

2016年2月22日

米国はいかに国民の退職後を支援しているか： 退職年金制度を巡る「都市伝説」を検証する

文責：ピーター・J.ブレイディ

ICI Viewpoints シリーズ 第1回

米国の退職年金制度は完璧ではありません。しかし、多くの人が思っているよりもずっとしっかりしています。米国の退職年金制度は、偶然にせよ意図的にせよ、あらゆる所得層の労働者に利益をもたらしており、何百万人もの労働者が退職後の生活水準を維持するのに役立っています。しかし、その構成要素が総合的にどのように機能しているのかは、様々な理由から十分に理解されていないのが現状です。

- » 公的年金は、最低所得層の労働者には満額（フルペンション価額）に相当する額を、高所得層の労働者にも相応の資金源を提供していますが、その役割が完全な形で評価されることはめったにありません。
- » 年金拠出金に対する課税繰延制度は、従来型の企業年金制度であれ、あるいは401(k)プランなどの新しい制度であれ、労働者側にとっても企業にとっても有益なものです。この制度は、何百万人もの労働者にとって、公的年金を補うための資金源として役立ってきました。しかし、課税繰延のメリットは、しばしば誤解されたり、誤って伝えられたりしています。
- » また、公的年金と企業の年金という**退職年金ピラミッド**の2大要素間の相互作用は、個人レベルでも国レベルでもあまり正しく理解されていません。実際、これらのプログラムから誰が恩恵を受けているかを調べた研究でも、両者の関連性についてはまったく触れられていません。それどころか大抵の場合、公的年金制度と企業年金制度は、それぞれ個別の独立した制度として扱われています。

このギャップを埋めるために筆者は、「**米国はいかに国民の退職後を支援しているか—“DC年金は高所得者優遇”という社会的通念への挑戦**」という本を書きました。この本は、公的年金と課税繰延を一体として分析することによって、制度の恩恵が労働者の生涯所得によってどう違って来るかの全体像を描いたものです。これによって筆者は、退職年金制度に関する既存の研究に対する補足を行いました。

この本を書くにあたり、筆者は退職年金に関する多くの「都市伝説」、すなわち、根拠のない社会通念の真実を明らかにしなければなりません。今回のICI Viewpointsシリーズでは、これら「都市伝説」のうちの3つを取り上げて、その検証を行います。

- » **都市伝説1:** 退職年金制度は逆進的であり、その恩恵は所得水準が高ければ高いほど大きくなる。
 - » **真実1:** 退職年金制度は累進的である。生涯所得に対する割合で見ると、低所得者ほど公的年金からの恩恵を大きく受け、高所得者ほど課税繰延の恩恵を大きく受ける。両者を総合的にみると、低所得者が受ける恩恵の方が大きくなる。

- » **都市伝説2:** 高所得者は、より高い限界税率が適用されるため、課税繰延からより大きな「金持ちならではの恩恵」を拠出1ドルあたりの効果として受けている。
 - » **真実2:** 高所得者が課税繰延から受ける恩恵が大きいのは、より大きな金額を拠出しているからであり、拠出金1ドルあたりの効果として大きくなるのではない。
- » **都市伝説3:** 現行の税制は、貯蓄に対し「逆効果」となるインセンティブを提供している。
 - » **真実3:** 貯蓄に対するインセンティブを削いでいるのは、所得税制度である。課税繰延によって、このような逆インセンティブは取り除かれ、あらゆる所得層における労働者の貯蓄インセンティブは均等化される。

それぞれの「都市伝説」について詳しく見ていく前に、まず公的年金制度と企業年金制度の相互関係について述べた上で、さらに筆者のシミュレーションにおいて、公的年金制度の累進的な給付方式により、高所得者ほどより大きな割合の拠出金を退職後の生活のために積み立てることになるという点について、ご説明したいと思います。

6人の労働者サンプルと給付金の組み合わせ

以下は、それぞれ生涯所得が違う6人の労働者サンプルを対象としたシミュレーションに基づく所見です。これらの労働者はいずれも1966年に生まれ（筆者と同じ年）、2033年に67歳で退職し通常の公的年金を受ける（筆者もそうなる予定ですが）という前提です。

まず、高卒で平均的な生涯収入を得ているフルタイム労働者（2014年時点のドル価値で、平均年収は43千ドル）、大学卒（同69千ドル）、大学院卒（同92千ドル）という3人の労働者から始めました。さらに、より幅広い層をカバーするために、より低所得の者1人（同21千ドル）と、より高所得の者2人（同122千ドル、同234千ドル）を加えました。尚、創造性よりもわかりやすさを優先し、これらの労働者を仮名ではなく、「所得21千」「所得43千」などといった具合に、年収額で呼ぶことにしました。

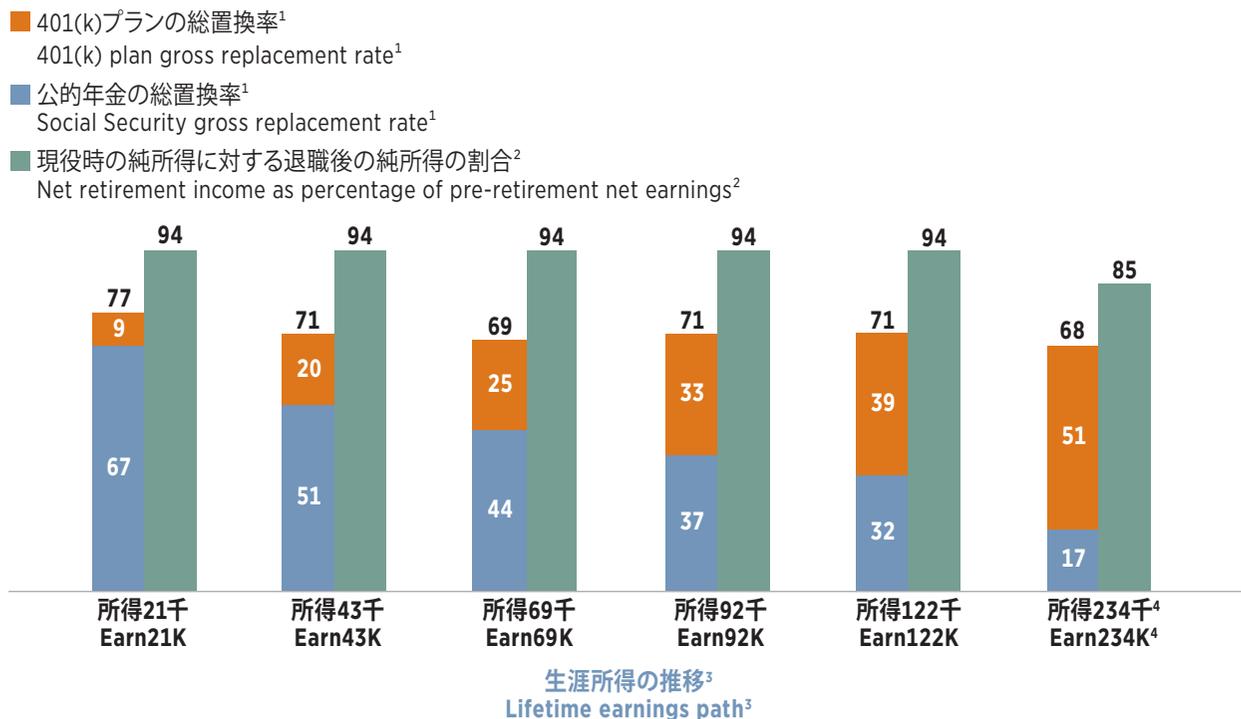
各労働者とも公的年金制度に加入、かつ就労期間の少なくとも一部で401(k)プランに加入しており、401(k)では雇用主は拠出金の6%を上限に50%のマッチング拠出を行う前提です。（いずれの労働者も、401(k)の代わりに同様の従来型企業年金に加入することもできますが、課税繰延についての分析結果はどちらでも同じです。）

退職後の受給額については、6人とも共通の目標を設定しました。つまり、公的年金と401(K)プランからの受給額の合計が、現役時代の平均支出額の94%となるという目標です。（筆者が行った分析では、受給額は現役時支出額に対して、ある正確な目標置換率を前提にしているわけではありません。ここでは94%という数字ではなく、6人の労働者が共通の目標を有しているという仮定が重要です）。図1に示すように、目標は同じでも、そこに至るまでの道のりは大きく異なります。

図 1:

労働者の退職拠出金は、置換率目標を達成するように調整されている

インフレ調整後の受給金がインフレ調整後の平均総所得および純所得に占める割合



¹ 総置換率とは、生存期間で加重平均した（67歳以上）インフレ調整済み退職年金受給総額を、平均（32歳から66歳まで）インフレ調整済み賃金収入で割ったものである。

² 純置換率は、生存期間で加重平均した（67歳以上）インフレ調整済み純退職所得を、平均（32歳から66歳まで）インフレ調整済み純所得で割ったものである。

³ 代表的な労働者の生涯所得の推移は、「Brady 2010」で導き出されたものである。さらなる詳細については、図 E.2を参照のこと。

⁴ 「所得234千」の労働者は、法律で認められている最大額を拠出し、雇用者から3%のマッチング拠出を受けたにもかかわらず、目標とする置換率を達成することができない。

注記：四捨五入しているため、各要素の合計が総数と一致しない場合があります。

出典：ICIによるシミュレーション

棒グラフの青色の部分は、6人の労働者の公的年金受給額について、その置換率（生涯平均年収に対する割合）で示したものです。ここで注目すべきは、公的年金の給付方式の累進性が強いことで、「所得21千」の場合では置換率は67%ですが、「所得122千」の場合は置換率わずか32%（「所得234千」の場合は17%）しかありません。そして、これこそまさに、低所得者にしっかりと年金を提供するという、公的年金制度が設定した意図通りの結果です。

オレンジ色の部分は、各労働者が退職後の支出目標を達成するために、401(k)プラン（またはその他の年金プラン）からどれだけの受給額が必要かを示しています。明らかに、高所得者は目標とのギャップを埋めるために、より多くの受給額を必要とします。例えば、「所得122千」では、賃金収入の39%を401(k)プランの受給額で賄う必要がありますが、「所得21千」ではこの割合は9%で済みます。つまり、「所得122千」は401(k)プランへの拠出をより早く開始し、かつ所得のより大きな部分を拠出する必要があるということです。

目標は手の届くところにある

401(k)プランからの受給額の割合が異なるにもかかわらず、6人のうち5人の労働者が退職後支出に対する目標置換率を達成しています。緑色の棒グラフは、青色とオレンジ色の受給額をベースとした数値を、退職後支出の割合に変換したもので、ほぼすべての労働者が支出の94%を置換できることを示しています。(退職者は、支払うべき税金が少なく、年金拠出も行わなくなるため、現役時代年収の70%強の給付額で、退職後支出額の94%を賄うことができます。)

下の表が示すように、「所得43千」(高卒者)は47歳で401(k)への拠出を開始し、拠出額は給与所得の9%(雇用者による3%のマッチングを含む)とすることで目標を達成する一方、「所得122千」(高所得者)が目標を達成するには、36歳で401(k)への拠出を開始し、拠出額は給与所得の10%とする必要があります。最も所得の高い「所得234千」は、被雇用者としての拠出額に制限があるため、例えば32歳から66歳まで法律で認められている最大限での拠出を行っても、現役時支出の85%しか賄えず、94%の目標を達成できません。具体的な年齢や拠出率はシミュレーションの前提条件によって異なりますが、この結果は、目標達成のために必死で貯蓄(年金拠出)を行う必要はないことを示しています。

図 2

労働者サンプル6人の統計データ

1966年生まれで2033年に退職する個人、すべての金額は2014年の固定ドル価で表される。

	労働者サンプル ¹					
	所得21千	所得43千	所得69千	所得92千	所得122千	所得234千
	401(k)プランの拠出行動 ²					
401(k)プランへの拠出開始年齢	52	47	43	37	36	32
総拠出率 (被雇用者+雇用主)	6.0%	9.0%	9.0%	9.0%	10.0%	11.5%
66歳時の口座残高 (千円)	26.0ドル	111.0ドル	227.3ドル	404.6ドル	625.7ドル	1,566.6ドル

¹ 生涯所得の推移は「Brady 2010」で導き出された所得推移に基づく。生涯所得の推移は、40歳をベースに、2006年の35歳から44歳までのフルタイム労働者の中央値に等しい収入を、高卒(「所得43千」)、大学卒(「所得69千」)、大学院卒(「所得92千」)としている。その他の所得推移では、すべての年齢で、「所得43千」の労働者の収入の半分(「所得21千」)、「所得92千」の労働者の収入の3分の1増(「所得122千」)に相当する収入を得ている。最後の所得推移(「所得234千」)は、32歳の時点で所得122千よりも20%高い所得を得て、40歳までに所得122千の2倍の収入を得た後も、2倍の収入を維持するというものである。40歳時点の所得は、2007年3月のCurrent Population Survey(人口動態調査)によると、2006年に35歳から44歳までにプラスの所得を得た労働者の所得分布のおよそ18、46、73、85、92、98パーセンタイルに相当する。

² このシミュレーションでは、401(k)プランの拠出金は、3.0%+インフレ率の利付債に投資されると仮定している。すべての投資リターンは、毎年支払われる利息という形で得られる。

出典:ICIによるシミュレーション

結果は公的年金制度の主旨の通り

相対的な低所得者は公的年金に依存する割合が高く、企業年金に依存する割合が低いという結果は、米国の退職年金制度が意図した通りのものと言えます。すべての労働者について、退職後年金受給の目標が同じであったとしても、シミュレーション結果には、退職後の労働者が企業年金に依存する割合は、当該労働者の生涯所得に応じて異なることが示されています。低所得者は、退職後は主に公的年金に依存しますが、高所得者は公的年金の給付金による現役時所得置換率が低いため、企業年金制度からの給付金に依存する割合が大きくなっています。

既に述べたように、退職金制度から誰が恩恵を受けているかという分析の多くは、公的年金制度と企業年金制度を別個のものとして試しています。しかし、どちらか一方の評価を行うだけでは、制度の全体像を把握することはできません。特に、課税繰延のある企業年金制度のメリットのみに焦点を当てた分析を行ってしまうと、公的年金がすべての所得水準の労働者に対して、退職後収入の重要な資金源として、また、企業年金制度への加入と拠出の原動力として、絶大な効果を発揮していることを見落としてしまうことになります。

今回の内容をもとに、次回のICI Viewpointsでは、私たちを取り巻く「都市伝説」についてご説明したいと思います。

補足資料：

- » 「米国はいかに国民の退職後を支援しているかー“DC年金は高所得者優遇”という社会的通念への挑戦」
www.ici.org/whobenefits

本シリーズのその他の記事：

- » 米国はいかに国民の退職後を支援しているか：退職金制度を巡る「都市伝説」を検証する
www.ici.org/viewpoints/view_16_how_america_supports_01
- » 米国はいかに国民の退職後を支援しているか：給付金は高所得者に「傾斜」しているわけではない
www.ici.org/viewpoints/view_16_how_america_supports_02
- » 米国はいかに国民の退職後を支援しているか：課税繰延のメリットと税率の関係は意外に小さい
www.ici.org/viewpoints/view_16_how_america_supports_03
- » 米国はいかに国民の退職後を支援しているか：貯蓄のインセンティブは「逆効果」ではない
www.ici.org/viewpoints/view_16_how_america_supports_04

ピーター・J.ブレイディは、ICIのシニア・エコノミストです。