

国名	インド												
公的年金の体系	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>従業員退職準備基金制度 (EPF) 従業員年金制度 (EPS)</th> <th>全国年金制度 (NPS)</th> <th>アタル年金制度 (APY)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>強制加入</td> <td>・月額賃金15,000ルピー以下の従業員 ・インドで就労する外国人労働者 等</td> <td>2004年1月以降に新規採用された中央政府の公務員 (軍人を除く)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>任意加入</td> <td>月額賃金15,000ルピー超の従業員 等</td> <td>・民間企業の従業員 ・18歳から65歳までの全国民</td> <td>非組織部門の労働者 等 (18歳から40歳までの間に加入)</td> </tr> </tbody> </table>		従業員退職準備基金制度 (EPF) 従業員年金制度 (EPS)	全国年金制度 (NPS)	アタル年金制度 (APY)	強制加入	・月額賃金15,000ルピー以下の従業員 ・インドで就労する外国人労働者 等	2004年1月以降に新規採用された中央政府の公務員 (軍人を除く)		任意加入	月額賃金15,000ルピー超の従業員 等	・民間企業の従業員 ・18歳から65歳までの全国民	非組織部門の労働者 等 (18歳から40歳までの間に加入)
	従業員退職準備基金制度 (EPF) 従業員年金制度 (EPS)	全国年金制度 (NPS)	アタル年金制度 (APY)										
強制加入	・月額賃金15,000ルピー以下の従業員 ・インドで就労する外国人労働者 等	2004年1月以降に新規採用された中央政府の公務員 (軍人を除く)											
任意加入	月額賃金15,000ルピー超の従業員 等	・民間企業の従業員 ・18歳から65歳までの全国民	非組織部門の労働者 等 (18歳から40歳までの間に加入)										
被保険者 (◎強制△任意×非加入)	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員退職準備基金および従業員年金制度：約200の産業・業種における (原則) 事業所規模20人以上の従業員について、月収15,000ルピー以下◎、月収15,000ルピーを上回る場合△、また免除事業所の従業員は当該事業所の規定による ・全国年金制度：2004年以降採用中央政府公務員 (軍人を除く) ◎、18歳から65歳までの全国民△ アタル年金制度：非組織部門の労働者、低所得者等△ 												
保険料率	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員退職準備基金および従業員年金制度については、適用産業・業種で原則、労使ともに賃金の12%の拠出 ・全国年金制度における中央政府公務員1階部分の加入者拠出額は賃金の10% 												
支給開始年齢	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員退職準備基金制度の引き出しは原則55歳。ただし早期引き出し可能。 ・従業員年金制度は原則58歳。 ・全国年金制度 (1階部分) の引き出しは原則60歳。 												
基本受給額	なし												
給付の構造	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員退職準備基金制度：給付額は退職前60ヶ月の平均賃金 (上限額：月額15,000ルピー) と本制度加入年数の積の70分の1に相当する額。 ・全国年金制度：積立金の運用実績による。投資パターンの選択が可能 (公務員の1階部分を除く)。 												
所得再分配	なし												
公的年金の財政方式	積立方式												
国庫負担	従業員年金制度に賃金の1.16%相当額を拠出												
年金制度における最低保障	従業員年金制度：1,000ルピー												
無年金者への措置	貧困線以下の高齢者に対する公的扶助あり												
公的年金と私的年金	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員退職準備基金および従業員年金制度は任意加入が可能。 ・全国年金制度には任意加入の2階部分あり。 												
国民への個人年金情報の提供	従業員退職準備基金／従業員年金制度及び全国年金制度は、それぞれのウェブサイト で個人年金情報が確認できる。												

(坪井俊宣・厚生労働省)

インドの年金制度

坪井俊宣（厚生労働省）

1. 制度の特色

インド憲法第41条において「国家は、経済的能力と発展の範囲内で、失業、老齢、病気、障害、その他十分なサービスが受けられていないニーズについて、働く権利、教育、公的援助を確保するための効果的な措置を行う」と規定されている。

インドの公的年金制度に関しては、「従業員退職準備基金制度（EPF）・従業員年金制度（EPS）」と「全国年金制度（NPS）」を中心としつつ、これらに加えて小規模事業所等を公的年金制度の枠組みに取り込むことを目的とした諸制度で構成されている。その特色としては、一定の賃金水準以下の労働者を強制加入の対象としていること（EPF・EPS）や任意加入を広範に認めている（又は制度自体が任意加入のみとなっている）こと、さらに給付について積立方式により資金運用し、退職時に一時金として支払われる方式が一般的であることなどが挙げられる。

2. 沿革

1947年の分離独立以前には公務員年金制度が存在していたが、1952年には従業員退職準備基金制度（EPF）が、また、1995年には従業員年金制度（EPS）がそれぞれ開始された。

さらに、1999年には、老後所得保障に関連する政策を検討するために、インド政府は「OASIS（Old Age Social & Income Security）」というプロジェクトを開始し、その後同プロジェクトによる意見に基づき、2003年1月1日よりインド政府は軍隊を除く中央政府等への新規採用公務員向けに、既存の確定給付年金制度に代わる新しい確定拠出年金制度（全国年金制度（NPS））を導入した。さらに、2009年には全ての国民に対してNPSへのアクセスを可能とした。

2015年には、非組織部門（unorganized sector）に属する労働者等を対象とした既存の年金制度を見直し、アタル年金制度（APY）を創設した。さらに、2019年にも労働雇用省の下で非組織部門に属する労働者等を対象とした新たな年金制度（PM-SYM）

が創設されている。ちなみに、同じく2019年には、PM-SYMと同様の任意加入の年金制度として、個人事業主等を対象とした制度（NPS-Traders）や小規模農業従事者を対象とした制度（PM-KMY）も創設されている。

（なお、「非組織部門」という用語については、2008年の非組織労働者社会保障法の定義により「商品の生産または販売、またはあらゆる種類のサービスの提供に従事する個人または自営業者が所有する企業であって、従業員数が10人未満のもの」を指す。）

3. 制度体系の概要（制度の対象者等）

(1) 従業員退職準備基金制度（EPF）・従業員年金制度（EPS）

EPF・EPSは主に民間企業に適用される制度であり、インド国内に所在する197の産業・業種に属し、かつ、20名以上（映画関係の労働者の場合は5名以上）の労働者を有する事業所が強制適用の対象となる。なお、これ以外の事業所であっても使用者及び過半数の労働者の同意があれば任意で適用対象となることができる。また、法律に定める保険料や給付の水準から不利なものとならないことを条件として、独自の退職準備基金を運用することも認められている（これに該当する事業所は「免除事業所（exempted establishment）」という）。

また、強制加入の対象となる労働者は月額賃金15,000ルピー以下の者とされている。ただし、月額賃金が15,000ルピーを超える労働者であっても任意加入は可能である。

一方、インドで就労する外国人労働者及びインドと社会保障協定を締結している国で就労するインド人については「外国人労働者（international worker）」という別のカテゴリが設けられており、これに該当する労働者については上記の月額賃金の上限額の適用はない（月額賃金が15,000ルピーを超えていてもEPFの強制適用の対象となる）。ただし、インドとの間で社会保障協定を締結することにより一時的にインドに派遣された企業駐在員等についてはEPF等の適用が免除されることとなる。（なお、日本とインドとの間では2016年10月1日に社会保障協定が発効済みである。）

(2) 全国年金制度 (NPS)

NPSは中央政府の公務員（軍人を除く。）で、2004年1月1日以降に新規採用された者を強制適用の対象とする制度である。さらに、州政府の公務員等や民間企業の労働者についても対象としている。また、18歳以上65歳未満のインド国民はNPSに任意加入することができる（「全国民モデル (All Citizen Model)」と呼んでいる）。

また、18歳以上60歳未満のインド国民で非組織部門 (unorganized sector) 等に属する労働者にはスワバランバン年金制度 (Swavalamban Yojana, NPS Liteともいう。) が別途存在するが、2015年5月に創設されたアタル年金制度 (APY) への移行が順次進められているところである。

(3) 非組織部門の労働者等を対象とした年金制度

アタル年金制度 (APY : Atal Pension Yojana) は2015年5月9日に創設された、非組織部門の労働者や低所得者を対象とする任意加入の退職給付制度である。加入時において18歳から40歳の間であること及び銀行口座を保有していることが必要であり、また、加入時に60歳到達時点で受け取りを希望する年金額を加入者自ら選択することとなっている。(年金額は月額で1,000ルピー、2,000ルピー、3,000ルピー、4,000ルピー又は5,000ルピーから選択する。)

さらに、2019年2月15日には非組織部門の労働者向けの任意加入の年金制度 (PM-SYM : Pradhan Mantri Shram Yogi Maan-dhan) が創設された。加入要件は加入時において18歳から40歳の間であること、銀行口座を保有していること、EPFやNPSに加入していないこと、月額賃金が15,000ルピー以下であること、所得税が非課税であることなどとされている。

(4) 貧困高齢者に対する公的扶助

年金制度以外で高齢者に対する所得保障制度としては、農村開発省 (Ministry of Rural Development) が実施する全国社会支援プログラム (NSAP : National Social Assistance Programme) の一環として全国高齢者年金制度 (NOAPS) が1995年に開始された (その後2007

年にインディラ・ガンジー全国高齢者年金制度 (IGNOAPS) に発展)。現在、60歳以上で貧困線以下の世帯に属する者に対して月額200ルピー (80歳以上の場合は月額500ルピー) が支給されている。

4. 給付算定方式、スライド方式、支給開始年齢

(1) 従業員退職準備基金 (EPF)・従業員年金制度 (EPS)

EPFは55歳到達以降の退職時に一時金で支払われる。支払額は、労使により拠出された金額に加えて政府が毎年決定する基金の運用利回り (2020年度は8.5%) を加算したものとなる。結婚、医療、不動産購入、教育等の費用に必要な場合には、退職前であっても引出しが可能である。

EPSは原則として58歳到達以降に毎月支払いの年金として支払われ、支給月額退職前60ヶ月間の平均月額賃金 (15,000ルピーを超える場合には一律15,000ルピー) に加入年数を乗じたものの70分の1に相当する額となる (ただし、1,000ルピーを下回る場合には最低保証額として1,000ルピーとする)。なお、58歳到達前であっても50歳到達以降であれば減額 (1年当たり4%) された年金の受給も可能である。また、年金受給のための最低加入期間は10年とされているが、加入期間が10年に満たない場合であっても一時金が支給される。

ちなみに、被保険者が死亡した場合には遺族に対して一時金 (上限額は700,000ルピー) が支払われる制度がある (EDLI : Employees' Deposit-Linked Insurance)。

(2) 全国年金制度 (NPS)

NPSは拠出額と運用結果により支給額が決まる一時金であるが、「1階部分」と「2階部分」によって構成されており、それぞれで取り扱いが異なっている。

「1階部分」は60歳で一時金として引き出せるが、残高の最低40%はNPSの運営機関である年金基金規制開発機構 (PFRDA : Pension Fund Regulatory and Development Authority) に登録された生命保険会社からの年金保険 (毎月払い) の購入資金

に充てなければならない。また、60歳到達前であっても退職していれば一時金の引き出しは可能であるが、この場合は残高の最低80%をPFRDAに登録された生命保険会社からの年金保険の購入資金に充てなければならない。

一方、「2階部分」は任意加入の貯蓄基金であり、加入者は自由に引き出すことができる。

(3) 非組織部門の労働者等を対象とした年金制度

APYは予め加入者が選択した年金額(月額1,000ルピーから5,000ルピー。物価スライドは行わない。)が60歳到達以降支給される。

PM-SYMについては、月額3,000ルピー(物価スライドは行わない。)が60歳到達以降支給される。

5. 負担, 財源

(1) 従業員退職準備基金 (EPF)・従業員年金制度 (EPS)

労使双方により拠出金が支払われている。使用者の拠出率は12%(EPFに3.67%, EPSに8.33%に振り分けられる。)に加えてEDLIに0.5%となっており、また、労働者(加入者)の拠出率は12%(全てEPFに振り分けられる。)となっている。

特定業種や一定の規模・経営状況にある事業所に対してEPFへの拠出率が労使ともに軽減される仕組みがあり、この場合、使用者は1.67%、労働者は10%に軽減される。なお、新型コロナウイルス感染拡大の影響を踏まえて2020年5月から7月の3ヶ月間は全ての労働者に対してこれと同様の保険料負担軽減措置が講じられた。

これらの拠出金の賦課ベースは賃金と各種手当の合計額(上限額:15,000ルピー)とされているが、拠出金の上限額を上回る拠出を行うことも認められている。また、使用者は、上記の拠出金に加え、EPFの管理費を支払う必要がある。

中央政府は上記の賦課ベースの1.16%に相当する額を本制度に対して拠出している。

(2) 全国年金制度 (NPS)

「1階部分」について、中央政府の公務員等の場合、使用者(中央政府)及び労働者(公務員)はそれぞれ賃金(各種手当を含む。)の10%を拠

出する。民間企業の加入者の場合、最低年1回、年間1,000ルピー以上の拠出が必要となる。「全国国民モデル」の加入者については拠出に関する要件は設けられていない。

任意加入の貯蓄基金である「2階部分」については、基本的に拠出要件は設けられていないが、民間企業の加入者に関しては口座開設時に最低1,000ルピーを拠出しなければならない。

(3) 非組織部門の労働者等を対象とした年金制度

APYの拠出金(加入者負担分)は「加入時点の年齢」と「60歳到達時点で受け取りを希望する年金額」により決定される(42ルピー(18歳加入・月額1,000ルピーの年金)~1,454ルピー(40歳加入・月額5,000ルピーの年金))。2015年7月1日から12月31日までに加入した者に対しては5年間にわたって年間1,000ルピー又は拠出金の半額のいずれか低い額を政府が負担する措置を講じていた。

PM-SYMの拠出金(加入者負担分)は「加入時点の年齢」により決定される(55ルピー(18歳加入)~200ルピー(40歳加入))。政府は加入者負担分の拠出金と同額を負担する。

6. 財政方式, 積立金の管理運用

EPF・EPS, NPS, APY及びPM-SYMは、いずれも積立方式である。

EPF・EPSの積立金の管理運用は政府の指示に従って行われる。一方、NPSの積立金の管理運用は年金基金規制開発機構(PFRDA)の下部組織であるNPSトラスト(NPS Trust)の管理のもと、指定されたファンドマネージャーが実際の運用を担っている。加入者は、公務員の1階部分を除き、株式(スキームE)、政府債権(スキームG)、社債(スキームC)の各スキームの中から運用方法を自ら選択することができる。ただし、株式(スキームE)の割合は50%を超えることはできない。

APYについてはPFRDAの示すガイドラインに従って管理される。また、PM-SYMは国営生命保険会社であるLIC(Life Insurance Corporation of India)によって管理されている。

7. 制度の企画, 運営体制

EPF・EPSの運営機関は労働雇用省の下に組織された退職準備基金機関（EPFO: Employees' Provident Fund Organisation）である。政労使三者構成による「中央評議会」により運営されており、同評議会は毎年度のEPFの運用利回りを政府に提言する役割などを担っている。

NPS及びAPYの運営機関は、前述の通り、インド政府により設立された年金基金規制開発機構（PFRDA）である。PFRDAは民間金融機関等をPOP（Point of Presence）としてNPS関係の加入手続き等のための拠点としている。

PM-SYMは労働雇用省が実施する制度であるが、実際の運用はLICによって行われている。

8. 最近の議論や検討の動向, 課題

2020年9月29日に制定された社会保障法典の前文においては、同法典の制定の目的を「あらゆる被用者及び労働者に対して社会保障を適用（extend）すること」が明記されており、インド政府としては、特に非組織部門の労働者や低所得層に対する社会保障制度（とりわけ年金制度）への加入促進の取組みを強化している。公的年金制度では、そもそも広範な任意加入を認めている一方で、近年低所得層向け年金制度が次々と創設されているが、これは労働力人口の大部分を占める非組織部門の労働者に対して

社会保障が十分に行き届いていないというインド政府の強い問題意識の現れとも考えられる。（ちなみに、インド労働雇用省のホームページによれば、インドの労働力人口のうち公的な年金（老齢保障）制度へのアクセスが確保されているのは1割に満たないとのことである。）

また、現行制度上「組織部門」と「非組織部門」という区分が存在するが、例えば労働者がこれらの部門を相互に行き来する場合の年金制度間の移行は今後の課題となりうる。最近のインドの報道によれば、非組織部門の労働者の登録情報とEPFOの登録情報とを交換することにより、年金加入記録の移行を円滑化する方策が検討されているとのことであるが、このような動きは社会保障制度の適用拡大を推進する一助となると思われる。

主な参考文献

- ・ EPFO 68th Annual Report 2020-2021, EPFO/Ministry of Labour and Employment
- ・ 退職準備基金機関（EPFO）ホームページ
(www.epfindia.gov.in)
- ・ 年金基金規制開発庁（PFRDA）ホームページ
(www.pfrda.org.in)
- ・ 労働雇用省ホームページ
(www.labour.gov.in)
- ・ THE ECONOMIC TIMESホームページ
(www.economictimes.com)