

第9-11表 企業年金制度

Table 9-11: Corporate pension schemes

	日 本				アメリカ
	厚生年金基金	適格退職年金	確定拠出年金	確定給付企業年金	
設 立	(1)厚生労働大臣の認可 (2)単独設立・連立設立:1,000人以上の加入員, 総合設立:5,000人以上の加入員 (3)加入員の同意 (4)設立母体の財政基盤の安定性 (5)代行給付の水準を上回る給付内容等の確保	事業主	年金の規約について、厚生労働大臣の承認が必要。企業型(労使合意のもと掛金は企業が拠出)と個人型(掛金は個人が拠出)とがある。	規約型と基金型がある。労使が合意した年金の規約について、厚生労働大臣の承認(基金の場合は基金の設立認可)が必要。	企業の任意(エリサ法に企業年金が満たすべき最低条件を規定)
加 入 資 格	厚生年金の適用事業所に使用される被保険者。	企業又は団体の被用者(事業主である個人,これと生計を一にする親族,事業主である法人の役員等の加入は不可)	企業型:実施企業に勤務する従業員(国民年金第2号被保険者)個人型:自営業者等(国民年金第1号被保険者)	厚生年金保険の被保険者等。年金規約において加入者資格を定めることができる。	21歳から1年以上の勤務を法定。
支 給 開 始 年 齢	厚生年金と同じ(代行部分)。加算型の加算部分は自由。	自由	最初の拠出からの経過年数に応じ60~65歳。	原則として60~65歳の範囲で年金規約に定める年齢(老齢給付)。	65歳(繰上げ,繰下げ(法定)あり)
給 付 水 準	代行部分(老齢厚生年金の報酬比例部分)及び上乘せ(プラスアルファ)部分。プラスアルファ部分は、代行部分の1割を上回る水準(代行部分は、老齢厚生年金の報酬比例部分に同じ)。	自由	拠出した掛金が個人毎に区分され、加入者それぞれが自己責任のもとに運用商品を選び、掛金と運用収益の結果をもとに給付額が決まる。	基準に従い規約で定めるところにより算定した額。	定額・定率等給付設計は企業によって異なるが、公的年金とあわせ、従前賃金の60~70%を保障。
公 的 年 金 制 度 と の 調 整	公的年金に上乘せされる(プラスアルファ部分)。	公的年金に上乘せされる。	公的年金に上乘せされる。	公的年金に上乘せされる。	次の2つの方法がある。 (1)控除方式=全体の給付水準から公的年金給付相当額部分を差し引いた残りを支給。 (2)超過方式=公的年金と企業年金を合わせた給付額が所得の一定水準になるよう、公的年金の上限以上の報酬に高い給付乗率を適用。

(注) 適格退職年金は、平成13年の確定給付企業年金法の成立に伴い、平成24年3月末までに他の企業年金制度等へ移行するか、制度を廃止することになった。

## 第9-11表 企業年金制度 (続き)

Table 9-11: Corporate pension schemes (cont.)

	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
設立	企業の任意 (社会保障年金法に付加年金からの適用除外の条件を規定)	企業の任意 (老齢企業年金改革法に企業年金が満たすべき最低条件を規定)	年金貯蓄プラン Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) 各企業(制度導入は任意)	職員退職年金制度 (ITP) 全国的労使協約の適用を受ける企業は設立が義務づけられる。
加入資格	条件なしが多くなりつつある。	(20歳に達してから5年以上の拠出期間)	年金貯蓄プランを導入している企業に勤める賃金労働者(勤続3か月以上) (任意)	28歳以上 (1979年以降出生者は確定拠出型となり、25歳以上が加入)
支給年齢開始	大部分が65歳 (女性60歳)	65歳(女性60歳)	年金受給開始時	65歳
給付水準	一般的には [最終給与又は再評価後全期間平均給与]×乗率[1/80～1/60]×加入年数[40年加入で最終給与の50%以上]	一般的なものとしては、最終給与×乗率×勤続期間により、公的年金と合わせて最終給与の65～75%となる。	運用結果による(運用方法は賃金労働者自身が選択する)。 労働者自身の拠出額は、最高で年間給与の4分の1。 雇用主による拠出は、最高で年間5,489ユーロ(2009年)	最終給与のうち基礎額(45,900クローナ)の～7.5倍×10% 7.5倍～20倍×65% 20～30倍×32.5%の和 (確定給付型の場合) (30年加入に満たない場合は減額) なお、2007年1月以降、25歳以上の新規加入者から拠出建制度に移行している。
公的年金制度との調整	同じ期間国の制度に加入した場合の付加年金の給付を下回らないことを条件に、公的年金の付加年金部分から適用除外される。	公的年金に上乘せされる。 (公的年金と合わせて最終給与の65～75%となる。)	特になし	公的年金に上乘せされる。 (公的年金と合わせて最終給与の65%程度になる。)

資料出所 日本:ライフデザイン研究所(2002)「平成14年版企業年金白書」、厚生労働省ホームページ  
 アメリカ・ドイツ・スウェーデン:企業年金連合会(2009)「企業年金に関する基礎資料(平成21年12月)」  
 フランス:政府資料、保健省(2009.4) *L'épargne retraite en 2007*、労働省ホームページ等