一つの金融機関に「プール」し、資産規模を大きくすることで手数料等のコストを下げ、小規模事業主でも加入をやすくする「プール型登録企業年金」（PRPP: Pooled Registered Pension Plan）を導入している。これは、連邦全体、ブリティッシュ・コロンビア州、サスカチュワン州、オンタリオ州、マニトバ州、ノバスコシア州で任意に加入できる制度として提供されている。また、ケベック州では企業年金等の退職貯蓄プランを提供しない企業は強制加入する制度となっている。なお、このプール型登録年金プランには自営業者も加入可能。

（参考）カナダの公的年金について

カナダでは、税財源（OAS）及び保険料財源（GPP）の公的年金と私的年金が合わさって老後の生活を支えており、どれか一つが主体で、他が補足という関係性がないと当局は認識。

カナダの公的年金には二種類あり、それぞれの概要については以下のとおり。

- 老齢保障制度（OAS: Old Age Security）は非拠出性の年金であり、一般財源から給付。18 歳以降でカナダに 10 年以上居住していた場合に給付の対象となり、40 年以上居住していると満額受給できる。現役時代の所得に関係なく、一定額（月 601.45 カナダドル（5 万円））が給付される。また、とりわけ低所得者に対しては、所得保障補足（GIS: Guaranteed Income Supplement）という補足型の年金があり、その所得に応じて老齢保障制度 OAS に追加で給付が行われる。なお、OAS には、税制上、高所得者に対して OAS の年金の一部又は全部を払い戻す仕組み（クローバック）が存在する（77,580 カナダドル（667 万円）以上で払い戻しが始まり、基準額を超える所得に 15%の払い戻し税がかかる。125,696 カナダドル（1,081 万円）で OAS の給付が消滅する）。
- 社会保険方式のカナダ年金プラン（GPP: Canada Pension Plan）は、連邦政府と州政府が共同で運営する、確定給付型の年金制度である。保険料率は 10.2%（被用者の場合は労使折半、自営業者の場合は全額自己負担）であり、賦課上限は年間の平均賃金に等しく 57,400

カナダドル（494 万円）となっている。賦課上限額は平均賃金の額を目安に設定されており、賦課上限において保険料を支払い続けた場合、引退前所得の 25%の代替率に達する仕組みとなっているが、2019 年より開始された CPP の拡大により、所得代替率は今後徐々に 33.33%まで引き上げることとされている。

（備考）邦貨換算レートは、1 カナダドル＝86 円（裁定外国為替相場：平成 31 年（2019 年）1 月中適用）。

聴取内容（アメリカ）

以下は、今回の海外調査の訪問先において聴取した内容を出張者の責任において取りまとめたものである。

【私的年金制度等の概観】

- アメリカにおける退職後の生活を支える年金制度は、4つの機関が所管している。公的年金について規定している社会保障法（Social Security Act）は、社会保障庁が所管している。企業年金に関する法律であるエリサ法（1974年：Employee Retirement Income Security Act of 1974）については、労働省が参加者の権利保障関係の事項（ガバナンス、運用等）を、内国歳入庁（IRS）が税や控除に関することを、年金給付保証公社（PBGC：Pension Benefit Guarantee Corporation）がDB型年金の保証を、それぞれ所管している。（内国歳入庁）

<企業年金>

- アメリカの老後資産形成において、個人勘定ベースのもの（企業年金のDC型（401(k)等）と個人退職勘定）の存在感が大きくなっている。2018年時点の資産残高を見ると、老後資産全体では27.1兆ドル、そのうち60%が個人退職勘定・DC型年金によるもの（個人退職勘定資産が8.8兆ドル（994.4兆円）、401(k)が5.2兆ドル（587.6兆円）、その他DC型が2.3兆ドル（259.9兆円））となっている。（投資信託協会）
- 企業年金には、あらかじめ給付の算定方法が決まっているDB型と、あらかじめ定められた拠出額とその運用収益との合計額をもとに年金給付額が決定されるDC型があり、いずれも拠出時の課税が繰延される。企業年金はエリサ法によって規定され、労働省（DOL）が管轄している（一部内国歳入庁等も所管）。企業年金はDB型、DC型、もしくはハイブリッド型のいずれかの形態をとる必要があり、Form 5500という調書によって、企業年金の詳細を毎年労働省（と内国歳入庁、年金給付保証公社）に対して企業が報告する。（投資信託協会）
- 企業年金の設置は任意だが、企業側も優秀な被用者を獲得するためにインセンティブを与える必要があり、企業の競争力を高めるためには企業年金の設置が前提条件のようになっている。ほとんどの大企業・中規模企業は、何らかの企業年金を設置している。（内国歳入庁）
- エリサ法は労働者保護の観点から規定されているものであり、対象は被用者であるが、税制適格の企業年金についての税制上のルールは、エリサ法第2章で引用している内国歳入法に従うため、自営業者等であっても税制適格の企業年金を立ち上げている場合はエリサ法の対象となり、内国歳入法にも従う。（内国歳入庁）
- 2018年3月時点において、労働者のうち何らかの企業年金に加入することができる者は71%であり、実際に加入している者は55%。種類別に見た場合、DB型については、加入することができる者は26%であり、実際の加入は22%。DC型については、加入することができる者は60%

であり、実際の加入は 42%となっている。(投資信託協会)

- DC 型企業年金のうち、68%のプランが TEE 型の税制措置がある Roth 型の拠出を認めており、これは企業年金の全加入者のうち 78%をカバーしている。他方で、実際に Roth 型の拠出を行っている加入者は 12%である。仮に拠出時と給付時の税率が同じであれば、EET でも TEE でも、個人にとっての税制支援の規模は同じであるが、個人が給付を受ける老後の方が税率は低くなっていると考えるのであれば EET 型を選択し、逆に給付時に税率が上がっていると考えるのであれば TEE 型を選択する。(投資信託協会)
- 企業年金に入れない小規模企業等の従業員のために、オレゴン州など幾つかの州では、企業が従業員に企業年金プランを提供しない場合は従業員を州が管理する個人退職勘定に加入させるよう義務付けている。(ジョージタウン大学)

<個人退職勘定>

- アメリカの老後の資産形成において、個人退職勘定の重要性は増しており、資産残高全体のうち 3 割超が個人退職勘定の資産となっている (27.1 兆ドルのうち、8.8 兆ドルが個人退職勘定資産)。また、種類別にみると 8.8 兆ドル (994.4 万円) のうち 85%が EET 型の伝統的個人退職勘定の資産であり、TEE 型の Roth 個人退職勘定が 9%、その他事業主主導型の個人退職勘定が 6%。(投資信託協会)
- 1974 年に個人退職勘定 (EET 型) をエリサ法のもとで創設。①主に企業年金に入っていない者を念頭に拠出型の退職貯蓄手段を確保すること、②企業年金の資産を移換して統合する手段を確保すること、を目的としていた。1997 年に TEE 型の税制措置がある Roth 型個人退職勘定を創設 (1998 年から利用可能)。老後の税率の方が高くなると考えている者に対して、税引き後拠出・非課税給付の退職貯蓄手段を確保することが目的であった。(投資信託協会)
- 個人退職勘定には個人が設置するものの他に、事業主が被用者のために設置するものも存在。事業主が被用者に提供する個人退職勘定のプランとして、企業のみが拠出をする SEP (Simplified Employer Plan) と、被用者の給与や拠出にあわせて自動的に事業主が拠出を行う Simple IRA があり、両方ともエリサ法の対象となる。他方で、事業主が従業員の給与の一部を個人退職勘定に入れる Payroll deduction IRA については、エリサ法の対象とはならない。(内国歳入庁、労働省)
- Roth 型が存在することで、税の扱いが違う別の商品を持つことが可能となり、資産形成に柔軟性が生まれる。Roth 型個人退職勘定に拠出する人は、伝統的個人退職勘定に拠出する人よりも相対的に年齢が低く、また、Roth 個人退職勘定は新規の拠出が多く、企業年金からの資産移換による拠出は少ない。他方で、伝統的個人退職勘定に拠出されている資産のうち 8 割以上が企業年金からの資産移換による拠出である。また、Roth 型個人退職勘定の資産規模は伝統的個人退職勘定の 10 分の 1 程度と大きくない。(投資信託協会)

- 低所得者の拠出を促すために導入した退職貯蓄税額控除 (Saver's credit) は 2001 年に導入され、現在も存在するが、対象となる低所得者が限られてしまうため、あまり効果がない状況にある。(財務省)
- オバマ政権時代に myRA という仕組みが導入されていた。これは老後の貯蓄を促すための「スターター」的なものであり、財務省が指名した管理人が運営し、手数料は無料、投資は米国債のみであり、元本保証がついた TEE 型の制度であった(一定の資産額を超えると自動的に Roth 型個人退職勘定に移行する仕組み)。しかし、トランプ政権になって、執行費用が高すぎるということで 2017 年に制度は終了している。(財務省)

<その他>

- アメリカでは高額な退職金は少ない。一般の従業者が高額な退職金を受け取ることは殆ど無く、一部役員のみ、契約上、解雇時に支払われることがある。(内国歳入庁)
- アメリカの労働市場は流動性が高いと言われている。25 歳から 64 歳の被用者の平均勤続年数は 5 年であり、また、引退手前 (55 歳から 64 歳) の被用者をみると、現在の雇い主の下で働いた年数のうち最も多くを占めるのは「1 年以上 4 年未満」となっている。(投資信託協会)
- 老後の生活に重要なものの一つに住宅がある。住宅を所有しているかどうかで生活水準はかなり異なってくる。これは、不動産収入を得たり、不動産売買によって利益を得たりできるという話ではなく、住宅を所有していると家賃を払わなくて良く、生活に余裕がでるといった側面が大きい。(投資信託協会)

【拠出の枠組み】

※DC 型の企業年金については、そのもっとも代表的な 401(k) について記載を行っている。

<401(k) の非課税拠出>

- 401(k) について、被用者は、非課税 (課税繰延) 拠出か (EET 型、伝統的 401(k))、税引き後拠出 (TEE 型、Roth401(k))、もしくは両方を行うことを選択できる。2019 年においては拠出限度額が 19,000 ドル (215 万円) であり、50 歳以上については 25,000 ドル (283 万円) となっている。事業主も被用者の勘定に拠出をすることが可能であり、事業主と被用者の合計の拠出限度額は 56,000 ドル (633 万円) となっている。また、事業主拠出の多くは、被用者の拠出を促すことを目的としたマッチング拠出となっている。また、加入者の平均的な拠出額は給与の 6.8% であり、事業主拠出と合計した場合の拠出額は給与の 10.3% である。給与の 10% 以上の額を拠出している加入者は 20% となっている。(財務省、投資信託協会)
- 企業年金の場合、不当差別禁止規則 (Non-discrimination rule) があるため、企業は所得によらず従業員に対して平等に年金を提供する義務がある。従って、高収入の従業員のみならず事業主拠出を多くするなどの扱いは認められず、高所得者に対して手厚い年金を用意したい場合は、

低所得者にも同様のものを提供する必要があるため、低所得者も企業年金によって待遇が引き上げられることとなる。また、企業年金には事業主拠出もあるため、個人退職勘定を使って個人が単独で資産形成するよりも、支援が大きく、政府としては企業年金による資産形成に重きを置いている。(財務省、ジョージタウン大学)

<個人退職勘定の非課税拠出>

- 個人退職勘定についても、非課税拠出か (EET 型、伝統的個人退職勘定)、税引き後拠出 (TEE 型、Roth 型個人退職勘定)、もしくは両方を行うことを選択できる。Roth 型個人退職勘定は、拠出について年齢制限はないが、所得が一定額以下である必要がある。2019 年において、伝統的個人退職勘定及び Roth 型個人退職勘定への拠出上限は、合計で 6,000 ドル (68 万円) (50 歳以上の場合は 7,000 ドル (79 万円)) となっている。ただし、給与がこの額よりも低い場合は給与額を上限とする。なお、企業年金から個人退職勘定への資産移換や、個人退職勘定間の資産移換については拠出額にカウントされない。(財務省、投資信託協会)
- 個人退職勘定の非課税拠出限度額は企業年金よりも低いですが、企業年金にあわせて限度額を引き上げたり、企業年金と共通の上限を設けたりといったことは考えていない。仮に個人退職勘定の拠出上限を引き上げた場合、企業が企業年金を提供するインセンティブがなくなり、企業による労働者の支援がなくなってしまうと考えている。(財務省)
- Roth 型個人退職勘定 (TEE 型) と伝統的個人退職勘定 (EET 型) では拠出時の支払額の価値が違うが (TEE 型は税引き後拠出)、共通の非課税限度額を使っている。これに特に理由はなく、わかりやすさ等を鑑みて制定当初からそうになっていた。また、Roth 型は TEE 型の税制措置であるため、拠出段階では税制に影響がなく、足元では減収が計上されない。アメリカは法案を出す際に 10 年の幅で予算への影響を見るため、税制で支援を行う必要がある際は、Roth 型のような足元で減収の計上されない施策の方が法案審議において有利となる。Roth 型個人退職勘定の拠出については所得上限があり、2019 年には 193,000 ドル (2,181 万円) から拠出に制限がかかり、203,000 ドル (2,294 万円) で消滅する (夫婦合算申告の場合)。(財務省)

<働き方に中立な仕組み・制度の運用>

- 働き方に関わらず平等な機会を与えるという観点から、アメリカでは自営業者等も 401(k) を開設でき、その限度額は、個人退職勘定の限度額ではなく、401(k) の限度額である。また、個人退職勘定と 401(k) 両方に拠出した場合は、両方の非課税拠出枠を最大まで使うことができない。企業年金に加入している場合、個人退職勘定は所得に応じて非課税拠出限度額が逡減するため、多く拠出したい場合は自営業者であっても拠出額が大きい 401(k) を使った方がよいと考えられる。(財務省、労働省、投資信託協会)
- 企業年金については、事業主がその内容について Form 5500 で内国歳入庁・労働省に申告しなければならない。参加者が 100 人以下の場合は Form 5500-SF を、1 人の場合は Form 5500-EZ を、それぞれ提出する必要がある。企業年金の設置状況について、内国歳入庁はこれらの Form

により把握している。また、企業は従業員に払う賃金に関して Form W-2 を提出する必要があるが、その従業員が企業年金に加入している場合は、該当欄にチェックを入れることとなっている。これにより、内国歳入庁は個人が企業年金でカバーされているかチェックできる。なお、拠出限度額を超えて拠出した場合にはペナルティ課税が存在するが、通常、拠出者は限度額を意識しており、仮に超過した場合でも是正のための期間が設けられる。(内国歳入庁)

- 各個人において、401(k) の非課税拠出上限を超過しないように管理している。また、各プランは拠出限度額以上の拠出を拒むことができる。他方で、複数の 401(k) を持っている場合はプランにおいて個人の全体の拠出額を把握することができない。こういった場合も含めて、内国歳入庁が全体を管理している。事業主が Form W-2 を提出し、そこに各被用者の賃金と拠出が記載されているため、各人が企業年金の非課税限度額を総額で超えていないか、企業年金に入っている場合に個人退職勘定の上限額が所得に応じて逡減するが、その限度額を超えていないかなど、内国歳入庁において一括管理が可能となっている。(内国歳入庁、投資信託協会)
- 金融機関は、個人が個人退職勘定に拠出をした場合は Form 5498 を使って内国歳入庁に情報提供する必要がある。(内国歳入庁、投資信託協会)

【運用の枠組み】

- 企業が従業員に 401(k) プランを提供する場合、一定の受託者を選出して、提供プランが加入者の利益となっているか、エリサ法を順守しているかなどの点について管理してもらう。また、エリサ法によって、プランの提供者はサービス手数料が不当に高くないように求められている。2010 年の労働省規則によって、プラン提供者は加入者がプランに入れるようになった時点、及びその後毎年、プランの投資と手数料について通知するよう求められている。また、2012 年の労働省規則によって、プラン提供者は、サービス提供の契約がエリサ法のもとで「適切」であることが分かるような情報を開示することを求められている。(投資信託協会)
- 401(k) は多くの場合、プランのうちほぼ 100% 近くが国内株式への投資選択を提供しており、同様に、ほぼすべてのプランが国内債券への投資も提供している。401(k) プランの全資産のうち、67% が投資信託で運用されており、その総額は 3.6 兆ドル (407 兆円)。内訳としては国内株式の投資信託が最も多く、次にハイブリッド型の投資信託となっている。(投資信託協会)
- 個人退職勘定の投資先については制限が少ないが、内国歳入庁の規則上、生命保険や収集品に投資することは禁止されている。また、個人退職勘定の管理人である金融機関が投資対象を限定することもある。多くの場合は、投資信託、銀行預金、年金、個別株式、個別債権、ETF 等の資産に投資され、また、数は多くないが不動産などのオルタナティブ資産に投資されることもある。(投資信託協会)
- 2018 年末の時点では、個人退職勘定の資産のうち 45% が投資信託での運用であった。なお保有者ベースで見ると、個人退職勘定保有者のうち 74% が投資信託を使用。投資信託の中では国内株式ファンドでの運用資産が 41% を占めている。(投資信託協会)

【給付の枠組み】

<引出し年齢・中途引出し>

[企業年金]

- DB型の企業年金は、一般的に65歳から年金払いで支給される。また、DB型年金が一時金払いを提供している場合には、資産移換により、個人退職勘定だけでなく、DC型年金に移換することもできる。(内国歳入庁)
- 70.5歳到達時に、各人は原則401(k)からの引出しを求められる。ただし、雇用関係が継続している場合は、その終了まで引出しを延期することができる。70.5歳以降の毎年の最低引出し額(Required Minimum Distribution)は、各人の資産残高を内国歳入庁が示す平均余命係数で除したものである。これは企業や金融機関が計算することも多いが、引出しの責任は個人にある。また、Roth型個人退職勘定は一定年齢での最低引出し額が設定されていないが、Roth 401(k)の場合は最低引出し額が設定されている。(内国歳入庁、投資信託協会)
- 401(k)プランからの引出しは、原則として退職、死亡、障害の発生、解雇、59.5歳到達時にのみ認められるが、59.5歳到達前の中途引き出しには原則10%のペナルティ課税が課される。ただし、引出し理由が病気の治療費支払いであったり、加入者の死亡・障害によるものあったりする場合、ペナルティは課されない。また、55歳以降であれば、退職・解雇を理由とした引出しはペナルティを課されない。Roth型の場合は、拠出分に応じた資産の引出しについて、ペナルティはない。(財務省、内国歳入庁、投資信託協会)
- 2017年について、雇用期間中に401(k)プランからの中途引出しを行う加入者は全体の3.4%程度となっている。また、生活困窮による引出しをやむを得ず行うものがその半分(1.7%)である。また、401(k)加入者のうち9割近くがローンを受けられるプランに属しているが、実際にローンを受けている加入者は2割以下となっている。(投資信託協会)
- 中途引出しについて、2016年分の申告では約170万件の申告があった。このうち、ペナルティ課税を課されない引き出しは約70万件となっている。※401(k)加入者は5,500万人、個人退職勘定加入者は4,200万人。(財務省)

[個人退職勘定]

- 個人退職勘定についても、70.5歳になったら最低引出し額の引出しを開始しなければならない。平均余命を勘案して、毎年の引出し額が計算される。なお、引出しを義務化する年齢を72歳に引き上げる法案が提出されている。(内国歳入庁)
- 個人退職勘定の中途引出しについては、原則制限はないものの、10%のペナルティ課税を課されることとなる。(内国歳入庁)

- 2018 年時点の個人退職勘定保有者のうち、59 歳以下で中途引出しを行った者は 5%、70.5 歳以上で最低引出しを要求されたのちに引き出した者が 83%となっている。(投資信託協会)

<給付の形態・課税>

- 401(k)について、給付時の引出し分は全額課税対象であり、一時金受取の場合も特別な税率適用はなく、引き出した額がそのまま合算されて総合課税となる。Roth 型のプランである場合は、給付時に課税されない。(財務省、投資信託協会)
- DC 型の企業年金の給付について、資産をそのまま残すことを認めているプランは 100%、65 歳まで残すことを認めているプランは 2%、分割払いを認めているプランは 61%、年金払いを認めているプランは 9%となっている。また、2017 年時点で DC 型の企業年金の加入をやめた加入者のうち、資産をプランに残したままにした人が 68%、IRA に移換した人が 12%、現金で一時金払いを受けた人が 15%となっている。(投資信託協会)
- DB 型の企業年金は労働者にとって大きな資産価値があり重要であるが、最近では DB 型が減ってきており、DC 型では DB 型と同じような年金払いが提供できていないことが問題。金融機関もあまり年金払い商品を扱わない傾向にあり、企業側も DC 型のプランでは年金払いを提供することが非常に少ない。そもそも年金払いに需要が少なく、加えて、雇用主は長きにわたって支払いを行ってくれるような、信頼できる保険会社を選択できるかに対して不安があり、仮にうまくいかなかった場合に訴訟をうける可能性があるため避けようとする。また、年金払いの場合、毎年受け取れる額が相対的に少ないことも一因。加えて、健康で長生きする人ほど年金払いを望むため、逆選択が働き、結果として利益があまり出ず、給付も少なくなる。今後は事業主にも、DC 型において年金払いを提供するよう教育する必要がある。(財務省、労働省)
- 一時金払いか年金払いかについては、与えられた選択肢の中から企業年金の参加者が任意に決めることができる。一時金払いの場合には、受け取り分もそのまま総合課税されるため税率が高くなるが、企業年金から個人退職勘定に非課税で資産移換することを認めているので、転職の場合には、適格な移換であれば非課税となる(企業年金から直接行うか、引出し後 60 日以内に個人退職勘定に入れる場合)。また、DB 型の企業年金の場合には、年金払いを提供することは義務となっているが、50%以上のプランで一時金払いも選択可能となっている。(内国歳入庁)
- 2017 課税年に個人退職勘定の引出しを行った者のうち 72%が最低引出し額に基づいた引出しをしている。どのような引出しの形態であっても総合課税を行うため、一時金引出しは高税率に直面することが多く、あまり利用されないのではないかと。(投資信託協会)
- 支給時には、金融サービス会社は、内国歳入庁に Form 1099-R を提出しなければならない。こ

れによって、各人の給付額が把握可能。(内国歳入庁)

【ポータビリティ】

- 企業年金はポータブルになっており、DB型でもDC型でも個人退職勘定に非課税で資産移換できる。(内国歳入庁)
- ポータビリティに関しては、原則整備されているが、いまだたくさんの課題がある。例えば転職の際は、次の雇用主が了解すれば401(k)の残高を新しい雇用主のプランに移すことも可能だが、それを転職先が認めない場合は移せない。このような場合や、自分で資産を直接コントロールしたい場合は個人退職勘定に移換する者もいる。(労働省)

【その他】

- ①とりわけ小規模企業に雇用される人や、雇用されていない人について私的年金へのアクセスを拡大すること、②加入した後に拠出を多く促すこと、③給付の際に出来る限り(一時金ではなく)年金払いでの受け取りを行うようにすることなどが今後の私的年金における課題として挙げられる。とりわけカバレッジについては、ギグエコノミーが成長し労働の仕方は変化してきている中、より多くの人々が年金プランに参加して引退後の準備ができるよう、小規模企業も含めて企業年金プランに取り入れることが重要。老後の資産に関する教育も大切である。(財務省、内国歳入庁、労働省、ジョージタウン大学)
- 小規模企業が企業年金を設置することは、ルールが複雑で、かつ、本業が忙しいので、難しい。現状は、プランを持っているのは大企業が多いため、小さな企業や自営業者でもプランをもてるよう、複数の事業主が集まって投資・運用を合同で行う、複数事業主(年金)プラン(MEP: Multiemployer (Pension) Plan)が提案され、導入されている。複数の企業が集まってプランをもつことにより、資産規模が大きくなるためコストは低下し、大企業に近い効果が得られる。また、各企業は自身のビジネスに集中することができる。複数の企業の集まりとしては、同じ業種の事業主や地理的ベースが同様の事業主などが存在。(内国歳入庁、労働省、ジョージタウン大学)
- 主な課題を解決するべく、現在法案が提出されている。その中で、複数事業主プランについて、例えば同業種でなくてもプランを共同で立ち上げられるようにするなどの要件緩和を行い、より多くの人々がプランに入れるようにするべく、改正が提案されている。また、年金払いを推奨していく方法としては、企業が年金払いを提供しやすいように、在籍する州に登録された金融機関を管理人に指定した場合は訴訟の対象とならないようにするなど、支払いを担当する金融機関が倒産した際に企業が負う訴訟リスクを軽減することが重要であり、法案にはこの点も含まれている。他に、(法案には記載はないが)加入した人の拠出額を増やすことも重要であり、この点について、企業年金への自動加入制度の仕組みが効果を上げている。(財務省、労働省、ジョージタウン大学)

<参考：公的年金>

- アメリカの退職後の生活を支える制度は、3本脚の椅子（Three legged chair）と表現されている。公的年金（老齢・遺族・障害年金（OASDI）、企業年金（DB型、DC型、両者のハイブリッド型）、個人退職勘定（IRA）の3つで老後を支えると考えており、どれか一つが主体でその他が補足的な役割という考え方には立っていない。（内国歳入庁、社会保障庁）
- 公的年金（OASDI）には労働人口の93%が加入しており、保険料率は収入の12.4%（雇用者の場合は雇用主と拠出分を折半、自営業者の場合は全額自身で支払う）。受給にあたっては、10年の加入が必要最低期間となっており、給付時に所得制限等はない。給付額は生涯所得が高いほど大きくなるが、給付額は累進的となっているため所得代替率は生涯所得が高いほど低くなる。なお、給付はOASDIの信託基金を通して行われるが、この基金が枯渇すると、給付は完全な賦課方式となり、現在の水準の75%程度になる。（投資信託協会）
- 給付水準について、特定の所得代替率を数値目標として設定しているわけではない。毎年様々な形態の世帯についての所得代替率を参考として示しているが、どれかが公式な目標となっているわけではない。（社会保障庁）
- 給付はバンドポイント方式を用いて計算することによって、累進的な仕組みになっている。過去の中で最も賃金の高い35年分を賃金スライドさせ、その平均の月額報酬を計算する。その月額報酬のうち、最初の926ドル（10.5万円）までは90%、926ドル超から5,583ドル（63.1万円）までは32%、それを超える部分については15%を代替し、その合算額が給付される。この仕組みをとおして所得再分配を行っている。（社会保障庁）

（備考）邦貨換算レートは、1ドル=113円（基準外国為替相場：平成31年（2019年）1月中適用）。

聴取内容（カナダ）

以下は、今回の海外調査の訪問先において聴取した内容を出張者の責任において取りまとめたものである。

【私的年金制度等の概観】

- カナダの私的年金については、財務省、カナダ歳入庁、各州（一部連邦）がそれぞれの側面を所管している。私的年金の税制適格については財務省の所管する所得税法で定められ、その審査は内国歳入庁が行う。また、労働者保護の観点から、ガバナンスや運用については各州の法律や、場合によっては連邦法で定めている。（財務省）

<企業年金>

- 登録企業年金（RPP）は任意加入の税制適格の企業年金であり、事業主によって提供される。カナダの労働者のうち3分の1が企業年金に加入している。2008年以降の経済情勢の下、DB型の企業年金を持っていることは企業にとって金融上のリスクであるため、労働組合の組織率の低い民間企業では、DB型の企業年金は減少している。（財務省、カナダロイヤル銀行）
- プール型登録企業年金（PRPP）はDC型の企業年金の新しい形態。労働者の6割以上が企業年金にアクセスできていないため、それらの人をカバーする目的で作られたものであり、複数の事業主が資産をプールして運用を行うことで、コストを抑えている。（財務省）
- 2017年で総労働者数18,416,400人（自営業含む）のうち企業年金加入者は34%の約626万人。このうち、約551万人のプランが被用者も拠出するタイプのプランとなっている。また、DB型の企業年金の方が事業主のリスクが大きいものの、DB型の方がDC型より加入者は多くっており、これは公的部門において大型のDB型プランが多いことが理由である。（歳入庁）

<退職貯蓄プラン>

- 登録退職貯蓄プラン（RRSP）は税制適格である個人の老後貯蓄プランであり、金融機関や投資会社が運用している、年金保険の性質を持たない退職貯蓄である。登録退職貯蓄プランに拠出するには、所得が発生している必要があり、無職の者は登録退職貯蓄プランに拠出ができない。（財務省）
- 登録退職貯蓄プランについては、2016年で400億カナダドル（3.4兆円）以上の拠出がある。拠出者の平均年齢は、2012年から2016年にかけて、46歳で変わっていないが、もっと若い層の拠出が増えることが望ましく、若い世代に対してさらなる金融・投資の教育が必要。（歳入庁）

<その他>

- 一般貯蓄を目的とした制度としては非課税貯蓄口座（TFSA）があり、若年層や低所得者でこれ

を用いている人が多い。他方、35歳～50歳の年齢層は、勤続し所得が上がってくるので、（非課税拠出上限の大きい）登録退職貯蓄プランを多く用いるようになる。60歳～65歳くらいになると、退職し、かつ、資産として登録退職貯蓄プランを保有している状態になるため、これを引出し可能な登録退職所得基金（RRIF）に移転する。資金は、引出しの際に課税される（EET）が、引き出したあとの資金は、非課税貯蓄口座に入れる場合もある。他に、土地の売却等により多額の一時金を得たときなど、登録退職貯蓄プランの非課税拠出枠に入り切らないときに、非課税貯蓄口座を使う者もいる。なお、満71歳に到達した後は、登録退職貯蓄プランを登録退職所得基金に移転し、一定の引出しを行わなければならない。（カナダロイヤル銀行）

- 非課税貯蓄口座については、2016年の拠出額は約550億カナダドル（約4.7兆円）となっている。（歳入庁）
- カナダでは、解雇手切れ金のようなものはあるが、日本のように高額な退職金を給付する企業は少ない。退職一時金があっても、少額（せいぜい3万カナダドル（258万円）程度）である。（カナダロイヤル銀行）
- 他にカナダで重要な老後の資産としては住宅が挙げられる。カナダでは住宅は年を経るごとに資産価値が上がる傾向にある。（カナダロイヤル銀行）

【拠出の枠組み】

- 登録企業年金、プール型登録企業年金、登録退職貯蓄プランについては、拠出時の課税が繰延され、運用益は課税されず、給付時に課税される。この規制は、所得税法に規定され、税制適格かどうかは歳入庁が管理している。これらのプランは歳入庁に登録することによってはじめて税制適格となるのであり、登録されていないプランへの拠出は所得控除できない。（財務省、歳入庁）
- 私的年金等については、全てに共通した非課税拠出上限（コントリビューション・ルーム）が存在する。これは、1990年に各制度の上限を統一したものであり、当時、DB型年金に加入する者が税制の支援を他に比べて多く受けているといった不満があったために改正をしたもの。この共通の非課税拠出額は、35年間、限度額いっぱいまで資産形成を行った場合に、受取時から平均余命までの間、引退前所得の70%の収入が得られることを目安として設定されている。（財務省）
- 登録企業年金へ拠出した分は「年金調整額（PA）」と呼ばれ、翌年のコントリビューション・ルームから減算される。減算後に余った枠が、登録退職貯蓄プランに拠出できる額となる。また、未使用の拠出枠については無期限に将来に繰り越すことが可能であり、各限度額の上限は賃金スライドしている。（財務省、内国歳入庁）
- コントリビューション・ルームにおいて、DB型の年間給付上限は所得の2%（3,026カナダドル（26万円）上限）であるが、これは、引退前所得の70%の収入が得られることを目安として

設定されていることによる。すなわち、仮定の DB 型プランをベースに計算した場合、所得の 70% の収入を 35 年かけて蓄えるという前提にたっており、そのために毎年 2% の給付分までが認められている。また、DC 型登録企業年金と登録退職貯蓄プランについては、所得の 18% (27,230 カナダドル (234 万円) 上限) が認められている。この 18% というのは、現在の 9 ドルの支出が将来の年 1 ドルの給付にあたるという考えのもと、DB 型登録企業年金の給付上限である 2% を 9 倍したものである。なお、年間給付限度には 3,026 カナダドル (26 万円) の上限があるが、これは DC 型企業年金の拠出上限である 27,230 カナダドルを 9 で割って設定されている。27,230 カナダドルという数字は、1990 年時には平均賃金の 2.5 倍ということで設定されており、その後賃金スライドによって毎年改定されている。このコントリビューション・ルームの計算をする際に必要な係数「9」については、1990 年に決められており、当時の賃金や成長率、利率等を勘案して設定された。また、「9」の係数の調整として、年金調整補填 (PAR: Pension adjustment reversal) が存在。これによって、例えば DB 型企業年金を解約して一時金を受けた場合に、これまで計算していた年金調整額と乖離があれば、その差分が年金調整額に補てんされる。仮に 5 年間 DB 型企業年金に拠出しており、その年金調整額が 50,000 カナダドル (430 万円) だったものの、一時金の支払い額が 30,000 カナダドル (258 万円) になった場合、その差額の 20,000 カナダドル (172 万円) が共通枠に戻される。(財務省、内国歳入庁)

- 拠出限度額であるコントリビューション・ルームは毎年、前年の申告書の「勤労所得」の情報を用いて計算される。歳入庁は申告書をレビューしたのち、6～8 週間後にその年の拠出の上限がいくらかを Notice of Assessment と呼ばれる書類で通知するが、紙での申告よりも電子申告の方が早い。年金調整額を減じた枠の残部については、翌年通知する。過去の情報や未使用の枠の管理、年金の調整は全て歳入庁で行われ、アセスメントは個人がアクセスできるポータルを通じて行われる。(歳入庁)
- 限度額以上の拠出については、歳入庁は税務調査や年金プランの管理者からの報告等によって把握している。また、銀行は拠出された額を歳入庁に報告するという義務が規則によって定められている。歳入庁はこれをもとに納税者の枠とマッチングしている。(歳入庁)
- 非課税拠出の限度額を超えて拠出した場合、登録企業年金については登録取り消しとなる場合がある。ただし、影響が大きいため実際に取り消すことは少ない。また、登録退職貯蓄プランの場合は、(控除の対象とはならないものの) 拠出自体は可能であるが、拠出上限を超えた分については 1% のペナルティタックスが課されるため、ほとんどの者は限度額の範囲内で拠出を行っている。また、ペナルティタックスについては、その拠出過多が過失による場合などは、歳入庁の裁量で課さないという判断も可能。(歳入庁)

【運用の枠組み】

- 登録退職貯蓄プラン等の運用について、非常によく用いられるのは、投資信託 (mutual fund) である。その理由は、すぐに現金化できることや、人々が何で運用したら良いかわからないため、ひとまず投資信託を選択することである。なお、運用時は非課税となっている。(カナダロ

【給付の枠組み】

<引出し年齢・中途引出し>

- 満 71 歳になると、登録企業年金や登録退職貯蓄プランにある資産について、全額引き出すか、登録退職所得基金 (RRIF) 等に移換する必要がある。移換した場合でも、カナダ歳入庁の定める一定の割合に基づいて、毎年最低引出し額以上を引き出す必要がある。現在、初年度の引出し率は資産残高の 5.38% で、毎年上昇していき、90 歳の時には 20% となる。なお、登録退職貯蓄プランの残高は毎年減少していくので、引き出さなければならない額自体はほぼ変化しない。これについて、どのぐらいの割合で引出しをさせていくことが老後の生活の保障として意味があるかという点についても、議論が必要。(カナダ歳入庁、カナダロイヤル銀行、高齢化評議会)
- 現在は満 71 歳を過ぎたら登録退職所得基金等に企業年金の資産を移換し、そこから引出しを開始しないとイケないが、寿命の延伸をうけて 85 歳まで引き出さなくてもよいような仕組みの導入が検討されている。引出しを遅らせるためのプレッシャーが非常に大きくなっている。(高齢者評議会)
- 登録企業年金は退職まで引出しはできない。また、退職後は企業年金の資産を登録退職所得基金に移換した上で引出しが可能。ただし、老後の生活保障の観点から引出しを認めない制限付きの基金もあり (例: LIRA: Locked in Retirement Account)、その場合は老後まで引出しは不可となる。(カナダロイヤル銀行)
- 登録退職貯蓄プランは、満 71 歳を迎える前に中途の引出しを行うことが可能だが、引出し額については、その額に応じて 10% から 30% の源泉課税が行われる。ただし、持家購入 (Home Buyers Plan) や生涯教育 (Lifelong Learning Plan) の目的のため、15 年以内に資金を戻す場合には一定額 (持ち家購入の場合 25,000 カナダドル (215 万円)、2019 年は 35,000 カナダドル (301 万円) に上がる予定。教育の場合は 20,000 カナダドル (172 万円)) まで非課税で資金を引き出せる。このため、若い人でも、持家購入や生涯教育のために登録退職貯蓄プランを用いている。(カナダ歳入庁、カナダロイヤル銀行)

<引出し形態・課税>

- 企業年金や登録退職貯蓄プランの全額を登録退職所得基金に移転することで引出しが可能となり、これには引出し上限額はないので、一度に全額を引き出すことが可能。ただし、移転は非課税だが、引出し時には給付額がそのまま合算された上で総合課税されるため、(所得税の累進税率のもとでは) 一度に全額を引き出すと高い税率 (最高税率 52%) で課税されることがある。(カナダロイヤル銀行)

【非課税貯蓄口座】

- 非課税貯蓄口座（TFSA）は老後に限らず一般的な貯蓄を目的とした個人の口座であり、金融機関や投資会社のもとに開設する。非課税貯蓄口座への拠出分について課税は繰り延べされず、税引き後所得からの拠出となるが、運用時、給付時は非課税。年間の拠出上限額は6,000カナダドル（52万円）であり、500カナダドル（4.3万円）単位での物価スライドが行われる。また、未使用の拠出枠は無期限で将来に繰り越され、引き出した分については翌年の拠出分に足し戻される。（財務省）
- 基本的に一般的な貯蓄を目的としたものだが、老後資産と関連して、登録企業年金等や登録退職貯蓄プランは71歳で必ず登録退職所得基金に移換し、一定額の引出しを開始しないといけないため、71歳以降になってそのお金を非課税貯蓄口座に入れるという使い方もされている。（財務省）
- カナダ人の約7割が非課税貯蓄口座を持っているとされるが、拠出枠の上限まで使っている人は20～25%程度と考えられる。（非課税貯蓄口座について高所得者に対する寛大な税制上の支援との批判があるかについては、）拠出枠の上限まで使うかどうかは個人の判断であり、登録退職貯蓄プランの18%という拠出枠も、所得に関わらず平等な取扱いとなっていると考える。（カナダロイヤル銀行）
- 非課税貯蓄口座については、金融機関は、年間のInformation returnで、口座に変動がなくても毎年報告する義務がある。歳入庁では電子的に管理しており、登録退職貯蓄プランよりも非課税貯蓄口座の方があらゆる情報が把握できる仕組みとなっている。（歳入庁）

【その他】

- カナダの私的年金や貯蓄について課題はいくつかある。一つ目は、私的年金のカバレッジ。しっかりとした企業年金を持っている人はわずかであり、加入率を増やす方法を模索することが大切。特に小規模企業や自営業者に企業年金を広げる方法を考えていく必要がある。二つ目は、低所得者への対応。登録退職貯蓄プランの拠出控除の上限は所得の18%だが、低所得の人はこの拠出の控除をあまり使わない。低所得の人に効果的な施策は何か、議論が必要。（高齢化評議会）
- 小規模企業や自営業者も企業年金のカバレッジを受けられるように導入されたのがプール型登録企業年金（PRPP）である。複数事業主が合同で一つの年金を運用することでコストの低下となる。（財務省）
- 税制で資産形成のインセンティブを付ける場合、低所得の人をどのように取り込むのかを考える必要がある。もし、老後のための貯蓄が習慣的なものであり、「始める」ことさえ促せば、以降は習慣的に資産を形成していくのであれば、導入の時のクレジット付与なども一案。（高齢化評議会）

- 個人で老後のために必要な資産を全て準備するというのはとても難しい。老後の資産は個人の責任という見方もあるが、DB型の企業年金のある会社に勤めている人と、個人で働いている人を比べると、手間もかかりコストも全く違う。低所得の自営業者についてはカナダ年金プランを拡大するか、もしくは拠出分に現金でマッチングするなどの方法が良いかもしれない。クレジット付与等、ナッジを使った方法もあり得る。(高齢化評議会)

<参考：公的年金>

- カナダの老後資産は、①一般財源で賄われる老齢保障制度(OAS)と所得保障補足(GIS)、②強制加入の公的年金であるカナダ年金プラン(CPP)、③任意加入の税制適格の仕組みである私的年金・貯蓄の三つで支えられている。(財務省)
- 老齢保障プログラム(OAS)は非拠出性の、一般財源から給付される年金であり、居住者に対して、現役時代の所得に関係なく一定額が支給される。18歳以降でカナダに10年以上居住していた場合に給付の対象となり、40年以上居住していると満額受給できる。2018年において老齢保障プログラムの満額は、年7,121カナダドル(61万円)であり、この額は四半期ごとに物価スライドで調整される。老齢保障プログラムは収入が75,910カナダドル(653万円)を超えた場合に減額され、116,262カナダドル(1,000万円)で支給停止となる。(財務省、雇用・社会開発庁)
- 所得保障捕捉(GIS)は、低所得高齢者向けの所得制限のある給付金である。老齢保障プログラムの一部であり、老齢保障プログラム受給者のうち低所得者に給付される(非課税での給付)。とりわけ所得の低い者には追加の支給も存在する。(財務省、雇用・社会開発庁)
- 老齢保障プログラム、所得保障捕捉の合計額の最大は2018年において年17,757カナダドル(153万円)となっている。老齢保障プログラム・所得保障捕捉には救済の意味合いがあり、生活に必要な額に達するように設定されている。(財務省)
- カナダ年金プラン(CPP)は、基礎的な所得代替を与えるための確定給付の仕組みであり、ケベックを除くカナダの全州で共通の強制加入の制度である(ケベックにはほぼ同内容のケベック年金プラン(QPP: Quebec Pension Plan)が存在)。カナダ年金プランは1966年に開始され、連邦政府と州政府との共同で運営されている。制度の改正には連邦議会の承認だけでなく、3分の2以上の州における同意(賛成の州の人口の合計が全体の3分の2以上であること)が必要。年間所得が3,500カナダドル(30万円)を超える所得について保険料が賦課され、保険料賦課の上限は年間の平均賃金に等しく57,400カナダドル(494万円)(2019年)である。2019年の保険料率は10.2%(雇用者と被用者の折半、自営業者の場合は全額)で、ベースが9.9%、初年度の拡大分が0.3%。賦課方式から部分的積立方式となっている。(財務省、雇用・社会開発庁)
- カナダ年金プランの最大の所得代替率は現在25%だが、これは具体的に何かのレベルを示したのではなく、公的な目標になっているわけでもない。カナダ年金プランの賦課上限額は平均賃金にあわせて設定されており、それに合わせて保険料を払った場合に受け取るカナダ年金プ

ランの代替率を示したものとなっている。なお、カナダ年金プランの所得代替率の最大値を25%から33%に引き上げるとともに、賦課上限額を14%引き上げる改正が、2019年から開始されている（7年かけて実施）。この拡充部分については完全積立方式のため、拠出と給付の関係がより強くなり、40年かけて満額の受給（代替率33.3%）となる。より若い勤労者に影響が及ぶが、高齢者にもベネフィットがある。（財務省、雇用・社会開発庁）

（備考）邦貨換算レートは、1カナダドル＝86円（裁定外国為替相場：平成31年（2019年）1月中適用）。

（以上）