

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。	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:408万人 (2014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 加入者数:464万人 (2014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:788万人 (2014年3月末)	21歳から1年以上の勤務 を法定。
支 給 開 始 年 齢	厚生年金に同じ(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 び上乗せ(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)。	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	公的年金に上乗せされ る(プラスアルファ部 分)。	公的年金に上乗せされ る。	公的年金に上乗せ 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。

9 勤労者生活・福祉

第9-9表 企業年金等制度（続き）

Table 9-9: 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)	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(拠出建制度)
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6,178.56ユーロ(2016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ITP1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%を目標としているが、実際には65%程度の支給となっている。)

資料出所 企業年金連合会(2016.1)「企業年金に関する基礎資料(平成27年12月)」

日本:厚生労働省ウェブサイト

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盟(SN)ウェブサイト, *Statutory and collective insurance schemes for the Swedish labour market 2015*