

## 非正規労働者と企業年金

小野 正昭 (みずほ年金研究所研究理事/日本年金学会幹事)

### 1. 非正規労働者と「企業年金」?

日本における非正規労働者と企業年金との関係

例: 確定給付企業年金法第 4 条および第 5 条(2 ページご参照)

→非正規労働者に企業年金を適用するという発想は、今はほぼ存在しない?

### 2. OECD の「中核原則」における職域年金へのアクセス権

「職域年金規制の中核原則に関する OECD の勧告」(2009 年 6 月 5 日)

中核原則 5 : 加入者と受給者の権利および給付の適正性(2 ページご参照)

→公的制度の重要な補足機能により公的な役割を果たす場合には留意すべき事項

### 3. 日本の公私年金制度の世界における立ち位置

「Pensions at a Glance - PUBLIC POLICIES ACROSS OECD COUNTRIES - 2007 Edition」(OECD)より

注)これらの調査結果は、必ずしも意図したものでない場合がある。

➤ 日本は任意設立の職域年金が中心だが、「義務的制度」や「個人」が中心の国もある(3 ページご参照)

➤ 日本は公的年金の所得代替率が低い一方で、企業年金の適用率の引き上げには限界があるように見える(4 ページご参照)

注)公的年金の所得代替率は単身モデルと思われる。企業年金の適用率の分母(workforce)の定義、複数の制度に重複加入することが多い(例: DB と DC)こと、他に退職一時金や中退金もあること等は変動要素。

➤ 日本の正規・非正規の区分は、full-time/ part-time でなく、permanent contract/ short-term contract が近いと思われるが、企業年金の適用基準にこれを用いているケースは少ないと思われる(5 ページ以降ご参照)

→企業年金等の私的年金への期待は、高まらざるを得ないと思われるが、課題も…?

### 4. 考察

➤ 恵まれた労働者である「正社員」の制度であるという印象を持たれることは、企業年金の将来にとって良いことか?

➤ 企業年金が公的年金の補完的・代替的性格を強めるとすれば、制度の頑健性を高める施策は何か?

➤ 逆にそれは公的年金の(一部)民営化にも見えるが、民営化に伴う諸問題を乗り越えられるか?

以上

## 日本年金学会シンポジウム「非正規雇用と年金制度」

(平成 22 年度文部科学省科学研究費補助金研究成果公開促進費補助事業)

平成 22 年 11 月 26 日 (金) 14:00~17:00

### 【確定給付企業年金法】

(規約で定める事項)

第四条 前条第一項第一号の規約の承認を受けようとするときは、当該規約において、次に掲げる事項を定めなければならない。

四 実施事業所に使用される被用者年金被保険者等が加入者となることについて一定の資格を定める場合にあつては、当該資格に関する事項

(規約の承認の基準等)

第五条 厚生労働大臣は、第三条第一項第一号の承認の申請があつた場合において、当該申請に係る規約が次に掲げる要件に適合すると認めるときは、同号の承認をするものとする。

二 前条第四号に規定する資格を定めた場合にあつては、当該資格は、当該実施事業所において実施されている厚生年金基金その他政令で定める年金制度及び退職手当制度(第十二条第一項第二号において「企業年金制度等」という。)が適用される者の範囲に照らし、特定の者について不当に差別的なものでないこと。

## 「職域年金規制の中核原則に関する OECD の勧告」(2009 年 6 月 5 日)

### 中核原則 5 : 加入者と受給者の権利および給付の適正性

私的年金制度への差別のない利用権を認めるべきである。規制は、年齢、給与、性別、勤務期間、雇用条件、非常勤雇用、および婚姻状態にもとづく排除を無効とすることを目的とすべきである。(中略) 私的制度の適正性(リスク、給付、適用範囲)に関する適切な検証は、特にそれらの制度が代替ないし公的制度の重要な補足機能により公的な役割を果たす場合、および制度が義務的である場合は、促進すべきである。(後略)

### 同実行指針 : 年金制度における制度への加入権、均等処遇および権利

5.1 従業員は、事業主によって設立された私的年金制度への差別のない権利を保有すべきである。特に、規制は、年齢、性別、婚姻区分や国籍のような非経済的基準にもとづく制度加入からの排除を無効とすることを目指すべきである。義務的な年金制度、引退所得の提供の主たる手段として機能する制度、および国から著しい助成を受けている制度の場合、規制は、給与、勤務期間および雇用の条件にもとづく排除(例：非常勤と常勤の従業員、ないし期間の定めのない雇用と有期雇用との区別)を含む、制度加入からの他の不合理な排除も無効にすることを目指すべきである。任意のおよび補足的年金制度の規制も、同様に広範な権利を目指すべきである。もっとも、権利の程度は、協定の任意性、年金制度を設立する事業主固有の必要性、および他の年金制度の適正性を含む要素に配慮することがある。

日本年金学会シンポジウム「非正規雇用と年金制度」

(平成 22 年度文部科学省科学研究費補助金研究成果公開促進費補助事業)

平成 22 年 11 月 26 日 (金) 14:00~17:00

私的年金制度の形態、適用率、掛金率

	最大の制度			2番目に大きい制度		
	制度	適用率	掛金率	制度	適用率	掛金率
Australia	MO/P	>90%	9%			
Austria	VO	35%	1.5-2%	VP	10%	-
Belgium	VO	40-50%	1-5%			
Canada	VO	39%	8.5%	VP	50%	-
Czech Republic	VO/P	40%	2.8%			
Denmark	MP	>90%	1%	QMO	>80%	10.8-17%
Finland	VP	15%	3%	VO	7%	2%
France	VO	10%		VP	8%	
Germany	VO	57%	2-4%	VP	13%	2-4%
Greece	VO/P	negligible	-			
Hungary	MP <sup>1</sup>	58%	8%	VO/P	31%	5%
Iceland	MO	>90%	10%			
Ireland	VO/P	52%	10%			
Italy <sup>2</sup>	VO	8%	2.35%	VP	2%	-
Japan <sup>3</sup>	VO	45%				
Korea	VO	negligible				
Luxembourg	VO	20%	-	VP	5%	4%
Mexico	MP	31%	6.275%			
Netherlands	QMO	>90%	-			
New Zealand	VO	20%	-			
Norway	MO	>90%	2%	VO	45%	-
Poland	MP <sup>1</sup>	49%	7.3%	VO/P	negligible	-
Portugal	VO	4%	3%	VP	1.5%	-
Slovak Republic	MP <sup>1</sup>	45%	9%	VP	27%	5.4%
Spain	VP	40%	-	VO	10%	-
Sweden	MP	>90%	2.5%	QMO	>90%	2%
Switzerland	MO	>90%	7-18%			
Turkey	VO/P	negligible	-			
United Kingdom <sup>4</sup>	VO	43%	9%	VP	16%	-
United States	VO	47%	9%	VP	17%	

M: 義務的、O: 職域、P: 個人、QM: 準義務的、V: 任意

掛金率は、DB制度がある国(カナダ、アイルランド、スウェーデン、英国、米国)についてはDC制度のもの

<sup>1</sup>新規の労働者は義務、既存の労働者は選択制

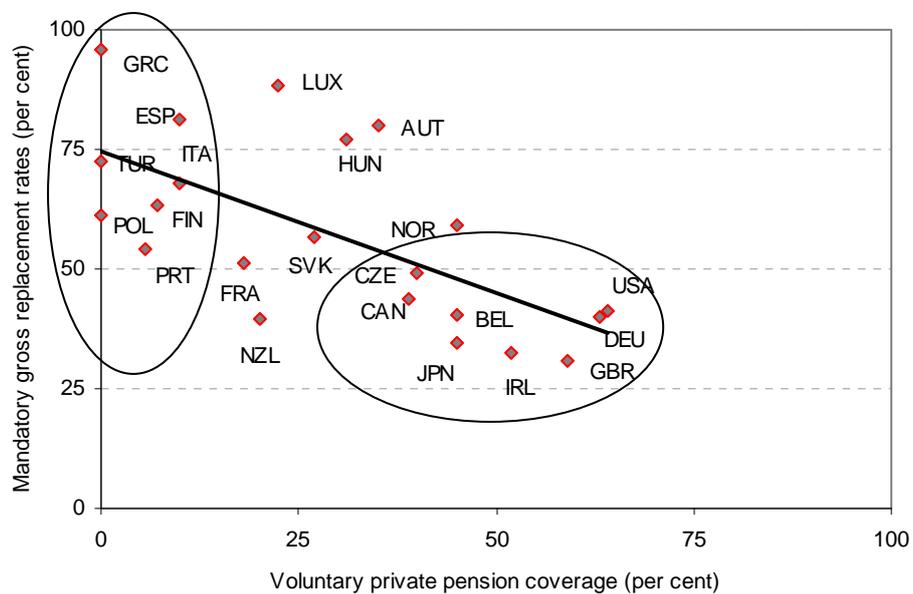
<sup>2</sup>TFRとして知られる離職給付は、引退貯蓄制度に移行可能。掛金率は、新規労働者が6.9%、既存労働者は2.41%。離職給付は日本や韓国でも重要。

<sup>3</sup>適格退職年金と厚生年金基金の適用対象者

<sup>4</sup>制度は公的第二年金の適用除外を含むため、制度の一部が義務的規定となる。

出所: 「Pensions at a Glance 2007 Edition」(OECD)の Table II.2.1.

### 義務的制度の粗代替率と私的年金の適用率



出所 : 「Pensions at a Glance 2007 Edition」(OECD)の Figure II.2.3.

## 企業年金制度等の職域制度の導入が任意とされる国の概要

任意的制度	公私年金制度の概要	企業年金制度等の職域年金制度への適用基準
米国	公的年金はベンドポイント付の所得比例制度(OASDI)、最低保障は公的扶助で対応。企業年金は従業員の適用について一定の自由度があり、従業員集団毎に異なる制度を設定することができる。税制適格となるために、掛金や給付に関する非差別要件を満たす必要がある。	適用や加入について高給従業員に有利な差別、高齢従業員に対する年齢差別は禁止される。加入待期間間は、21歳以上は1年以下、最低加入年齢は21歳以下、最高加入年齢は設定できない。
カナダ	公的年金は租税財源の定額制度(OAS)(+収入テストを伴うGIS)と社会保険方式の所得比例制度(CPP/QPP)の二階建て、高所得者からOASを回収するClaw-backが有名。企業年金制度には、連邦所管と州所管の制度がある。	提供企業は、従業員を分類して異なる制度を設定できる。年齢、性別、婚姻状況による差別は禁止だが、高収入と低収入の従業員を区別することは可。非常勤労働者は各州が設定した労働時間と収入の基準に適合することを条件に適用を受ける(オンタリオ:CPPの報酬上限の35%または直近の2年で年700時間以上)。待期間間は、一般的に常勤では2年が上限。
オーストリア	公的年金は、一定以上の収入がある労働者が対象の所得比例制度(別途、自営業者等の制度も有)。最低保障は税財源のインカムテスト付給付。企業年金は、年金基金、直接保険、職域団体保険、引当金、サポート基金の5つの形態から選択。	性別等の恣意的基準で適用を差別することは禁止。就労時間基準は、それ自体は恣意的基準とならないので、非常勤労働者への適用は制度規定による。待期間間に基準はないが、古いDB制度は通常5~10年。
ベルギー	公的年金は社会保険方式の所得比例年金(民間被用者、自営業者、公務員等に分立)で、最低保障は公的扶助。企業年金は年金基金制度または保険会社の団体保険契約にて導入。	従業員の差別的適用は一般論として禁止。客観的ないし根拠のない基準による待遇の区別は、認められない。1990年5月以降の勤務に対する性差別は禁止。年齢や勤務期間にもとづく差別は、一般的に禁止。常勤と非常勤の労働者は、就労時間を考慮した上で公平に扱わなければならない。25歳以上に待期間を設けることは禁止。
ドイツ	公的年金は一般被用者の制度の他、数個に分立。所得水準にもとづくポイント制。給付額計算上、低所得者の拠出実績を嵩上げする保障がある。企業年金には、引当金制度、年金金庫、年金基金、直接保険、共済基金の5形態がある。この他、被用者には政府の奨励金等がつくりスター年金がある。	憲法および労働法により性差別および常勤非常勤の差別が禁止されている。加入待期間や加入年齢の上下限は、個々の制度規定による。

任意的制度	公私年金制度の概要	企業年金制度等の職域年金制度への適用基準
アイルランド	<p>公的年金は、定額の拠出制国民年金(つなぎ年金+拠出制年金)と無拠出国民年金のいずれかを提供、さらに所得に応じた補足給付が上乘せされる。事業主は、任意に年金制度を設立する。2003年より事業主は、企業年金の適用にならない従業員に対して個人引退貯蓄勘定(PRSA)に加入できるようにPRSAプロバイダーとの契約が義務付けられた。</p>	<p>性別、婚姻状況、家庭の状況、性的指向、宗教、年齢、障害、人種、トラベラー団体への所属によって、加入、拠出、受給資格、給付額計算、引退年齢、遺族給付等に関して差別することを禁止。労働時間が常勤労働者の80%超の非常勤労働者に適用されない場合、客観的に正当化される理由が必要。加入年齢の最低要件(18歳または21歳)と最高要件(55歳)が設定されることが多い。加入待期期間は1~5年が多い。</p>
イタリア	<p>公的年金は1996年からNDCに移行(移行時点で加入期間が18年未満の場合は旧制度(所得比例)と組合せ、18年以上は所得比例の旧制度を適用)。最低保障年金を設定。65歳以上の無年金者には社会扶助で対応(70歳で加算)。職域年金には、団体協約による閉鎖型基金と金融機関提供の開放型基金を利用する方法(および伝統的な退職手当制度:TFR)がある。</p>	<p>適用を受ける労働者にとって加入は任意。適用における差別に関する法的規制はない。</p>
ルクセンブルク	<p>公的年金は、対象給与(最低賃金の5倍が上限)の8%を被保険者、事業主、政府が拠出する定額+所得比例年金(最低年金は加入期間20年以上が対象で期間に比例)。職域年金は、年金基金、団体保険、および引当金制度から選択して導入する。</p>	<p>直接間接を問わず性差別は禁止。常勤労働者と非常勤労働者の両方に適用しなければならない。加入者を公的年金の報酬上限を超える収入のある者に限定することは可能。最低加入年齢は通常25歳。加入待期期間は通常2~5年。</p>
ポルトガル	<p>公的年金は、所得比例年金(現在は全期間平均給与比例(上限40年)で年2%)で、最低額は平均給与の30%か法定額のいずれか高い額。65歳以上の無年金者や低年金者には社会年金と高齢者向連帯補足(ミーンズテスト付)がある。職域年金は、閉鎖年金基金、開放年金基金、または直接保険から選択して導入される。</p>	<p>税制上の要件として、6か月の使用期間経過後の期間の定めのない契約による労働者に適用。2年以下の短期雇用者は除外可。性差別は禁止。21歳の加入最低年齢が適用されることが多い。</p>

任意的制度	公私年金制度の概要	企業年金制度等の職域年金制度への適用基準
スロバキア	公的年金は 2005 年より、賃金水準にもとづくポイント制・賦課方式の社会保険制度(1 階部分)と積立方式の個人勘定制度(2 階部分)になった(既加入者は旧社会保険制度のみを選択できる)。さらに 3 階部分として補足的年金保険会社が提供する DC 制度(右記)がある。	芸能人や健康に有害な職場で働く労働者には強制。他の労働者や 18 歳以上の個人は、任意で加入が可能。職域制度は、団体協約にもとづくことが多い。性別、年齢、労働者の区分、就労時間にもとづく差別は禁止。
スペイン	公的年金は、社会保険方式の所得比例年金(積増す支給率が加入期間毎に異なる)+最低保障年金(年金以外の所得テスト付)。2 階部分として職域年金があり、年金制度(右記)、団体保険契約、引当金(廃止中)によって導入される。	制度の適用に関する差別は禁止だが、労働者の区分の違いによる掛金や給付構造の差異は客観的基準を前提に許容される。加入待期期間は最長 2 年。対象者にとって加入は任意。
英国	公的年金は、社会保険かつ賦課方式の基礎年金(定額)と公的 2 年金(所得比例)から成り、最低保障として無拠出の高齢者年金と資力調査を伴うペンション・クレジットがある。職域年金は任意で、公的 2 年金の一部を適用除外とすることができる。2008 年年金法にて、事業主に対して職域年金未加入者等を対象とした国の補助を伴う自動加入の個人口座の設定が義務付けられた。	全ての労働者(下限所得以上の者)は、公的 2 年金か適用除外の職域または個人年金が強制適用。労働者は、企業年金の加入か個人年金への拠出を選択できる。職域年金は、男女、常勤・非常勤による差別禁止。労働者の種類毎に給付水準が異なることは可。
日本	公的年金は、収入のない者を含む国民皆年金。1 階部分は定額の国民年金(保険料+税)。厚生年金などの被用者年金は所得比例。企業年金は、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金、中小企業退職金共済制度、さらに企業が直接給付する退職一時金制度がある。厚生年金基金は老齢厚生年金の一部を代行している。	常勤労働者には加入資格があり、常勤労働者の異なる集団間での不公正な差別は禁止。常勤と非常勤の差別に関する法的規制はなく、非常勤労働者には適用されない場合が多い。
ニュージーランド	税方式・定額の公的年金の上に退職積立金制度(KiwiSaver)を導入(2007 年 7 月)。	退職年金制度(Superannuation Scheme)は、職域・信託方式の一時金制度で大部分が DC。事業主は適用に関する裁量があり、非常勤労働者は通常対象外となる。年齢、性別、障害、婚姻状況、よび民族による差別は禁止(ただし遡及的ではない)。

## 企業年金制度等の職域制度の導入が(実質)義務とされる国の概要

(実質)義務的制度	公私年金制度の概要	企業年金制度等の職域年金制度への適用基準
メキシコ	1997年7月以降に民間部門で就労した者は、義務的私的年金制度へ加入する。それ以前の労働者は、旧社会保障制度との選択制(選択は引退時でも可能)。自営業者や公的セクターへの適用は任意。	-
デンマーク	公的年金は、定額・租税財源の普遍的年金(インカムテスト有)+積立方式のATP制度(拠出にもとづく給付)。職域年金は労働協約にもとづく職域単位の強制制度(産業年金または企業年金)。	性差別は禁止。健康状態要件は存在するが、遺伝子検査は禁止。産業別年金は、団体協約が適用される全労働者に適用される。加入要件は制度毎に異なるが、ほとんどの制度が非常勤労働者に適用。加入に関する年齢の上下限は、通常は適用されない。産業年金が適用されない企業が任意で企業年金を設定、年齢制限が適用される制度もある。
オランダ	公的年金の老齢給付は、国民保険制度の一般老齢年金(AOW)で社会保険方式の所得比例保険料、定額給付(一部にインカムテスト付の補足手当が支給される)。2階部分は職域年金制度で、企業年金基金、産業年金基金、保険契約のいずれかの運営が必須の実質義務的制度(産業年金基金は社会雇用大臣が強制を宣言できる)。	義務的な業界年金は全労働者に適用しなければならない。他の制度は制度規定による(対象は期間の定めのない労働者、最低加入年齢は25歳が多く、給与が一定額未満の従業員を除外することもある)。同一区分の従業員間での差別は禁止だが、区分間での違いは許容。非常勤労働者の除外は禁止、性差別も禁止。最低加入年齢は最高25歳が実態。
フィンランド	公的年金は租税および企業負担による国民年金(所得比例年金の額に応じて減額)+所得比例年金(支給率は年齢とともに増加)。所得比例年金は30%積立で、企業および全勤労働者、一部産業の臨時労働者、自営業者に適用される(所得の上限無)。	企業が労働者を職域制度に加入させない場合、年金センターが当該労働者の保険料を保険制度に拠出、事業主から費用および罰金を徴収。
フランス	公的年金制度は1階部分の一般制度と2階部分の補足年金制度からなる(制度は分立)。低年金者のために老齢連帯基金から最低保障年金(ミーンズテスト付)が支払われる。さらに3階部分として、任意加入の付加制度がある。	補足年金制度(Agirc と Arrco)は労使の協約により強制適用(EUの規則では社会保障制度とされる)。Agircは民間部門の幹部従業員が対象で社会保障上限から同8倍までの給与を対象。ArrcoはAgircの対象とならない労働者について上限の3倍まで、Agircの対象者は上限までの給与を対象。

(実質)義務的制度	公私年金制度の概要	企業年金制度等の職域年金制度への適用基準
ハンガリー	賦課方式の制度は所得比例(加入期間毎に積増す支給率が異なる)。1998年7月以降加入の被保険者は、年金基金(DC:料率8%=全体の25%相当)と賦課方式制度(75%相当)へ組合せ加入を強制される(既加入者は賦課方式制度のみを選択できる)。	宗教、人種、民族、政治、年齢、および性別による差別は禁止。
アイスランド	租税と企業拠出を財源とする定額の普遍的年金と補足年金(年間収入に応じて減額)に加えて、民間部門、公的部門の労働者および自営業者は、私的年金基金に加入義務がある(本人4%+事業主8%、支給率1.4%/加入年を保証)。	年金基金は、健康状態、年齢、婚姻状況、家族の人数、および性別を理由に加入を拒否してはならない。
ノルウェー	公的年金は2009年に改正があり、それまでの定額+所得比例(+所得テスト付の特別補足年金)から、所得比例のインカム年金(保険料を18.1%と見做したNDC)+最低保障年金となった。事業主は、企業年金(DBまたはDC)の設立義務がある。	性差別は禁止だが、男女別死亡率の使用は可。20歳以上の労働者(非常勤労働者や季節労働者は常勤労働者の20%以上の労働時間が必要)に適用義務。
ポーランド	公的年金は1999年にNDC+FDCに改訂され、1949年以降生まれの者に適用(FDCは金融市場で運用するDC)。1968年生まれの者までは、NDCのみの選択肢がある。	-
スウェーデン	公的年金制度は、賦課方式のNDC制度+積立方式の個人勘定制度(FDC)に最低保障年金(年金額に応じて徐々に減額)を付した体系。1954年以降生まれの者は現制度、それ以前の生まれの者は旧制度との按分。職域制度は、スウェーデン経営者連盟とホワイトカラー、ブルーカラーの各全国労組が締結した協約制度で準義務的の制度。	民間部門の労働者に28歳(ITP)および21歳(SAF-LO)から適用。
スイス	公的年金制度は定額+所得比例の体系であるが、最低額と最高額の格差は小さい(2倍)。連邦憲法(第111条)が3本柱の2本目の柱として義務的職域制度を規定、登録年金機関は法定給付以上の給付が義務。	年間19,350CHF以上の収入のある24歳以上の労働者なら常勤、非常勤を問わず義務的職域制度が適用される。

(実質)義務的制度	公私年金制度の概要	企業年金制度等の職域年金制度への適用基準
オーストラリア	定額・税方式(所得制限付)の社会保障年金の上に義務的な退職年金保障制度(Superannuation)がある。	義務的な退職年金保障制度では、給与が月 450AUD 未満、18 歳未満で労働時間が週 30 時間未満等の労働者を除き、事業主には拠出義務がある。

出所：「年金と経済」(財団法人 年金シニアプラン総合研究機構)Vol.28 No.4(2010 年 1 月)および Vo.29 No.2(2010 年 7 月)、「Complementary and Private Pensions throughout the World 2008」(OECD、IOPS、ISSA)、「Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2008」、「同: The Americas, 2009」、「同: Asia and the Pacific, 2008」(Social Security Administration、ISSA)を参考に筆者作成。