

最近の諸外国の企業年金

厚生省年金局企画課 石本宏昭

1966年に発足した我が国の厚生年金基金は、民間企業の退職金等を生涯にわたる老齢給付として有効な年金にすることを通じて公的年金とあわせ、退職者の福祉を図ることを目的としている。このような私的年金のシステムは、わずかにイギリスの所得比例部分の適用除外制に例を見るにすぎない。勿論、我が国においては、税制適格年金のように社外積立の年金システムがあり、これはアメリカの企業年金を例としており、さらに、企業内積立により帳簿上の操作を加え、企業活動の中で資産を蓄積していく退職金引当制度は、西ドイツの例によるなど外国の模倣策が多い。

このように我が国の企業年金は、諸外国の制度を我が国の風土によく慣れさせて利用しているが、模倣された諸外国の企業年金にここ2～3年の間で大きな変化が目立っている。

本稿では、西ドイツの企業年金及びその実態ならびに支払不能保険（Insolvenzversicherung）を紹介するとともに発足間近いイギリスの適用除外制（Contracting out system）をながめてみることにする。

また、西ドイツにおいて最近企業年金の実態調査の結果が発表され、好運にもこの資料を入手したので紹介したい。

なお、我が国の厚生年金基金制度のしくみについては、簡単に触れる程度にしているが、いずれにしろ我が国への影響は大きいものと思われるので、別に折に触れ本紙で問題点を紹介してみたい。

1. 西ドイツの企業年金

西ドイツには、我が国やイギリスのような企業年金が公的年金の一部を代行するという制度はない。また、フランスやスウェーデンのように全国的な規模での労使間の団体協約に基づく補足年金制度もない。もっぱら企業年金の側が、公的年金の水準に応じて、企業退職した者の福祉に見合う水準を決めていくという形を考えている。現在、西ドイツの公的年金の水準は、もっぱら所得比例によっているが、制度の歴史も古いため、例えば40年加入でいえば従前所得の平均の約6割が保障される。この6割は、税や保険料控除前のいわば総収入（Brutto）に対する割合であり、現役労働者の手取り収入と大差ないものである。

この公的年金に企業年金が最終給与の10%程度の年金を上積みするのが一般であり、西ドイツ連邦政府の年金担当者によれば、「ドイツにおける年金水準は、最早十分であると考えている。今後は、重複給付の是正や費用負担の円滑化等効率的かつ裏づけのある制度運営が必要」と明言している。

西ドイツにおける企業年金の型は次の4つに分類できる。

① Betriebliche Pensions Kasse（年金基金）

法制上は、保険会社の取扱いを受けており、この保険会社は、単一又は複数の企業がその従業員の企業年金業務を行うために別個の企業として設立されるものである。我が国の信託型の税制適格年金と似た財政運営の方法がとられている。この金庫の財政は設立企業の拠出金によって賄われており、また欠損勘定が生じたときは設立企業の特別拠出が行われる。

② Unterstützungs Kasse（共済金庫）

これは、ある企業が現及び旧企業従業員に対して失業、生業不能、老齢年金等の業務を行うべく設立された独立採算制の法人である。一般にこの金庫は、登録協会、有限会社若しくは財団法人の形をとっている。この共済金庫の財政は、税法の定めるところにより資金準備が必要であり、被保険者分については、その期間中の原資が準備される。この金庫は独立採算という建て前から、資金

運用に関しては、全く自由である。拠出は通常事業主だけであり、また老齢給付の請求権も法的には被保険者である被用者にはないので、法制上は保険の扱いはうけていない。

③ Directversicherung (直接保険契約)

これは企業が保険契約者としてまた保険支払者として、その企業の従業員の生命保障のために一般の民間生命保険会社と保険契約を結ぶことである。これにより年金を購入する形をとるものである。これは、我が国でいえば小規模の事業所が従業員のために生命保険会社との間で税制適格年金契約を結ぶ場合と似ている。この場合従業員の各個人につきそれぞれ個別契約をする場合と、集団的に契約する場合とがある。

④ Pensionszusage mit Pensionsrückstellung (非積立年金契約)

これは労働契約締結時において、使用者側の呈示による協定、労使間の労働協約、企業協約等によるものである。この場合保険者は企業であり、財政は、いわゆる帳簿上積立方式による。我が国では退職金引当制がこれにあたる。商法上は年金財政についての規定はないが、実際には、年利5.5%の会計利子により数理計算を行い積立てていくとしている。積立金は、実際には事業のための一般資産と区分されず、事業主が事業のために使用することになっている。

このような企業年金は、全般的にみて、事業主主導型で発展してきており、その資金は企業の拡大に向けられるなど、従業員や年金受給者の権利保護という面では必ずしも十分でない面が見られた。公的年金の水準が上昇すると企業年金が減額されたり、中途脱退者については十分な保障は行われなかった。

さらに事業所内で積立てるような制度の場合は、企業の倒産により年金権の保障は消滅する状態であった。

そこで企業年金が公的年金を補足する制度としてより効果的で確実なものとして運営されるようにするために1974年12月に企業退職年金改良法 (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) が成立した。

この法律制定にあたっては、周到な実態調査が行われ、次のような結果が示

されている。

この調査は、企業年金に関する調査が従前全く行われなかったことから関係各方面に大きな反響をよんだ。調査対象は、農業・建設土木業を除く全ての民間産業部門を対象として任意抽出し、企業数は122,300、従業員数は11,611,000人という大規模なものである。

調査によると33,000の企業が何らかの企業年金を有しており、全体の約3割にあたる。従業員の数からみると企業年金を有する企業に属する者は7,024,000人で全体の約6割を占める。

これを従業員数規模別の企業数でみると表1のように、大規模になるほどその恩典は大きくなる。

表1 企業規模別にみた企業年金の実態

従業員数別 による企業 規模	調 査 企 業	
	総 数	企業年金を有する企業数
	調査企業の割合	企業の割合
10～49	76.8 %	18.3 %
50～99	9.7	45.8
100～199	6.5	53.7
200～499	4.5	69.4
500～999	1.3	80.7
1,000以上	1.2	86.2
総数(平均)	100.0	27.2

次に企業年金を有する企業のうち対象者はどうかをみると、表2のように全従業員を企業年金の対象としているのは調査の中では半分強を占めるにすぎず普及度に関しては、規模の大小で大きな格差が生じている。

表2 企業年金の対象者

企業規模	全従業員	管理職員を除く一般職員・労働者	管理職員のみ	一般職員のみ	労働者のみ	全職員(管理職員含む)	管理職員と労働者
10～49	29.6%	22.6%	9.5%	10.7%	7.0%	15.8%	4.8%
50～99	63.0	14.7	5.4	2.4	1.6	11.8	1.1
100～199	74.3	9.8	4.3	2.0	0.4	8.1	1.0
200～499	84.9	3.7	3.3	0.8	—	7.3	0.0
500～999	89.7	2.7	2.3	—	—	5.3	—
1,000以上	95.6	1.0	1.0	—	—	2.4	0.0
総計(平均)	53.3	15.5	6.7	6.0	3.7	12.1	2.7

では、このような企業年金は、先述した4タイプに分けるとどうだろうか。規模別にみてみよう。表3のように、④型の企業の約半数は年金義務約束もしくは③型の直接保険契約という型を採用している。しかし、③型は、企業規模が大きくなれば採用企業は少なくなるのに比し、④型は、その逆である。次に多いタイプが②の共済型で規模が大きくなるにつれ採用企業も増大する。①の企業年金基金は、わずか9%であり、また企業規模との相関は見られない。①～④型は、ある企業が1つの制度しかもたないということではなく、例えば化学会社であれば、企業年金原資を2ないし3に区分けし、各原資を別々の型に振り分けるということも行われているようである。

表3 規模別企業年金の型の割合

規模	①タイプ 年金基金	②タイプ 共済金庫	③タイプ 直接保険	④タイプ 独自約束
10～49	9.4%	6.5%	62.1%	34.7%
50～99	6.6	17.0	43.4	58.9
100～199	6.8	28.4	34.7	67.2
200～499	10.5	39.4	25.8	75.6
500～999	8.0	51.2	21.3	84.2
1,000人以上	14.5	49.8	12.0	91.0
総数(平均)	8.9	18.2	47.9	51.6

では、これら企業年金の支給水準はどうであろうか。支給方法は、定率方式と定額方式とがみられ、全体では約半々であるが、管理職員では定率が44%、定額が47%、一般職員では43%、53%、労働者では34%、62%とそれぞれなっている。

とりあえず定率給付で対従前稼得比率をみると表4のようである。

表4 企業年金の従前稼得比率

	5%未満	5～10%未満	10～15%未満	15%以上
一般職員	1.2	8.3	14.3	76.2
労働者	1.7	13.0	19.0	66.3

	15%未満	15～30%未満	30～50%未満	50%以上
管理職員	3.5	38.6	48.4	9.5

このように企業年金は、所得の再評価や物価スライドはないにしても給付水準は従前所得の15%以上が大半であり、公的年金と併せ相当の水準になる。

1974年末に成立した改良法は、これら企業年金の受給者ならびに期待者について年金権を保全することを目的に成立した。その内容は、①中途脱退者のうち、退職時35歳以上で10年以上の加入期間があるが、少なくとも12年企業に属し3年以上の加入期間がある者については、年金権が保全される(Insolvenz-sicherung)。②公的年金支給開始年齢に企業年金の支給はあわせること(1972年の弾力的支給開始年齢の導入を企業年金に適用せしめる)。③3年毎に財政見直しを行うこと等である。

(支払不能保険: Insolvenzsicherung)

ここで、企業が倒産した場合等年金受給権が確保できないときにこれを保証する機能としての支払不能保険を説明しよう。

この保険は、年金保証連盟(Pensions-sicherung-verein)が運営主体で

あり、1975年1月に設立された。この保険に加入するのは、主に事業所内で独自に年金を運営するシステムである前述の②共済型と④の独自年金型である。年金基金や直接保険契約では、もともと保険会社を通じて安全な積立てが行われており、企業の倒産によっても年金支給は行われるからである。

この保険に加入できる企業は職種や規模を問わないが、企業創設後10年以上経過したものに限られている。これは、倒産しやすい企業は約8年ぐらいで大部分が倒産しており、これを入れると危険率が大きくなり保険運営が不可能となること、また、年金権を保存すべき対象者は10年以上加入の者であることから、過去10年以上の歴史をもつ企業として差支えないということによるものである。

この保険の対象となるのは、企業が約束する年金給付であり、現に年金を受給している者はもとより年金支給開始を待つ者も含まれる。この受給期待者については、支給年齢に到達する都度契約が締結される。

保険給付を賄うための保険料は、各企業が予定する年金給付に見合っ「保険料算定基礎」を連盟に提出し、連盟は、企業の規模等に無関係に保険料率を一律に定める。したがって高い給付を計画する企業は高い保険料を払う仕組みとなっている。この保険料率は、1975年0.15%、1976年0.19%、1977年0.17%（見込み）である。

最近の事業概況は次のようである。

表5 支払不能保険の事業概況 (単位:百万マルク)

	算定基礎合計	保険料率	収 入	支 出	差 額
1975	74,000	0.15%	111	74	+ 37
1976	820,000	0.19%	157	162	△ 5
1977	900,000	0.17%	153	未定	未定

近年の倒産件数は'75、'76年とそれぞれ250企業ぐらいで全加盟企業3万の1.6%にあたっている。

我が国においては、倒産した場合は、国に代行部分が移管され、 $+\alpha$ 部分は一時金として支給されているが、このようなベスティングの方法は、参考に値すると思われる。

2. イギリスの適用除外制 (Contracting Out System)

訪英中の3月29日に英国社会保障省の担当者の弁によれば、4月の第1週にも1975年社会保障年金法の施行法が国会を通過するとの話を聞いた。この施行法により、1975年4月に廃止され資金凍結状態にある所得比例給付が、1978年4月から実施される。ペバリッジ以来の英国の年金は最低給付の年金が主流を占め、所得比例給付は別に企業年金等私的に賄われるのが従来の考え方であった。しかし、1959年労働党政権下で所得比例給付を国の年金制度に組み入れることになった。ただこの制度は受給者が発生するのは、20年以上先であり、また掛金の割に所得の再評価がないため給付水準は低く、かつ物価スライド等の措置も講ぜられなかった。もっぱら従来の定額部分の財政欠損対策が一義であった。このため、この給付は国民のみでなく企業にとっても悪評がたち、ついに1975年4月に廃止となった。ただし、期待権、既得権を確保する見地から、物価スライド措置を講じることとなった。

1978年4月からの制度では、①過去所得の最高3年間平均の所得を基礎にして、年1.25%20年で25%を確保する。20年以上の加入についてはこれを25%で限度とし、また、1年でも1.25%の支給をする。②過去の所得は全平均所得の伸びにより再評価する。③保険料率は表6のとおりである。④適用除外制をとる企業は、表6に定める料率を国に払い、残余の $\frac{70}{1000}$ が免除料率として、所得の再評価までを行う。⑤中途脱退者については、5年未満加入者については、企業年金に払いこんだ保険料を国に支払い国に引継ぐ。5年以上の場合は、職域年金自身が全て責任を負うが、国に加入期間にかかる所得の再評価に要する費用も含めて支払い、国の制度が行うこととする。⑥財政は、国は賦課方式、適用除外となる職域年金では積立方式である。国においては、既裁定者の年金額について物価スライドを講じることとなる。これは、過去所得について1年

につき1.25%という最低保障を確保するために国が支払うという建前であり、例えば、1980年に2年加入で従前所得120万円であれば3万円が確保されるが、5年たてば、物価上昇により実質価値が減少し、たとえば2分の1の価値となったとて、この2分の1を補てんするため、15,000円を1985年には国から支給するということである。勿論毎年この補てんは行われると思われるが、高い+ α 給付をもつ適用除外制であれば長い将来にはじめて実質の最低保障水準を割ることとなる。いずれにしろ賦課方式と積立方式と財政方式は全く異なるものであり、総括担当する国の年金担当者の努力は厳しいものと思われる。

表6 新しい保険料率(1978.4～)

区 分	適用除外されていない場合		適用除外された場合	
	下限までの所得について	下限をこえ上限までの所得について	下限までの所得について	下限をこえ上限までの所得について
被保険者	6.5%	6.5%	6.5%	4.0%
事業主	10.0	10.0	10.0	5.5
合 計	16.5	16.5	16.5	9.5

- ① 1977年4月現在。下限所得は週15ポンド、上限所得は週105ポンドである。
- ② 免除料率(企業年金部分)は7.0%である。

