
(参考資料) 各国の企業年金制度の動向

オーストラリア (Australia)

確定給付型の企業年金からスタートしたオーストラリアであるが、近年、強制加入の確定拠出型の企業年金へと移行しつつある。確定給付型を排除するものではないが、多くの事業主は年金資産を外部で管理する確定拠出型の企業年金を提供している。オーストラリアの公的年金はミーンズテスト付きであり、仮に受給の条件を満たさなければ公的年金の給付を受けることはできない。

ベルギー (Belgium)

公的年金に所得比例部分があるが、企業年金のような補足年金が必要でない給付レベルではない。企業年金は多くの企業で提供されているが、年金資産は保険会社などと契約して事業とは切り離されて外部に積み立てられている。企業年金の給付は通常、公的年金給付と合わせた目標水準になるように設定される。個人年金は保険会社から購入可能である。

カナダ (Canada)

カナダの企業年金はアイルランドやイギリスで多く見られる信託型の形態をとっている。個人年金はRRSP (Registered Retirement Savings Plans) を利用することにより税控除が得られる。

チェコ共和国 (Czech Republic)

個人はどの年金基金に加入するか選択することもでき、また、事業主が提供する特定の基金に加入することもできる。基金は保険会社や銀行、投資信託会社などが運営している。税制上の優遇はないが、政府が少額のマッチング拠出を行っている。

デンマーク (Denmark)

補足年金が広く浸透しているが、それは強制力をもった労使協約の下で達成されている。多くの企業年金制度は確定拠出型であり、多くの場合、専門の年金保険会社との契約を通して行われている。大きな組織であれば自ら基金を運営しているところもある。

フィンランド (Finland)

フィンランドには強制的な企業年金が存在する。年金は専門の年金保険会社を通じて提供される。一方、公的年金には所得比例年金と基礎年金があるが、基礎年金は所得比例部分が最低水準に達しないときに給付される。

フランス(France)

補足年金は、世代間連帯の理念の下に賦課方式で運営されている。制度は全国的な労使協約による職種横断型であり、強制適用である。しかし年金積立に対する税制優遇もなく、年金基金は十分発達していない。積立型の年金の可能性についての議論が続いている。

ドイツ(Germany)

ドイツの企業年金で最も一般的な契約形態はブック・リザーブ方式(引当金制度)と呼ばれるものである。これは会計上の引当金を利用することにより企業内部に年金資産を積み立てる方式である。外部積立制度には共済基金制度や年金基金制度がある。また、ドイツでは2002年にリースター年金と呼ばれる制度が導入された。公的年金の給付削減を自助努力で埋め合わせるため、個人年金と企業年金に補足的老後保障制度(個人積立勘定)が導入された。この制度には国の補助や税制上の優遇措置が設けられている。

ハンガリー(Hungary)

ハンガリーでは1993年に共済基金の設立のための法律が制定された。現在はこの制度が補足年金を提供する主なものとなっている。基金は事業主や事業主の集団によって設立される。また、被雇用者の集まりや特定の地域の人の集まりで基金を設立することも可能である。

アイルランド(Ireland)

アイルランドには中小企業というより大企業で発達している任意の企業年金制度がある。近年まで企業年金は確定給付型が主流であったが、最近では確定拠出型へと移行しつつある。特に新しく設立された制度でその動きが見られる。年金資産は信託基金に委託され事業主自らの事業に投資することは通常できない。企業年金に加入できない人は個人退職貯蓄勘定(Personal Retirement Saving Accounts)に加入することができる。

イタリア(Italy)

イタリアの公的年金は手厚いものとなっている。このため、補足年金制度は銀行部門を除いてほとんど発達していない。1993年に新しい年金法が成立したが、その法律には補足年金の発展を目指した枠組みが規定されている。制度は労使協約や個人経営者、自営業者団体、公務員でも設立できるようになっている。しかし、年金資産は事業主の事業から分離されなければならない。また、企業年金に加入できない人は保険会社や銀行、投資信託会社などによって開設されている基金に加入することができる。新しい年金法のもとで設立された個人年金制度は、自営業者を除いて確定拠出型でなければならない。

メキシコ(Mexico)

メキシコでは社会保障制度に強制加入の個人勘定制度が導入された。導入された年は1997年である。新しく労働市場に入る人々は積立型の制度に拠出することが要求される。すでに労働市場に入っている人々は前の確定給付型の年金制度に関する受給権を保有している。蓄積された資産で退職時にインデックス連動型の年金を保険会社から購入することができる。個人は年金化しない受け取り方も選択可能である。

オランダ (Netherlands)

オランダにおける企業年金は確定給付型が発達している。個人経営者によって設立されている基金は事業主の事業と完全に切り離されている。個人経営者によって提供される多くの年金制度があり、また80の職域年金もある。オランダでは強制力をもった労使協約のもと提供される職域年金へと移行している。多くの制度は確定給付型である。オランダ国外に投資される資産の割合は高く、また株式に投資される割合も比較的高い。

ポーランド (Poland)

ポーランドでは強制的な個人年金基金制度が1999年に導入された。公的年金制度はスウェーデンと同じように概念上(みなし)の確定拠出年金制度に変更された。個人年金基金への拠出は制度開始時点で30歳以下の人々には強制適用であったが、30歳以上50歳未満の人々は加入の選択ができた。拠出は平均所得の2.5倍まで可能である。政府は公的年金、企業年金の合計で平均所得の28%の最低水準の保証をする。

ポルトガル (Portugal)

ポルトガルでは手厚い公的年金があるため、補足年金の発達が見られるようになったのはごく最近である。現在は優遇税制措置が行われる基金が設立されるようになった。年金資産は生命保険会社や資産運用機関などに委託され事業主の事業から切り離される。また、どのような労働者でも加入できる基金が認定された資産運用機関によって設立されている。

スペイン (Spain)

スペインは非常に給付水準の高い所得比例型の公的年金があり、補足年金は相対的に未発達である。1987年に制定された年金法以前は補足年金の多くは積立に対する制約が緩かった。その法案は積立金を保有する企業年金の設立を促進する枠組みを提供した。年金資産は認定された資産運用機関により運用されなければならない。税制上の優遇措置は外部に積み立てられた資産のみに適用となる。しかし、実際には積立金を保有した企業年金の普及はあまり進んでいない。1995年に成立した法案は積立金を保有した企業年金の普及を目指すものであるが、普及は主に確定拠出型に限定されている。

スウェーデン (Sweden)

スウェーデンの企業年金制度はフランスと同じように全国的な労使協約による職種横断型である。ホワイトカラーについては職員退職年金制度 (ITP) があり、ホワイトカラーの労働組合 (PTK) とスウェーデン経営者連盟 (SAF) とで締結された協約に基づいている。1969年以降、強制加入となっている。また1976年にはITPを補足する制度として確定拠出型のITPKが導入されている。ブルーカラー(=時給被用者)についてはSAF-LO協約年金がある。スウェーデン労働者組合連合 (LO) とスウェーデン経営者連盟 (SAF) とで締結された協約に基づく制度であり1996年に設立された。一方、スウェーデンの公的年金は1999年に導入された概念上(みなし)の確定拠出年金として有名である。

イギリス (United Kingdom)

イギリスの企業年金は、民間の被用者だけでなく、公務員や国有企業の従業員などの特定の職域にも任意に設立される。制度の大半は税制適格要件を満たしている。制度形態としては民間では確定給付型制度、確定拠出型制度(マネーパーステス制度)、およびハイブリッド型制度があるが、確定給付型制度が主流である。公的部門では確定給付型のみとなっている。また被用者の職域年金への加入は任意である。イギリスの企業年金には適用除外制度があるのが特徴的である。適用除外制度とは、一定の要件を満たす職域年金の加入者に、公的年金の付加年金(国家第二年金部分(S2P)と公的報酬比例年金(SERPS))の適用を除外することを認め、その職域年金に付加年金相当部分の給付を代替させる制度である。適用除外が認められると、公的年金の保険料は付加年金部分に見合う分だけ免除される。また2001年には全国民を対象にした確定拠出型の個人年金制度が導入された。

アメリカ (United States of America)

アメリカの企業年金制度は企業が任意で設立するもので、フランスやスウェーデンに見られる全国的な協約年金制度ではない。制度の大半は内国歳入法(Internal Revenue Code)の定める税制適格要件を満たしている。1974年に制定されたエリサ法は受給者保護の観点から受給権付与の基準や制度終了保険の創設等を定めており、全ての企業年金制度が適用を受ける。アメリカにおいても確定給付型制度が大半を占めていた時期もあったが、近年は401(k)プランが大きくシェアを伸ばしていることで確定拠出型の比重が大きく高まっている。また、近年では、確定給付型と確定拠出型のそれぞれの性質を組み込んだハイブリッド・プラン(キャッシュ・バランス・プランなど)を設立する動きも加速している。

(本資料は、Daykin, Chris. 2002. "Experience and Trends in Occupational Pensions—Tour d'Horizon in OECD Countries." pp.9-26 in *Regulating Private Pension Scheme: Trends and Challenges*. OECD. を宮里尚三が翻訳したものである。)