

第9-9表 企業年金制度

Table 9-9: Corporate pension schemes

名称	日本 (注1)			アメリカ
	厚生年金基金	確定拠出年金(DC)	確定給付企業年金(DB)	—
設立	①厚生労働大臣の認可②単独設立・連合設立：1000人以上の加入員，総合設立：5000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 (注2)	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：57万人 (2018年3月現在)	①企業型：実施企業に勤務する従業員（第1号等厚生年金被保険者）加入者数：648万人 ②個人型：自営業者等（国民年金第1号被保険者、企業年金等対象者除く厚生年金被保険者、国民年金第3号被保険者）加入者数：85万人 (2018年3月現在)	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：901万人 (2018年3月現在)	1年以上勤務又は21歳を超える者を除外してはならない
支給開始	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)及び上乘せ(プラスアルファ)部分。上乘せ部分は，代行部分の1割を上回る水準(注3)	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 ②超過方式(注4)

第9-9表 企業年金制度（続き）

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

	イギリス	ドイツ	フランス
名称	—	—	年金貯蓄プラン（注5）
設立	企業の任意	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）	各企業（制度導入は任意）
加入資格	条件なしが多くなっている	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）
支給開始	大部分が65歳	65歳(女性60歳)	年金受給開始時
給付水準	一般的には、 最終給与×乗率×勤続年数	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） 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6483.84ユーロ（2019年）
公的年金制度との調整		公的年金に上乘せられる（公的年金と合わせて最終給与の65～75%となる）	特になし

出典：企業年金連合会（2019.1）「企業年金に関する基礎資料（2018年度版）」

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

- 注 1) 「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。ただし、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。
- 2) 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。
- 3) 代行部分は、老齢厚生年金の報酬比例部分に同じ。
- 4) 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
- 5) Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).