

第9-9表 企業年金等制度

Table 9-9: Corporate pension schemes

	日 本			アメリカ
	厚生年金基金	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・連合設立: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 (厚生年金基金は、厚生年金法等の一部を改正する法律により、同法が施行された2014年4月以降は新設できなくなった)	年金の規約について、厚生労働大臣の認可が必要。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。	企業が法人格のある企業年金基金を厚生労働大臣の認可を受けて設立する「基金型」と、労使合意の年金規約を制定し、厚生労働大臣の承認を受ける「規約型」の2つがある。	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。加入者数:420万人 (2013年3月末)	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) 加入者数:439万人 (2013年3月末)	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。 加入者数:796万人 (2013年3月末)	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。	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歳を超えない範囲で繰上げ、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と同じ)。	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、公的年金と合わせ、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。	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2001年の確定給付企業年金法の成立に伴い、2012年3月末に制度が廃止された。但し、いわゆる閉鎖型の適格退職年金契約のうち、事業主が存在しないもの及び厚生年金保険未適用事業所の事業主が締結しているものについては、適格退職年金契約に係る税制上の措置を継続適用する措置が講じられている。

	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)	民間労働者には次の企 業年金(職域年金)制度 がある。両制度とも労組 と企業連盟(SN)との全 国労働協約に基づく。 (1)ITP(職員退職年 金):ホワイトカラー対象 (2)SAF・LO(労働者退 職年金):ブルーカラー 対象
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)	(1)ITP:25歳以上(ITP1, 拠出建制度)。1978年 以前の出生者は旧給付 建制度(ITP2)を摘要。 (2)SAF・LO:25歳以上
支 給 開 始 年 齢	大部分が65歳 (女性60歳)	65歳(女性60歳)	年金受給開始時	制度上は55歳から受給 が可能だが、大部分が 退職時(平均65歳)から 支給を受ける。
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6,007.67 ユーロ(2014年)	(1)ITP1:満額の老齢年 金は所得基礎額の7.5 倍までの部分に10%、 7.5～20倍までに65%、 20～30倍までに32.5% を給付。 (2)SAF・LO:2012年から ITP2と同じ。
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。(ITPは公的年金と 合わせて最終賃金の 70%を目標としている)

資料出所 日本:厚生労働省ウェブサイト
 アメリカ・イギリス・ドイツ: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:政府公共サービスサイト、保健省(2009.4) *L'épargne retraite en 2007*, 労働省ウェブサイト等
 スウェーデン:スウェーデン企業連名(SN)ウェブサイト, *Statutory and collective insurance schemes for the Swedish labour market 2014*