

諸外国の年金制度における公的年金と企業年金 の役割分担について

平成21年2月18日

年金数理人会副理事長

三菱UFJ信託銀行専門顧問

佐野邦明

目次

老後所得保障の三本柱の原則

ドイツの状況

フランスの状況

スウェーデンの状況

オランダの状況

イギリスの状況

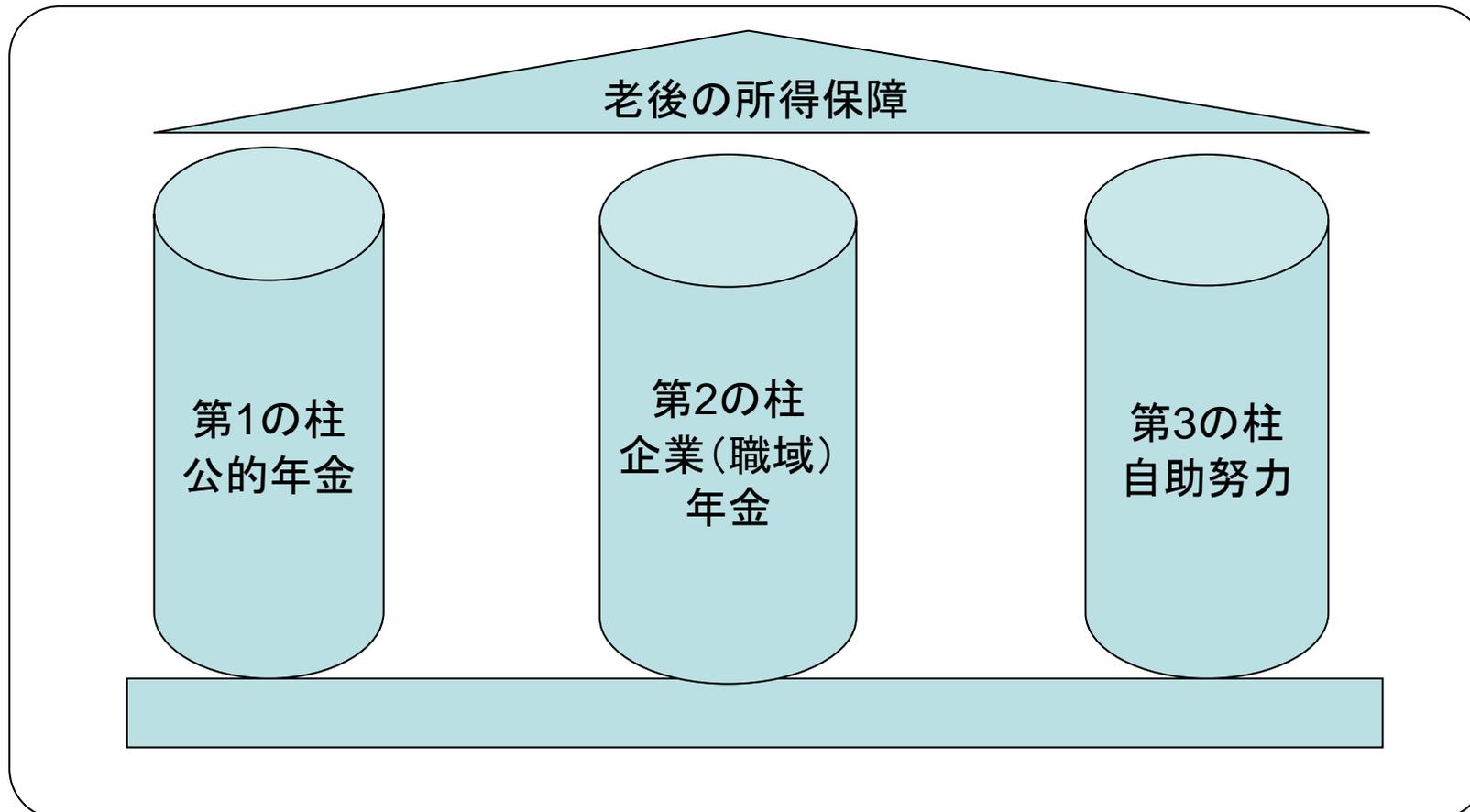
各国の類似点と相違点

本資料は、個人の見解に基づき作成しており、所属団体とは関係ありません。
本資料を無断で引用または複製することを禁じます。

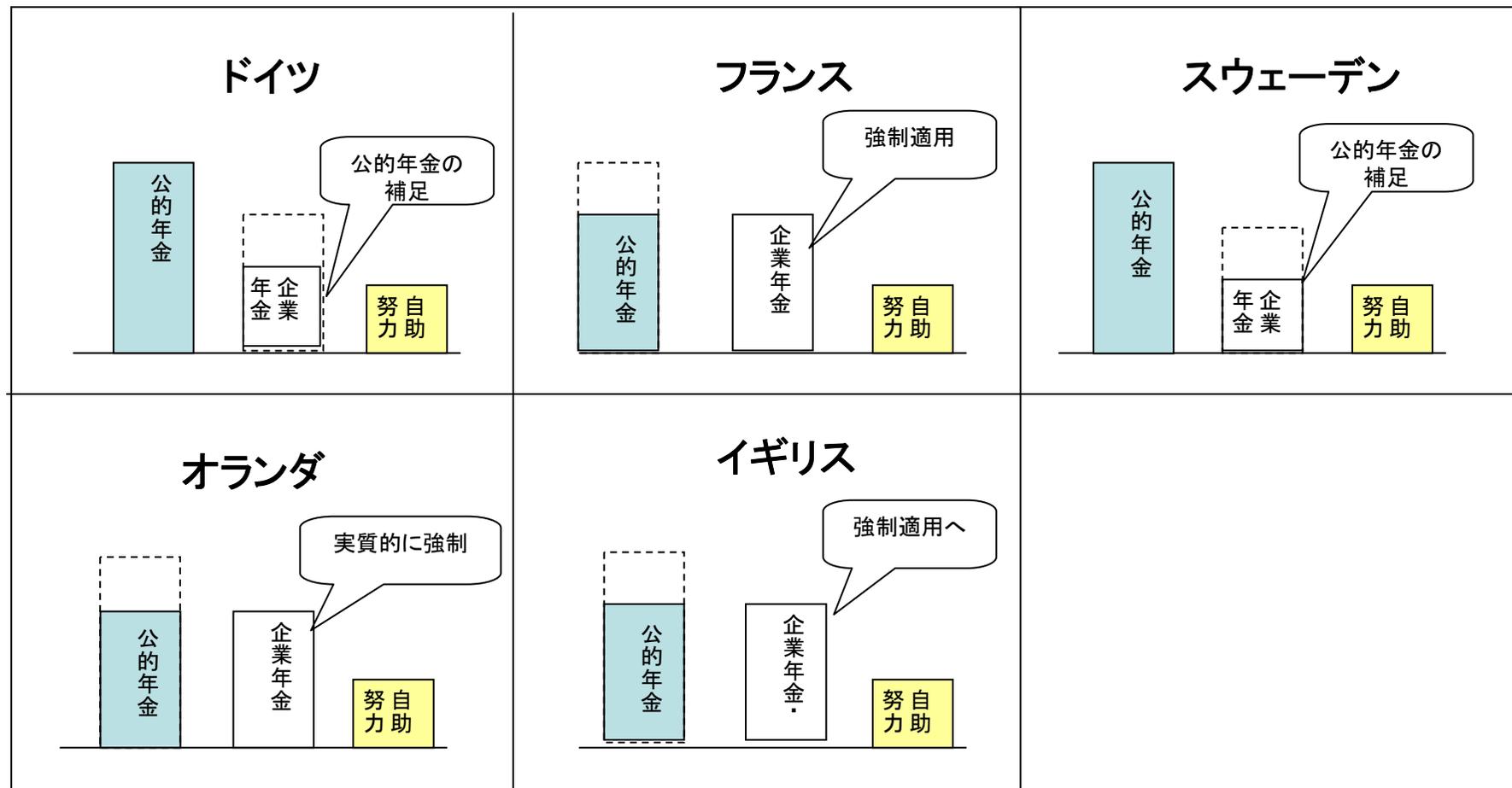
欧米における年金制度のコンセプト

◆三本柱(3-PILLAR)の原則

- 3本柱の考えは、各国共通である。
- 国により、どの柱に比重を置くかが異なる。
- 同じ企業年金でも、公的年金の性格が強い制度もあれば、そうでないものもある。



3本柱の位置付け(イメージ)

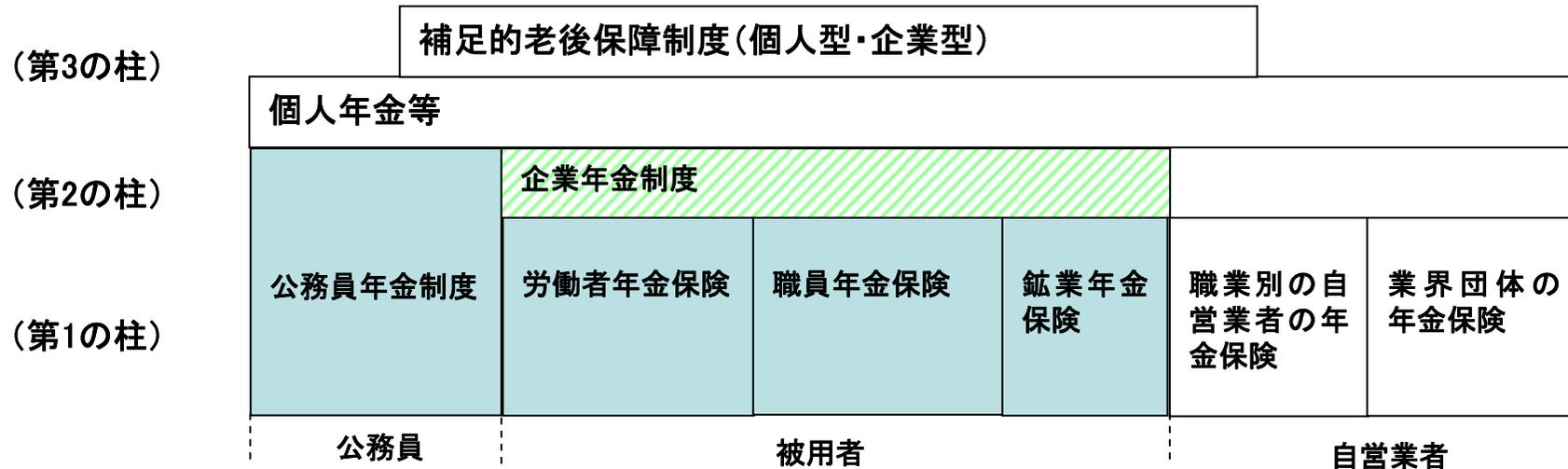


→ 公的年金と企業年金の想定役割は各国で異なる

→ 歴史的経緯・社会構造によって異なる

ドイツの状況(1)

- 公的年金制度のウェイトが非常に高い(高齢者の60%は収入の8割程度を公的年金に依存)
- 長期雇用が前提で、職域ごとに制度が分立
- 公的年金の給付引き下げに合わせ、補足的老後保障制度(リースタ一年金)を導入
- 企業年金の規模は大きくないが、日本と同様DB制度が主体



- ① 公的年金(1階建、労働者年金保険、職員年金保険)
 - ・ 現役時代の貢献と保険料負担に応じて一定水準の生活を保障(賃金・物価スライドあり)
- ② 企業年金
 - ・ 公的年金を補完(公的年金と併せて退職時所得の65%~75%の水準が目標)
- ③ リースター年金
 - ・ 2001年年金改革による公的年金の水準低下を補完(国の補助金、税制優遇のある個人年金)

ドイツの状況(2)

公的年金

- 被用者の公的年金は、45年加入で平均手取り所得の70%の給付水準(2010年から段階的に引き下げ2030年には67%程度へ)
- 物価スライドあり(支給開始時は賃金スライドあり)
- 支給開始年齢:65歳(2029年にかけて67歳に段階的引き上げ)
- 財政は、賦課方式、国庫負担あり

企業年金

- 公的年金が手厚いことから、企業年金の比重はそれほど大きくない(老後の所得に占める割合は5%程度)
- ほとんどがDB、最終給与比例制が多い
- DB給付の典型例…定額給付(10ユーロの年金月給付×勤続年数、モデルは40年)または(0.5%×社会保障給与上限(2007年、月5,250ユーロ)まで)+(1.5%×社会保障給与上限超)
- 終身年金で物価スライドがあり
- 公的年金とのインテグレーションあり

補足的個人年金(リースター年金)

- 元本保証、60歳以前の給付不可、終身年金(所得代替率4%~8%を想定)
- 国が補助金、税制優遇あり
- 個人が任意に掛ける個人年金型と企業年金型がある
- 自営業者向けに、2005年から税制優遇を持つ「リユーリップ年金」が始まる

公的年金の水準低下への対応
加入者数の拡大が課題

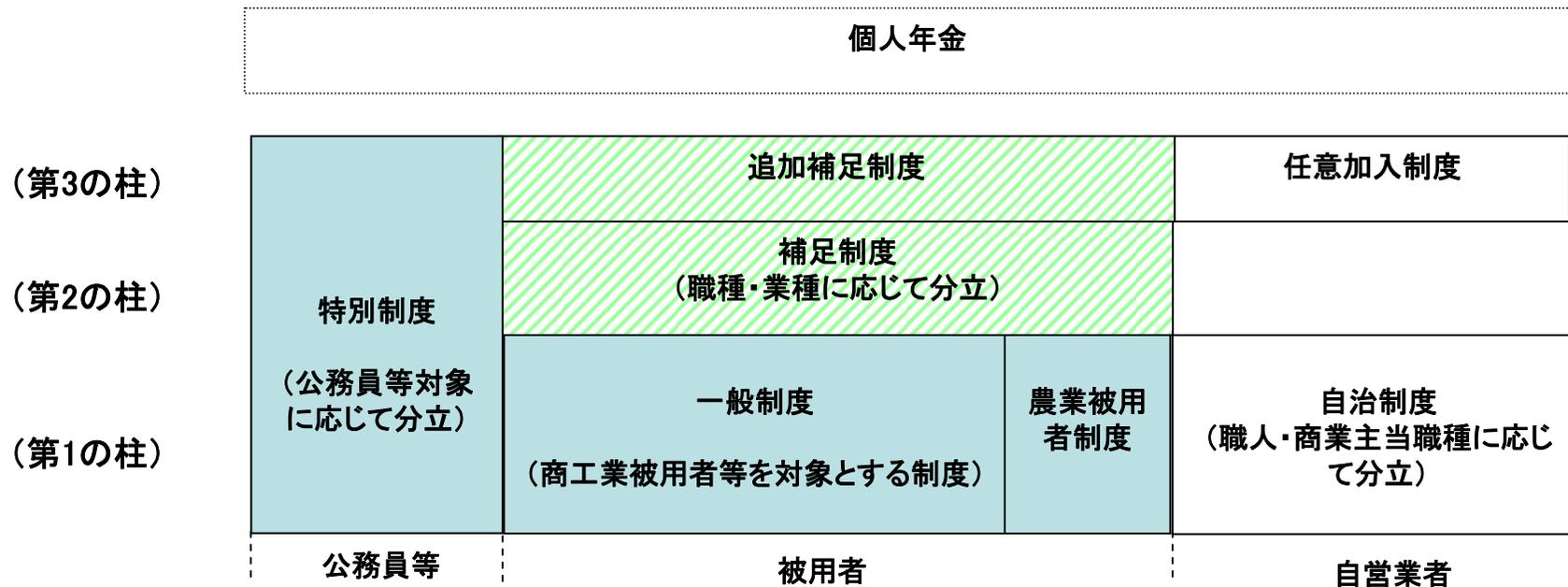
ドイツの状況(3)

改革の状況

- 2001年年金改革: 少子高齢化の進展と過度な公的年金依存からの脱却がテーマ
保険料上昇の抑制(2020年まで20%以下、2030まで22%以下)
所得代替率の引き下げ(70%⇒2030年までに67%)
リースター年金の導入
- 2004年年金改革
公的年金のスライド部分に持続可能性要素を導入
主に自営業者を対象としたリューリップ年金の実施
- 2007年年金改革
支給開始年齢の引き上げ…2029年までに、段階的に67歳へ
公的年金保険料の引き上げ

フランスの状況(1)

- 職種・職域等で制度が分立
- 補足制度は強制適用(準公的年金)



- ①一般制度
 - ・ 平均給与の50%程度の給付を行う公的年金制度
- ②補足制度
 - ・ 一般制度と併せて退職時給与の75%程度の支給が目標
- ③追加補足制度
 - ・ 補足制度の給付額に上積みすることを目的とする任意加入の制度

フランスの状況(2)

一般制度

- 職種別に分立
- 40年の拠出期間で高い方から過去25年分の賃金(再評価後)の50%
- 物価スライドあり(支給開始時に賃金再評価)
- 支給開始年齢:60歳
- 財政は、賦課方式(制度間の財政調整あり)

補足制度

- 一般制度と併せて最終給与の75%を支給するのが目標
- 幹部社員対象・全被用者対象の二つの類型(幹部社員は両制度に加入)
- 基礎制度への加入期間38年以上で満額年金を支給(年金額は年金ポイントに単価を乗じて決定)
年金ポイント＝年間拠出額÷賃金指数
ポイント単価＝掛金収入÷全受給者の累計ポイントの合計
- 支給開始年齢:60歳
- 財政は、賦課方式(恒常的に赤字⇔事業主60%・従業員40%を負担)

追加補足制度

- 補足制度に追加拠出を行う任意加入の制度
- 給与水準・職種による加入対象を限定
- 高給者に対しても一般制度・補足制度・追加補足制度の合計で最終給与の45%～70%を給付するのが目標
- 財政は、賦課方式・団体据置年金契約・預託管理など

フランスの状況(3)

改革の状況

- 2003年年金改革法
満額年金獲得までの拠出期間を延長(40年⇒2020年に41.75年)
高齢者雇用の促進
55歳～59歳: 早期退職抑制
60歳～65歳: 年金と賃金の併給
65歳以降 : 拠出に応じた年金額の加算
積立方式による私的年金の導入(課税控除)
- 今後の課題
高齢者雇用
官民格差
公私の役割分担(公的年金の効率化⇔私的年金の充実)

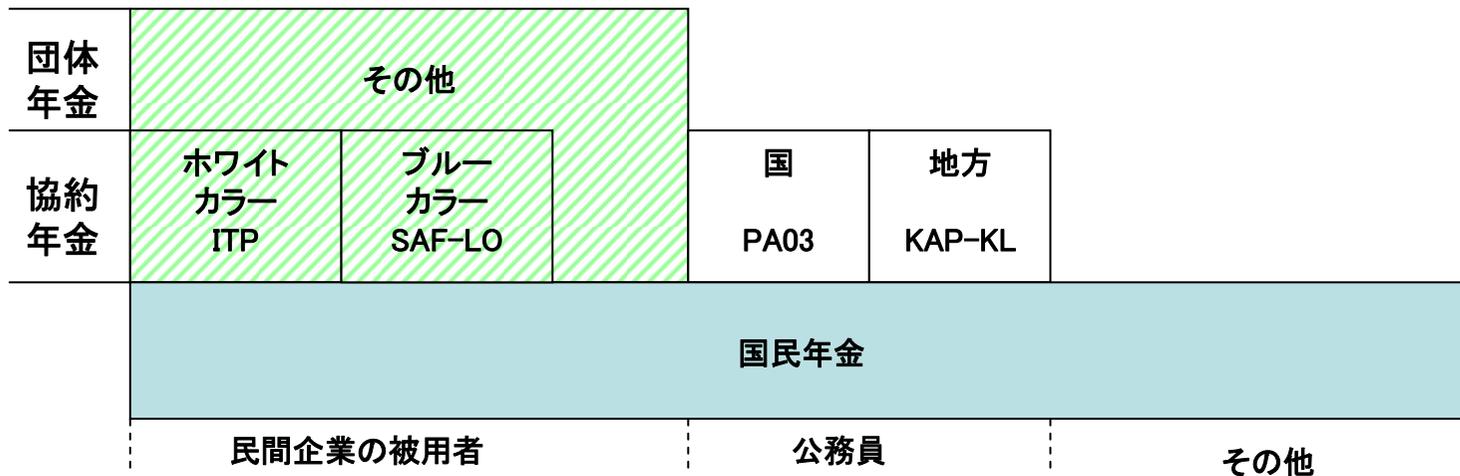
スウェーデンの状況(1)

- 1999年に公的年金制度が大きく変更
- 基礎年金(定額)+付加年金(所得比例) ⇒ 最低保証つき所得比例年金

(第3の柱)

個人年金

(第2の柱)



①国民年金

- ・ 掛金拠出履歴を反映した最低保証つきの掛金建制度(概念上の掛金建+積立方式の掛金建)

②ITP

- ・ 2007年1月から給付建制度(1978年より前に出生)または拠出建制度(1978年以降に出生)が並存
- ・ 給付建制度は公的年金(旧制度)と併せて退職時所得の70%が給付目標

③SAF-LO

- ・ ブルーカラー対象の拠出建制度

スウェーデンの状況(2)

国民年金

- 賦課方式部分(保険料16%)と積立方式部分(保険料2.5%)から構成
- 賦課方式部分は概念上の拠出建(賃金指数で再評価)
- 積立方式部分は個人が運用
- 支給開始年齢:61歳以降いつでも可
- 年金額は年齢に応じた平均余命を考慮した除数を用いて算定

ITP

- 年金支給開始年齢は65歳
- 給付建制度
公的年金(旧制度)と併せて最終給与の70%を支給するのが目標
高給従業員は事業主の同意のもとに適用除外可能
保険契約または引当金方式による財政運営
- 拠出建制度
保険料は全額事業主負担(保険料率は年収に応じて変動:4.5%と30%)
従業員はファンド・マネジャーと運用タイプを選択(掛金のうち50%は最低保証つき資産へ投資)

SAF-LO

- 年金支給開始年齢は65歳
- 保険料は全額事業主負担(保険料率は年収に応じて変動)
- 従業員はファンド・マネジャーを選択

スウェーデンの状況(3)

改革の状況

- 1999年1月の公的年金制度大改正(20年かけた移行)
公的年金制度のパラダイム変更
旧制度:基礎年金(定額年金)+付加年金(所得比例年金)で給付建
⇒ 新制度:保険料拠出実績に応じた拠出建(最低保証あり)
保険料水準を固定(16%+2.5%)
経済成長スライド等の財政安定装置の導入
- 2007年1月からITPを拠出建に切替
新たにITPに加入する企業が減少したことが原因
1978年以前の出生者は給付建制度の対象者
1979年以降の出生者は拠出建制度の対象者

オランダの状況(1)

- 職域年金は給付建がほとんどで普及率が高い
- 職域年金には保険会社と同様の財務規制あり

(第3の柱)

任意の個人年金、個人貯蓄

(第2の柱)

職域(企業)年金

職業別年金基金

ABP

(第1の柱)

基礎年金(一般老齢年金…AOW)

被用者

自営業者

公務員

①公的年金(1階建て)

- ・基礎年金:全国民共通の定額年金(労働者の平均賃金の50%程度の水準)

②職域(企業)年金

- ・公的年金と併せて退職時所得の70%の給付水準が目標

オランダの状況(2)

基礎年金

- 基礎年金額は労働者平均賃金の約50%の水準
- 物価スライドあり
- 支給開始年齢:65歳
- 財政は、賦課方式

職域年金

- 公的年金と併せて退職時所得の70%が目標給付水準
- DBプラン主体の国で、加入者の比率で、DB制度が82%、DC制度8%、ハイブリッドプラン10%。
- コレクティブDC(集団運用型DC) – 実は平均給与を使ったDB制度 – が増加。
- 伝統的なDBの設計は、最終給与 × 1.75% × 勤続年数(40年)
平均給与を使うケースが増加しほとんどを占める。(この場合、平均給与 × 2% × 40年)
- DBは終身年金で、物価スライドあり。
- 積み立て水準が高い(平均144%:2007年末、平均121%:2008年9月末)
- 年金の通算制度あり
- 公的年金とのインテグレーションあり

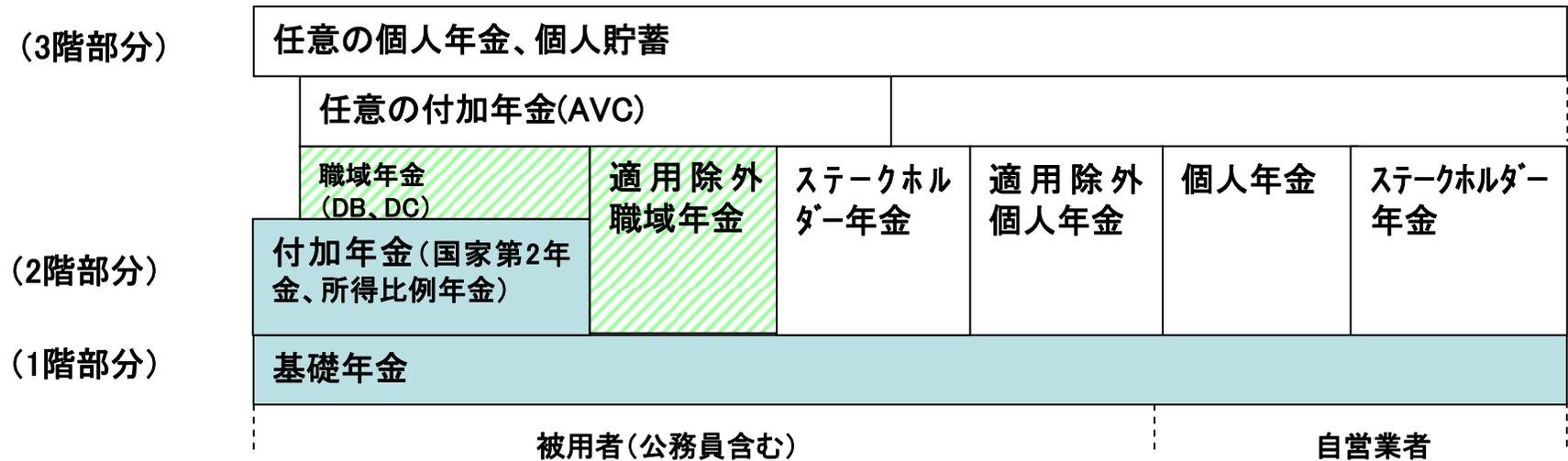
オランダの状況(3)

改革の状況

- 2007年1月より新年金法実施
FTK-新しい積立基準⇔保険会社と同様のソルベンシー・マージンの確保
財政運営に時価主義を導入

イギリスの状況(1)

- 適用除外制度あり
- 従業員は、職域年金か個人年金か選択可能
- 職域年金の適用率が低い ⇒ 2012年から個人勘定(Personal Accounts)を導入



- ①公的年金(2階建て)
 - ・ 基礎年金 … 定額年金。全国民共通。
 - ・ 付加年金 … 所得比例年金。被用者が対象。主に職域年金のない企業の給付を補う。
- ②職域年金(企業年金)、個人年金

職域年金(または個人年金)が付加年金以上に充実している場合は、付加年金に加入しなくて良い。
⇒適用除外職域年金(または適用除外個人年金)
- ③ステークホルダー年金

確定拠出型の個人年金。加入は任意であり、職域年金、適用除外個人年金との選択制。

イギリスの状況(2)

公的年金

- 公的年金の水準が低い。(付加年金を含めても、平均給与の48%)
- 基礎年金額は、毎年、男子労働者平均賃金の約20%の水準に、夫婦の場合はその約1.6倍の水準に設定される。満額年金週額(独身:87.30ポンド、夫婦:139.60ポンド)、月額(独身:約349ポンド、83,760円、夫婦:約558ポンド、133,920円)(2007年)
- 物価スライドあり(支給開始時は賃金スライドあり)
- 支給開始年齢:男子は65歳、女子は60歳(2010~2020年に65歳に段階的引き上げ)
- 財政は、賦課方式、原則国庫負担なし

職域年金(企業年金)

- 企業年金(職域年金)への加入率が低い(⇒個人勘定の創設)
- 従業員は、職域年金か個人年金か選択可能(公務員を除く職域年金加入率が低下、1991年40%→2005年25%)
- DBの設計は、通常、最終所得×1/60×勤続年数
- 終身年金で物価スライドがあるのが通常→長寿リスク
- 受け取り方法は、DB・DC制度とも、原則年金。DC制度では、一時金で受け取り可能なのは残高の25%まで
- DC制度では退職時に個人年金を購入

イギリスの状況(3)

改革の状況

- 2004年年金法
年金保護基金(PPF)の設立
年金監督機関の強化(TPR)
積立基準の変更(制度固有積立基準)
- 2007年年金法
支給開始年齢の引き上げ…2046年までに、段階的に68歳へ
確定拠出型による適用除外を廃止
基礎年金の給付額改善のため物価スライドから賃金スライドへ
個人勘定のための準備機関を創設
- 2008年年金法
2012年に、従業員は強制的に加入する確定拠出型制度である個人勘定を創設
(事業主が従業員を自動加入させること)
掛金は、従業員4%、企業3%、国1%

各国の類似点と相違点

類似点

- 公的年金と企業年金を併せて老後の所得保障を行なう
(退職時の収入の65%~75%)
- 公的年金のスリム化(支給開始年齢の引き上げなど)
- 企業年金(個人年金)の優遇による所得保障の確保を志向

相違点

- 公的年金の比重
大きい:ドイツ、スウェーデン
小さい:フランス、オランダ、イギリス
- 企業年金の実施が任意か否か
任意:イギリス、ドイツ
実質強制:スウェーデン、オランダ
強制:フランス
- 企業年金の適用率
低い:イギリス、ドイツ
高い:スウェーデン、オランダ、フランス

参考資料

- 海外の年金制度(厚生年金基金連合会編 東洋経済新報社 1999年9月)
- 企業年金に関する基礎資料(企業年金連合会 2008年12月)
- 先進5カ国の年金改革と日本(清家篤・府川哲夫編著 丸善プラネット株式会社 2005年4月)
- 図表で見る世界の年金(OECD編著 栗林世監訳 連合生活開発研究所訳 明石書店 2007年10月)