

超えるか年間労働日数が50日を超えるときには、社会保険加入義務が発生する。ただし、専門的職業として行なわれる場合は、この労働時間・日数の基準に関わりなく社会保険加入義務が発生する。

社会保険加入義務のある本業×継続的軽微雇用の場合は、労災保険を除く社会保険料の算定基礎として所得合算が行なわれ、年金保険と医療保険の加入義務が発生する。従来であれば、本業で社会保険料を拠出している労働者は、副業で軽微な所得を得てもその分についての社会保険料負担義務は発生しなかったし、事業主も軽微な副業的雇用を利用して社会保険料負担はなかったのと大きな違いである。

表4-6 軽微雇用の種類と社会保険料・所得税の負担関係(本業ありの場合)

| 就業状態               |                   | 社会法典<br>第IV部第8<br>条高による<br>所得合算<br>の有無 | 軽微雇用関係の公租公課負担   |   |   |                     |
|--------------------|-------------------|--|---|---|---|---------------------|
| 本業あり               | 副業                |  | 年金保険  | 医療保険  | 労災保険  | 所得税                 |
| 継続的軽微雇用            | なし                | なし                                     | 免除・雇主<br>12%負担  | 免除・雇主<br>10%負担  | 免除  | 他の所得<br>がなければ<br>免税 |
| 短期的軽微雇用<br>(季節雇用)  | なし                | なし                                     | 免除  | 免除  | 免除  | 納税義務<br>(総合課税<br>可) |
| 継続的軽微雇用            | 継続的軽微雇<br>用       | あり                                     | 加入義務<br>あり(325<br>ユーロを超<br>えるか週15<br>時間以上<br>就業の場<br>合) | 加入義務<br>あり(325<br>ユーロを超<br>えるか週15<br>時間以上<br>就業の場<br>合) | 加入義務<br>あり(325<br>ユーロを超<br>えるか週15<br>時間以上<br>就業の場<br>合) |                     |
| 短期的軽微雇用<br>(季節雇用)  | 短期的軽微雇<br>用(季節雇用) | あり                                     | 就業時間<br>基準を超え<br>るか専門的<br>職業の場<br>合加入義<br>務あり           | 就業時間<br>基準を超え<br>るか専門的<br>職業の場<br>合加入義<br>務あり           | 就業時間<br>基準を超え<br>るか専門的<br>職業の場<br>合加入義<br>務あり           | 納税義務<br>(総合課税<br>可) |
| 社会保険加入義<br>務のある本業  | 継続的軽微雇<br>用       | あり・ただ<br>し労災保<br>険は除く                  | 加入義務<br>あり  | 加入義務<br>あり  | 免除  | 納税義務<br>(総合課税<br>可) |
| 社会保険加入義<br>務のある本業  | 短期的軽微雇<br>用(季節雇用) | なし                                     | 免除  | 免除  | 免除  | 納税義務<br>(総合課税<br>可) |
| 社会保険加入義<br>務のない公務員 | 継続的軽微雇<br>用       | 結果として<br>なし                            | 免除・雇主<br>12%負担  | 公的医療<br>保険の加<br>入者でな<br>ければ免                            | 免除  | 納税義務<br>(総合課税<br>可) |
| 公務員                | 短期的軽微雇<br>用(季節雇用) | なし                                     | 免除  | 免除  | 免除  | 納税義務<br>(総合課税<br>可) |
| 社会保険加入義<br>務のない自営業 | 継続的軽微雇<br>用       | 結果として<br>なし                            | 免除・雇主<br>12%負担  | 免除・雇主<br>10%負担  | 免除  | 納税義務<br>(総合課税<br>可) |
| 社会保険加入義<br>務のない自営業 | 短期的軽微雇<br>用(季節雇用) | なし                                     | 免除  | 免除  | 免除  | 納税義務<br>(総合課税<br>可) |

資料出所: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Geringfügige Beschäftigung, Die 325-Euro-Regelung, 2002 Bonn

社会保険加入義務のある本業×短期的・季節的軽微雇用の組み合わせでは、所得合算は

行なわれず、三種類の社会保険加入も免除される。

社会保険加入義務のない公務員×継続的軽微雇用の場合には、所得合算は結果的におこなわれず、年金保険については、賃金の12%相当額を雇主が拠出するだけで、労働者の負担は発生しない。また、公的な医療保険に加入していなければ医療保険も免除され、労災保険は加入免除である。ここで、社会保険加入義務のない公務員とは、一定の年収を超えるものおよびフルタイム働いていない公務員を意味する。

公務員×短期的軽微雇用の場合は、本業で社会保険加入が果たされており、所得合算はなく、社会保険加入は免除される。

表4-7 軽微雇用の種類と社会保険料・所得税の負担関係(本業なしの場合)

| 就業状態                            |                       | 社会法典<br>第IV部第8<br>条高による<br>所得合算<br>の有無 | 軽微雇用関係の公租公課負担  |                |            |                 |
|---------------------------------|-----------------------|--|----------------|----------------|------------|-----------------|
| 本業なし                            | 軽微雇用                  |  | 年金保険           | 医療保険           | 企業年金<br>保険 | 所得税             |
| 満額年金生活者<br>又は恩給生活者              | 継続的軽<br>微雇用           | なし                                     | 免除・雇主<br>12%負担 | 免除・雇主<br>10%負担 | 免除         | 納税義務(総<br>合課税可) |
| 収入減少による<br>満額年金生活者              | 継続的軽<br>微雇用           | なし                                     | 免除・雇主<br>12%負担 | 免除・雇主<br>10%負担 | 免除         | 納税義務(総<br>合課税可) |
| 満額年金生活者<br>(EU、老齢年金<br>又は恩給生活者) | 短期的軽<br>微雇用(季<br>節雇用) | なし                                     | 免除             | 免除             | 免除         | 納税義務(総<br>合課税可) |
| 主婦                              | 継続的軽<br>微雇用           | なし                                     | 免除・雇主<br>12%負担 | 免除・雇主<br>10%負担 | 免除         | 他の所得がな<br>ければ免税 |
| 主婦                              | 短期的軽<br>微雇用(季<br>節雇用) | なし                                     | 免除             | 免除             | 免除         | 納税義務(総<br>合課税可) |
| 失業者                             | 継続的軽<br>微雇用           | なし                                     | 免除・雇主<br>12%負担 | 免除・雇主<br>10%負担 | 免除         | 他の所得がな<br>ければ免税 |
| 学生・生徒                           | 継続的軽<br>微雇用           | なし                                     | 免除・雇主<br>12%負担 | 免除・雇主<br>10%負担 | 免除         | 他の所得がな<br>ければ免税 |
| 学生・生徒                           | 短期的軽<br>微雇用(季<br>節雇用) | なし                                     | 免除             | 免除             | 免除         | 納税義務(総<br>合課税可) |

資料出所: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Geringfügige Beschäftigung, Die 325-Euro-Regelung, 2002 Bonn

社会保険加入義務のない自営業×継続的軽微雇用では、所得合算は結果として行なわれず、継続的な軽微雇用に就いた場合でも、賃金の12%が年金拠出、10%が医療保険拠出として事業主による負担で支払われる。社会保険加入義務のない自営業×短期的・季節的軽微

雇用の場合には、所得合算はなく、三種類の社会保険加入も免除される。

次の表 4-7 は、本業を持たずに軽微雇用に就いている人びとの類型と社会保険・税関係を一覧にしたものである。

本業なしに軽微雇用に従事している人の類型は、年金生活者・主婦・失業者・学生生徒である。ここで失業者が軽微雇用に従事することについて違和感があるので、その理由を説明しておく。ドイツの登録失業者の定義では、週 15 時間以上の労働時間で社会保険加入義務のある雇いを求職してなお職に就けないでいる求職者が失業者とみなされる。325 マルク以下および週 15 時間未満の基準を満たせば、軽微雇用についても彼らは失業者と認定される。

満額年金生活者×継続的軽微雇用は、所得合算はないが、雇主の年金・医療保険合計 22% の保険料負担は免除されない。これは次の、収入減少による満額年金生活者の場合も同じである。満額年金生活者×短期的・季節的軽微雇用は、社会保険料はすべて免除である。次の主婦で継続的軽微雇用に従事している人は、女性パートタイム就業者の多くの部分を成しているが、この人たちに対しては、本人の社会保険料は免除し、雇主の合計 22% の社会保険料拋出制度が適用される。この点は、後にまた触れよう。主婦で短期的・季節的軽微雇用に従事した場合、社会保険はすべて免除となる。

失業者の場合、継続的軽微雇用だけが想定されている。この場合、年金保険と医療保険の雇主 22% 保険料負担は、あるものの、他の所得がなければ免税となっている点が注目される。また、失業保険金 (Arbeitslosengeld) を受給していても、原則として非課税である。

学生生徒の軽微雇用は、人数的には相当数いるが、継続的軽微雇用との組み合わせの場合には、社会保険料事業主負担 22% が適用される。

#### 4. 3. 3 規制改革の「軽微雇用」に対する影響

##### ① ISG 調査の再集計から見た軽微雇用の内訳

2001 年 6 月時点の軽微雇用関係にある人の数は、ドイツ全体で 4,131,776 人と報告されている。その内訳は、男性が約 30%、女性が約 70% である。すでに説明した軽微雇用に関する新規制が適用され始めた後の 1999 年 6 月の人数が約 366 万人であったから、この規制によってもなお軽微雇用の増勢に歯止めがかかっていないことになる。ただ、軽微雇用は労働市場における求人情勢に対して敏感に反応する側面を持っているから、新規制が掲げた目的の一つである標準的雇用関係の維持という点で、成果を収めたかどうかは即断できないだろう。

軽微雇用が労働市場でどのような人びとによって担われているかについて、データは少し古いですが、BA 付属の IAB (労働市場職業研究所) が ISG (社会調査・社会政策研究所) のおこなった調査 (1997 年時点) を再集計して分析した結果を見ておこう。なおこの調査では、軽微雇用の基準を月収 610 マルクにしているのが、99 年 4 月から採用されたの

は 325 ユーロで 630 マルクに相当する。<sup>7</sup>

IAB の分析では、表 4 - 8 にあるように軽微雇用の類型は 4 つに区分されている。第 1 が短期的雇用、第 2 が単独での軽微雇用、第 3 が複数の軽微雇用に従事している者、第 4 が副業として軽微雇用に従事しているものとなっている。

第 1 の短期的雇用は 70 万 1 千人であった。その内、家事従事者が 25 万 8 千人となっており、家事の傍ら臨時的な就業に就く女性就業者がその大部分を占めるといえる。

第 2 の単独での軽微雇用は 287 万 6 千人であった。これは、軽微雇用全体の約 51% を占め、その内家事従事者が 122 万 7 千人と最大のグループを成している。

第 3 の複数の軽微雇用従事者は、65 万 1 千人であった。複数の軽微雇用の就業があり、しかも月間収入が 610 マルクを超えている。このグループの最大部分は学生の 22 万 5 千人で次いで家事従事者、失業者と続く。

第 4 の副業として軽微雇用に従事しているものは 140 万 5 千人であった。職員（ホワイトカラー）が 60 万 1 千人と最も多く、次に労働者、職業訓練生と続く。家族従事者を合わせた自営業者が 10 万 3 千人、そして公務員の 4 万 9 千人は、表 3 では「副業的軽微雇用従事者」の中でも区分してあるが、これらの人々は本業において、社会保険加入義務が免除されている。

以上総計として 563 万 4 千人に達した 1997 年の軽微雇用従事者数のうち、最大グループは、専門的軽微雇用従事者であった。IAB のこの分析レポートは、これら各類型の軽微雇用に対して、630 マルク基準の新規制がどのような影響を及ぼすかについて、以下の通り結論付けている。

第 1 の短期的軽微雇用に対しては、なんら従来と変更なく、労使双方にとって社会保険料負担、税負担の追加は発生しない。

第 2 の単独での軽微雇用に対しては、雇主側に社会保険料の負担が発生する。IAB の推計では、563 万 4 千人の軽微雇用総数のうち約 20% に相当する 117 万人の軽微雇用は、今までもその所得が課税対象となっていたが、新規制ではその部分が税免除となり社会保険料負担に転化するだけで、実質的負担増にはならないという。

第 3 の複数の軽微雇用従事者は、この新規制以前でも所得基準を超えていれば、社会保険料と税負担の義務は発生していたが、それがきちんと履行されていたのであれば、何ら追加的負担は発生しない。

---

<sup>7</sup> この基準額は、1993 年 530DM、94 年 560DM、95 年 580DM（旧西ドイツ地域）などと年々引きあげられ、東西ドイツで別の基準を決めていたが、99 年の 630DM で今後は引き上げないし、東西統一の基準であることが確定した。しかしながら、すでに述べたように 2003 年 4 月には基準が再度 400 ユーロに引き上げられた。個人の所得水準が一定とすれば、低所得の軽微雇用が社会保険の網から外れる可能性を大きくするこの措置は、依然として低所得者の社会保障を社会保険でまかなうことの困難さを物語っている。

表4-8 地位別軽微雇用就業者数(1997年、単位:千人)

| 地位      | 軽微雇用の類型 |           |                              |            | 総計   |
|---------|---------|-----------|------------------------------|------------|------|
|         | 短期雇用    | 軽微雇用のみ従事者 | 複数の軽微雇用従事者で合算所得が月610マルクを超える者 | 副業的軽微雇用従事者 |      |
| 自営業     |         |           |                              | 45         | 45   |
| 家族従業者   |         |           |                              | 58         | 58   |
| 公務員     |         |           |                              | 49         | 49   |
| 職業訓練生   | 5       |           |                              | 155        | 159  |
| 職員      | 11      |           |                              | 601        | 611  |
| 労働者     | 2       |           |                              | 497        | 500  |
| 失業者     | 58      | 322       | 127                          |            | 506  |
| 年金生活者   | 31      | 378       | 49                           |            | 457  |
| 家事従事者   | 258     | 1227      | 137                          |            | 1622 |
| 生徒      | 33      | 510       | 24                           |            | 568  |
| 学生      | 37      | 285       | 225                          |            | 547  |
| その他の訓練生 | 53      | 18        | 10                           |            | 81   |
| その他     | 214     | 137       | 79                           |            | 430  |
| 総計      | 701     | 2876      | 651                          |            | 5634 |

資料出所: Rudolph, H.: Geringfügige Beschäftigung----Das 630-DM-Gesetz  
Was ändert sich für wen? IAB-Kurzbericht Nr.11/1999,S.3

第4の副業として軽微雇用は、今回の制度改正で主なターゲットの一つとされた。140万5千人のうち、125万3千人は本業ですでに社会保険加入義務が発生しており、追加的就業としての副業的軽微雇用に対しても当然労使双方に社会保険料負担を課すことになる。同時に、所得税についても軽微雇用にかかわる所得控除は認められない。

以上をまとめてみると次のようになる。

①短期的軽微雇用 12.5% + 事業主負担の調整を受ける軽微雇用 20.8% + 複数の軽微雇用 11.6% = 約 45% で新規制による追加的負担は発生しない。

②本業で社会保険加入義務の発生している副業的軽微雇用は約 22% の負担で労使双方に追加負担が発生する。

③残りの約 30% は、単独での軽微雇用と社会保険義務のない副業的軽微雇用で追加的負担は発生しない。

人件費を圧縮することをもとめる経営者にとって、軽微雇用にともなう社会保険料負担を増加させるこの改革は、さしあたり望ましいものではなかった。しかし、軽微雇用による標準的労働関係の浸食を食い止めようとする連邦政府の政策的観点から見ると、今回の規制改革は、それほどドラスティックなものとはいえない。事実、流通・サービス産業に多用されている軽微雇用は、この改革によっても減少しなかったからです。経営側に残される対応は、単に軽微雇用を増やすのかどうかといったレベルに止まらず、多様な雇用・業務管理の方法により、より有効な手段の選択の可能性があるからである。

#### 4.3.4 軽微雇用新規制に対する経営側の反応

99年4月の新規制によっても軽微雇用は全体として減少せず、むしろ増勢にあることを

どのように見るべきか、ここでは、IABが2000年に求人事業所に対しておこなった調査結果によって、新規制の影響を検討する。<sup>8</sup>

まず求人事業所数ベースで見ると、2000年9月時点で軽微雇用を採用していた事業所は、西ドイツが52%、東ドイツが30%であった。新規制が導入される直前の数値(99年3月)がそれぞれ56%と26%の回答があったから、西では4%減少、東では4%増加したことになる。しかし、調査対象事業所で実際に働いている軽微雇用者数ベースで見ると、東西とも比率を上昇させた。すなわち、99年3月には西が61%、東が26%であったのに対して、2000年9月には西が62%、東が30%に上昇している。

さて、この調査のハイライトは、軽微雇用に関する新規制が事業所の求人活動、雇用管理にどのような影響を与えたかという点にあるが、それについて表4-9をみてみよう。

東西ドイツとも対応の種類の出現率の分布は同じ傾向を示している。しかし、出現率の高さは、もともと軽微雇用利用のウェイトが高かった西ドイツのほうがあらゆる対応の種類で上回った回答を示している。

「軽微雇用の補充なしの廃止」と「軽微雇用の補充なしの削減」が東西とも1、2位の選択肢となっている。西で3位の「合理化」は、今後は軽微雇用に頼るのではなく、設備

表4-9 軽微雇用の新規制に対する事業所の対応(単位:%)

| 対応の種類              | 西ドイツ         |       |    |          | 東ドイツ         |       |    |          |
|--------------------|--------------|-------|----|----------|--------------|-------|----|----------|
|                    | 回答数<br>(複数可) | 内数    |    |          | 回答数<br>(複数可) | 内数    |    |          |
|                    |              | 非常に重要 | 重要 | あまり重要でない |              | 非常に重要 | 重要 | あまり重要でない |
| 軽微雇用の補充なしの廃止       | 36           | 15    | 8  | 13       | 25           | 10    | 7  | 8        |
| 軽微雇用の補充なしの削減       | 32           | 12    | 7  | 13       | 20           | 7     | 6  | 7        |
| 合理化                | 31           | 10    | 8  | 13       | 16           | 5     | 4  | 7        |
| 残業の増加              | 29           | 7     | 7  | 15       | 20           | 5     | 7  | 8        |
| 副業的から専門的軽微雇用への置き換え | 28           | 6     | 7  | 15       | 13           | 3     | 2  | 8        |
| パートタイム雇用者の労働時間延長   | 28           | 5     | 7  | 16       | 14           | 2     | 4  | 8        |
| 生産・サービスの制限         | 26           | 5     | 5  | 16       | 13           | 2     | 2  | 9        |
| パート労働力の新規採用        | 26           | 3     | 6  | 17       | 14           | 2     | 2  | 10       |
| 下請企業への委託           | 26           | 3     | 5  | 18       | 13           | 2     | 2  | 9        |
| 新規フルタイム労働力の採用      | 23           | 2     | 3  | 18       | 12           | 2     | 2  | 8        |
| 合計                 | 285          | -     | -  | -        | 160          | -     | -  | -        |

資料出所: Emil Magvas, Geringfügige Beschäftigung aus betrieblicher Perspektive, in: IAB Kurzbericht Nr.18/29/22/2001, S.5

注1: 調査対象事業所のうち、新規制による影響があると回答した事業所の回答結果の集計である。

注2: 回答は複数回答であり、事業所の対応の出現率を種類ごとに表している。

投資などを通じて全体としての人件費を削減する努力と結びついている。新規制で主なターゲットの一つとなった副業的軽微雇用については、「専門的軽微雇用への置き換え」が西で28%と高い数値を示した。軽微雇用を減らして正規雇用を増大させる、というシナリオ

<sup>8</sup> この調査は、IABが民間調査機関に委託して旧西ドイツの3500の事業所や役所、旧東ドイツの約4000の事業所や役所を対象におこなわれた。その概要は、Emil Magvas, Geringfügige Beschäftigung aus betrieblicher Perspektive, in: IAB Kurzbericht Nr.18/29/22/2001 を参照されたい。

も、「新規フルタイム労働力の採用」を選んだ事業所が23%で、しかも「あまり重要でない」が18%を占めている。

以上見てきた経営側の対応はあくまで新規制に何らかの対応をした事業所に限定されており、それは全回答事業所の22%（西ドイツ）、9%（東ドイツ）にしか過ぎなかった。<sup>9</sup>

軽微雇用に対する99年4月から導入された新規制は、総じて目下のところ期待された影響を現実には与えていない。とはいえ、軽微雇用の構造に対する影響は一定程度現れ、社会保険加入義務のある本業に従事しながら副業として軽微雇用に就く就業形態には、一定の歯止めをかける効果が出ている。

2001年9月までの軽微雇用の利用見通しについて、回答事業所の77%（西）・79%（東）は「継続して利用」と答えており、「廃止する」と答えたのは東西とも4%しかなかったことからみると、この新規制の目標の内、「保険料抛出によって支えられる社会保険の財政的基礎を確保すること」が部分的に実現したというのが現時点での評価といえよう。

#### 4.3.5 小活

賃金と労働時間の「軽微さ」（Geringfügigkeit）を基準に、非典型雇用に社会保障の網をかぶせようというドイツの試みも、労働市場全体の改革プログラムの中では、部分的な改革の域を出ていない。2001年6月の軽微雇用の産業別分布は、商業で約96万人、対事業所サービス関連で約82万人、製造業で約80万人の順で、総数約413万人の半数以上をこれらの産業で占めている。そしてすでに示したとおり、軽微雇用の約70%は女性である。労働協約による賃金と労働時間の確保が十分保障されていない就業分野でこそ、軽微雇用が活用されており、またそのような分野への今回の新規制の適用が所期の効果を挙げ得ないでいるのは、大量失業に直面しているドイツの労働市場改革が方向性を固め切れていないことの現われともとれよう。<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Ebenda, S.4.

<sup>10</sup> それに対して、連邦議会の総選挙を目前にした2002年8月16日、労働市場改革に関する諮問委員会（通称Hartz Kommission）は、343ページに及ぶ報告書を首相に提出した。Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. この報告書を作成したハルツ（フォルクスワーゲン取締役）委員会は、2002年2月22日に15人の委員により構成され、短期間のうちに精力的に検討作業に取り組んだ。報告書の中で、これまでの社会民主党政権では考えられなかったような新機軸がいくつか打ち出されている。「自らの活動で解決し、保障を取り戻す」を合言葉に、失業者の職業選択の自由をさらに制限して期待可能性を厳格に適用して早期就職のための指導を強めるとしている。また、Ich-AG（個人株式会社）の奨励やJobCenterによる職業紹介の迅速化や失業扶助と社会扶助の連携など多くの施策を打ち出している。

## 4. 4 2004 年公的年金改革と非典型労働

### 4. 4. 1 持続性係数と社会保障年金の長期展望

ドイツは、世界で最初に社会保険を実施した国として広く知られている。1883 年の疾病保険、1884 年の労働災害保険に続き、老齢年金制度が 1889～1891 年の傷病・老齢保険として成立した。老齢年金の支給開始年齢は満 70 歳とされ、適用されるのは労働者（Arbeiter、日本語の意味では現場生産労働者のイメージが近い）に限定されていた。適用対象者は 1899 年の改正で労働者から職員層（Angestellte、ホワイトカラー）へと拡大され、第 1 次大戦中の 1916 年には支給開始年齢が 65 歳に引き下げられた。

110 年を超える長い歴史の上に成り立っているドイツの公的年金制度は、現在、文字通り歴史的な試練の時代を迎えた。少子化・高齢化と高失業・不安定雇用の増大する労働市場が、ドイツの社会保障体制の根幹を揺るがすまでに到ったからである。本節では、現在のドイツにおける年金制度改革の現状とそれをめぐる問題点を紹介し、ドイツの経済社会制度全体のなかで究明する手がかりとしたい。それは、日本の年金制度改革の方向性を考えるうえでも参考になる視点を提供していると考えからである。以下の構成は、第一に、ドイツの年金制度改革の沿革を簡単に整理してみた。100 年を超える長いタイムスパンで見た時に、年金制度ほどその時代ごとの社会状況と密接なつながりをもつものはないということに気がつくであろう。第二では、2003 年 8 月に公表された「リユールブ委員会報告」に示された 2011 年以降 2030 年までを展望した年金改革案を検討した。すなわち「持続性係数」の内容と意義について検討した。日本の年金改革論議でも確かに 20 年以上先を見通した検討がみられるが、ドイツ式に原理・原則にこだわり、徹底的に論点を掘り下げるやりかたも参考になるものと思われる。第三に、第二期のシュレーダー政権（社会民主党・緑の党連立内閣）の一連の「改革」の目玉とされる「アジェンダ 2010」について社会保障との関連について若干考察を加えた。<sup>11</sup>

### 4. 4. 2 ドイツの年金制度改革の沿革

#### (1) ビスマルクの社会保険年金

ドイツ第二帝政期最初の宰相ビスマルク（Otto von Bismarck 1815～1898 年）は、社会保険「三部作」の総仕上げとして老齢・傷病保険法（Gesetz zur Alters- und Invaliditätssicherung）を帝国議会で成立させた。この法律は、老齢または傷病によって

<sup>11</sup> ドイツの年金制度に関する日本語での概説は、以下の文献が参考になる。厚生労働省『平成 15 年版厚生労働白書』2003 年ぎょうせい刊 507 頁、厚生統計協会『保険と年金の動向 2003 年』2003 年刊 268～269 頁、健康保険連合会編『社会保障年鑑 2003 年版』東洋経済新報社 2003 三年刊、294～296 頁。しかし、日本の場合と同じように、ある国の年金制度の全体像と運用の実際を理解するには、多面的なアプローチと同時に具体的事例の研究を通じた理解も求められる。そして、ドイツの労働者は一般的になぜできるだけ早く年金生活に入ろうとするのかを生活上の価値観として理解する必要が生じるだろう。休暇（Urlaub）と年金（Rente）は、ドイツの労働者にとってはごく日常的な問題なのである。



永続的に労働不能状態となった労働者に年金を給付する社会保険の根拠法となった。この社会保険に加入義務があるのは、工業・手工業・農業の賃金労働者すべてで、加入義務が生じる年齢は16歳から70歳までとされた。

すでに触れたように老齢年金の支給開始年齢は満70歳とされ、しかも給付を受けるためには最低30年間の保険料拠出が必要であった。傷病により労働不能となった場合の傷病年金に限り、5年以上の拠出期間で年金受給権が発生した。ちなみにこの時代のドイツ人の平均寿命は40歳であったから、ほとんどの労働者にとっては拠出をしても年金を受け取る可能性は皆無に等しかった。年金保険料率は、賃金の1.7%（現在19.5%）で、それを労働者本人と雇主が折半した。国庫負担は、1.7%で年金基金収入の3分の1の負担割合であった。たしかに、この時代の年金給付の水準は、老後生活の所得保障という機能からみると、あまりに小さすぎるものであった。年金給付額と賃金所得とを比べると、当時のドイツの通貨単位マルクで月額350～550マルクの賃金を得ていた労働者が、もしも70歳まで生存した場合に受け取れる年金の月額が11.25マルクにしかならず、今日流にみた年金による所得代替率は30分の1以下にしかならなかった。したがって、ほとんどすべての労働者にとって、この年金制度に引退後の所得保障を期待するのはほとんど意味のないことであった。<sup>12</sup>

## (2)1957年の社会保障年金

このように、ドイツの最初の年金制度は今日からみて、老齢期の所得保障という年金機能はきわめて限定的であり、例外的に長寿を全うした労働者や職員の生活費の部分的補助の機能に留まっていた。ドイツにおける社会保障制度の一環としての年金制度は、旧西ドイツのアデナウアー（Konrad Adenauer1876～1967年、首相在任は1949～63年）政権期に成立した労働者・職員年金改正法（Gesetze zur Neuregelung des Rechts der Renten der Arbeiter und der Angestellten vom 23.2.1957）によって実現した。

第一にこの戦後最初の年金改革によって、「動態的年金方式（dynamische Rentenformel）」が採用され、これ以後年金給付額と賃金所得との関連づけがおこなわれることになった。動態的年金方式とは、現役世代が稼得する賃金（税・社会保険料込み）が上昇すれば将来受け取る年金額も増大する仕組みで、現役時代により多くの賃金を稼得すればそれだけ引退後に受け取る年金額も大きくなるため、できるだけ高い賃金を得ようとする動機付けを労働者に与えようとした。しかし、旧東ドイツで実施されていた国庫負担による最低年金保障の考え方は当初からとり入れられず、後に適用対象となる自営業者や主婦には、老齢期の年金権を獲得できないものが多かった。

---

<sup>12</sup> VDR(Verband Deutscher Rentenversicherungsträger), Rund um die Rente —Die deutsche gesetzliche Rentenversicherung im Überblick,2004 Frankfurt am Main. Hans-Joachim Rüdell <http://www.quarks.de/dyn/8357.phtml> を参照。1911年に三種類の社会保険は帝国社会保険令(Reichsversicherungsordnung)に統合された。それと同時に、遺族年金制が導入され、1913年に実施予定の職員保険法(Angestelltenversicherungsgesetz)が可決された。そして、第1次大戦中の1916年に支給開始年齢は70歳から65歳へ引き下げられた。

それと同時に、賃金総額や物価上昇率とのリンクにより、それ以前の生活費補助的年金給付水準から、賃金代替所得の保障という性格付けを基本とすることになった。事実、労働者が受け取る平均年金額は、1957年の240.90ドイツマルクから2003年には2,299.76ドイツマルクへと10倍近くに上昇した。<sup>13</sup>

第二に、年金財政方式は、「世代間契約」(Generationsvertrag)の考え方を前提に賦課方式(Umlageverfahren)を採用した。すなわち、現在雇われて働いている世代が現在の年金生活者のために資金を拠出し、この現役世代は次世代が将来自分たちと同じことをしてくれる、すなわち将来の自分たちの年金財源を負担してくれる、という明確な思想が積極的に採用されたのである。<sup>14</sup> 積立方式で出発した日本の労働者年金(現在の厚生年金)と違って、ドイツの年金保険では法律により各年金保険基金は一月当たりの総支出額相当を準備金として確保するように定められていた。その資金量は、短期運転資金と積立基金の合計である。これを、「変動準備金」(Schwankungsreserve)と呼んでいる。この変動準備金は、一月の総支出を上回することは許されない。しかし、2002年秋まで労働社会省大臣だったリースター(Riester)は、この責任準備金率を80%まで引き下げること、年金保険料率を引き下げること成功した。

### (3)1972年改革

続く1972年の年金改革は、ドイツ経済の高度成長を経た時点での拡充方向での改革であった。Willy Brandt(1913~1992年、首相在任は1969~74年)政権のもとで、それまで年金制度から取り残された、主婦(Hausfrau)や自営業者(Selbständige)にこの制度を開放した。<sup>15</sup> 具体的には、雇用関係のない自営業者や主婦も労働者・職員年金保険に任意で加入できるようになった。また、年金支給開始年齢が弾力化され、一般の65歳受給開始に加えて、女性と高齢の失業者は63歳からの年金受給開始、重度障害者は60歳からの受給開始を選択できるようになった。また、この改革により、所得の少ない加入者に対する「最低年金保障額(Rente nach Mindesteinkommen)」の設定がなされた。<sup>16</sup>

### (4)1992年改革(89年法)

コール政権(Helmut Kohl 1930年~、首相在任は1982~98年)時代の1989年の連邦議会は、1992年の発効予定で新たな年金改革法を通過させた。それまで年金保険関係を律

<sup>13</sup> VDR,op.cit.,S,12

<sup>14</sup> Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Übersicht über die Soziale Sicherheit, 1991 Bonn, SS.145-146. ドイツ研究会翻訳『ドイツ社会保障総覧』1993年ぎょうせい刊、151~152頁およびVDR,ebanda。

<sup>15</sup> VDR,ebanda。

<sup>16</sup> 年金最低保障額は、Mindestrenteとも略され、きわめて僅かな保険料拠出ししかなかった被保険者でも、この最低水準の年金が給付されることになった。ただし、それは57年改革の大前提である、賃金所得に比例した拠出と給付の大前提があったから、実際は年金給付を将来受け取るためには最低額の保険料拠出が必要であるという意味であった。その意味で、この年金最低保障額の考え方は、旧東ドイツにおける一般的な最低年金額保障制度とは異なっていた。1992年改革では、2003年1月1日からは、基礎保障年金(Grundsicherung)が導入され、社会扶助の生活扶助基準を若干上回る水準が想定されている。

していた 1911 年の帝国保険令 (RVO) を、整備途中の「社会法典」にその第 VI 部として編入すると同時に、年金制度の改革法を成立させた。

その内容は、①それまでの保険料拠出や年金給付額の算定基礎となっていた賃金額を、税込みの総額 (Brutto) から税・社会保険料を控除した純額ベース (Netto) に切り替えること、②弾力化された年金受給開始年齢を 2001 年から 18 年にかけて段階的に 65 歳に一本化していくこと、③部分年金の導入、④拠出空白期間の新たな計算基準の決定、⑤すでに 1986 年に導入されていた育児休業にかかわる免除期間の 1 年から 3 年への延長、⑥最低年金保障額の引き上げ等であった。<sup>17</sup> それまで拡充の一途をたどったドイツの公的年金制度は、一方で 1990 年 10 月の東西ドイツの再統一による旧東ドイツ地域への年金制度の確立と年金生活者への給付の確保という二重の課題を背負った。同時に、すでに 80 年代から進行していたとはいえ、少子化・高齢化の予想を超える進展と失業者の増大による社会保障年金の担い手 (Träger) の縮小によって、1957 年以前への回帰に大きな舵取りがなされた。これ以後、様々な給付の削減策が相次いで着手された。<sup>18</sup>

#### (5) 96 年～99 年改革

東西統一によるブームが過ぎた 1993 年に、ドイツ経済はマイナス成長を記録し、以後 1% 台の低成長が 1999 年まで続いた。

96 年改革では、失業中の高齢者が年金生活に早期に入るためには、24 か月間のパートタイム就労が義務づけられた。ドイツでは、1960 年代以降の積極的労働市場政策による失業の予防が強調されてきたが、年金受給可能年齢に近い年齢の労働者が失業すると、求職活動をあきらめて早めに年金生活を開始する傾向が強まった。VDR (ドイツ年金基金連合) の統計によると、労働者年金の平均受給開始年齢は、男性の場合 1976 年まではほぼ 60 歳以上であったが、77 年に 59.5 歳に低下してから 81 年には 57.5 歳まで低下し、2002 年でもなお 59 歳台である。それに対して、女性労働者は 1980 年代後半にむしろ平均受給開始年齢が上昇し、88 年には 62.4 歳とピークを迎えた。ただし、旧東ドイツ地域についてみると、男女とも西より支給開始年齢が低く、2002 年で男性 57.5 歳、女性 58.4 歳が平均年金受給開始年齢であった。<sup>19</sup>

97 年には年金保険料率が史上最高の 20.3% に引き上げられた。コール政権最後の 5 年間は、年金給付削減の総仕上げが試みられた。98 年秋の総選挙に先立って、6 月に与党年金改革案が議会に提案され、9 月下旬の社会民主党と緑の党の連立によるシュレーダー (Gerhard Schröder) 政権への政権交代がおこなわれ、そして 10 月にはこの与党案が一部修正の上可決された。それに先立つ 96 年には、経済成長・雇用促進法 (Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz)、とならんで年金生活円滑移行促進法 (Gesetz zur

<sup>17</sup> VDR, op. cit., S. 13.

<sup>18</sup> たとえば、医療的リハビリテーション時の費用自己負担の 2 倍化、職業訓練期間や失業時の拠出算入割合の引き下げ等が実施された。

<sup>19</sup> Bundesregierung, Rentenversicherungsbericht 2003, Übersicht I 4.

Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand) および保険料負担軽減法 (Beitragsentlastungsgesetz) が成立した。失業者の年金繰り上げ支給が廃止され、職業訓練期間や大学生の年金保険料免除・優遇措置が見直された。

97年改革に先立って、コール首相は同年1月27日に、年金の将来委員会から改革の方向の答申を受けた。そこでは、次の4原則が確認された。①年金給付額の賃金と保険料への連動原則原則、②税源への異存ではなく社会保険主義を強化すること、③賦課方式を維持すること④積立方式には反対すること、であった。それらをふまえて、この委員会は以下の10項目の提言をおこなった。①年金保険の軽微雇用 (geringfügige Beschäftigung) への適用<sup>20</sup>、②年金給付水準の引き下げ、③連邦補助金の限定的増額④変動準備金が1か月分以上ある場合の保険料率凍結、⑤家族金庫の創設、⑥遺族年金改革、⑦障害年金の抜本見直し、⑧老齢保障システムにおける第二、第三の柱の強化、<sup>21</sup> ⑨年金課税化反対 (税制改革委員会) ⑩一般年金制度以外の公的年金制度改革、以上であった。10項目の冒頭が「軽微雇用」への年金適用とされたことには大きな意味がある。若年失業者が増大し、大学生や若年者の軽微雇用が増大するもとで、ドイツの年金制度における「世代間契約」の大原則が揺らいでいることへの政策的対応ということができる。

#### (6)2000/2001年改革

社会民主党と緑の党の連立政権下で初めて準備段階から与党のイニシアティブで進められた改革が2000/01年改革であった。この期間のおもな改革内容を列挙すると、第一に、戦後初めて従来の賃金スライドを廃止して物価上昇率のみにスライドした年金額の引き上げが2000年7月になされた。引き上げ率は0.6%で前年の99年の1.34%と比べて引き上げ率のダウンが目立った。これは内閣の決定により実施された。第二に、翌2001年1月より、新たに「稼得減少による年金 (Rente wegen Erwerbsminderung)」が導入された。失業を含む就労減少による所得喪失ないし減少を補うために、65歳に満たない労働能力者に対して支給される年金制度である。65歳の通常の年金支給開始年齢に到達するまで、適用される。ただし、稼得能力について、1日6時間以上の就労が可能な場合には、この年金を受給することはできないものとされた。<sup>22</sup>

以上で1889年から2003年までのドイツの社会保障年金制度の改革の歩みをみてきた。次の表4-10はこの115年間のドイツの労働者・職員年金の労使合計の保険料率を示したものである。労働者年金保険が発達した1891年から10年間は保険料率は1.7%ときわめ

<sup>20</sup> 「軽微雇用」とは、1999年の立法により、月収325ユーロ以下、一週あたり労働時間が一五時間未満の就業を指していた。その後、2003年4月からは、月収基準が400ユーロ以下に引き上げられた。「軽微雇用」については、拙稿「ドイツにおける『軽微雇用』と規制改革」(中央大学経済研究所年報 第32号Ⅱ) 2002年3月、21~32頁を参照されたい。

<sup>21</sup> ドイツの老齢期所得保障の3本柱とされているのは、第一が公的年金、第二が企業年金そして第三が民間の私的年金である。要するに、第二、第三の柱の重視とは、公的年金に依存する高齢期生活を民間や私的年金への依存度を高めようとする提案である。

<sup>22</sup> この点について詳しくは、上田真理「失業と最低生活保障」(布川日佐史編著『雇用政策と公的扶助の交錯』御茶ノ水書房2002年刊) 61~66頁を参照のこと。

て低い水準に留まったが、第2次大戦後は5%を超え、1957年の抜本改革すなわち動態的年金方式（所得スライド）が導入されてからは、年々保険料率が引き上げられ、81年までは上昇の一途を辿った。ただし、82年以降は、最低で93年の17.5%、最高で97/98年の20.3%というように、料率が上下変動することもあった。その理由は、保険料率の決定があるべき年金給付額の決定方式の従属変数だということによる。賦課方式を前提とする動態年金では、年金給付総額が上昇したり、拠出総額が減少するような場合には、長期的にみて年金保険料率が上昇傾向を示すことは、短期的な変動を除外すると明白であろう。

表4-10 労働者・職員年金保険の保険料率の推移

|           |       | 単位%  |           |          |
|-----------|-------|------|-----------|----------|
| 年         | 労働者保険 | 職員保険 | 年         | 労働者・職員保険 |
| 1891～1911 | 1.7   | ×    | 1985/6/1～ | 19.2     |
| 1912      | 2.1   | ×    | 1987/1/1～ | 18.7     |
| 1913～1916 | 2.1   | 5.3  | 1988      | 18.7     |
| 1917～1923 | 2.6   | 5.3  | 1989      | 18.7     |
| 1924      | 2.7   | 3.0  | 1990      | 18.7     |
| 1925～1926 | 4.1   | 4.0  | 1991      | 17.7     |
| 1927～1942 | 5.0   | 4.0  | 1992      | 17.7     |
| 1942/7～   | 5.6   |      | 1993      | 17.5     |
| 1949/6～   | 10.0  |      | 1994      | 19.2     |
| 1955/4～   | 11.0  |      | 1995      | 18.6     |
| 1957/3/1～ | 14.0  |      | 1996      | 19.2     |
| 1968/1/1～ | 15.0  |      | 1997      | 20.3     |
| 1969/1/1～ | 16.0  |      | 1998      | 20.3     |
| 1970/1/1～ | 17.0  |      | 1999      | 19.5     |
| 1973/1/1～ | 18.0  |      | 2000      | 19.3     |
| 1981/1/1～ | 18.5  |      | 2001      | 19.1     |
| 1982/1/1～ | 18.0  |      | 2002      | 19.1     |
| 1983/1/1～ | 18.5  |      | 2003      | 19.5     |
| 1985/1/1～ | 18.7  |      |           |          |

資料出所: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Übersicht über die Soziale Sicherheit, 2001, S.200 および Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Statistisches Taschenbuch 2003 Arbeits- und Sozialstatistik より作成

注1: 1942年以降の保険料率は、労働者と職員が一本化された。

注2: 1990年以降の保険料率は旧東ドイツ地域も西ドイツ地域と同率である。

注3: 保険料率を被用者(労働者・職員)と雇い主が折半して拠出する。

#### 4.4.3 リュールプ委員会報告と21世紀の年金改革

##### (1) リュールプ委員会とは

リュールプ (Bert Rürup) は、ダルムシュタット工科大学のマクロ経済学および金融論の教授で、2000年以來政府の「総合経済発展評価専門家会議」(Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung) の5人の委員 (5賢人 Die fünf Weisen) のひとりとして数多くの要職をこなしている人物である。リュールプ委員会の正式名称は「社会保障システム財政の持続性のための委員会 (Kommission für Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherheit)」といい、健康社会保障大臣シュミット (Ulla Schmidt) によって2002年11月に設置された。リュールプを委員長として含む26人の委員は、学者、官僚、実務家、企業サイドの代表、労働組合・経営

評議会サイドの代表らによって構成され<sup>23</sup> 九か月に及ぶ精力的な委員会活動の結果をまとめた。03年8月28日に出された報告書は、以下にみるように年金を含む社会保障制度の持続性を最重要課題としているため、社会保障の「持続性」を最優先とする負担と給付のバランス、とりわけ給付の削減と負担増の若干の軽減をもたらすものである。<sup>24</sup>

急速な人口高齢化、出生率低下、コストの上昇によって、19世紀にビスマルクによって制定されたドイツの社会保障制度はその維持が危ぶまれており、委員会はそうした危機に対し、年金、医療、介護それぞれの保険をどうするかを検討した。しかし、その中でも社会保障財政の中心的問題は、年金制度に他ならない。すでにみたように、シュレーダー政権下での2001年の年金改革では、保険料率を2030年まで22%以下に抑制すること、それと同時に現役時代のネット（手取り）収入の70%から67%へ引き下げた年金給付水準を目標として設定していた。しかし、リュープ委員会報告では、2001年の改革でもまだ甘い想定を前提にして、より根本的な処方箋を描くこととなった。新しい将来人口予測、そしてドイツ経済の長期見通しによれば、2030年まで保険料率を24.2%に引き上げても、年金の給付水準は低下せざるを得ないとしており、2001年改革では所期の目的を達成し得ないとしている。<sup>25</sup> 「リュープ報告書」は、第1章を課題設定と「持続性」概念の定義をおこなっている。第2章は、ドイツの将来人口推計と経済成長、労働市場の将来予測を最新のデータに基づいて提示している。続く第3章は、公的年金保険についての具体的な改革案が詳しく述べられている。第4章は公的医療保険、第5章は公的介護保険の改革を示している。第6章では、三つの社会保険制度への改革案に貫かれるべき原理としてジェンダー・メインストリーミング（Gender-Mainstreaming）の説明をしたあとで、提案された改革案が実行された場合の賃金への追加費用（Lohnzusatzkosten 賃金以外に企業が負担する人件費）への影響や賃金と年金額の関係そして所得再分配機能について言及している。なお、第3章から第4章までの各章の最後には、委員会での少数意見が比較的詳しく掲載されている。特に第3章では、委員の1人でドイツ労働組合総同盟

<sup>23</sup> 委員会報告は、健康社会保障省のウェブ・サイトで公開されており、正式タイトルは、“Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherheit”とされ、本文237頁に補遺が38頁付いている。以下この報告書からの引用は、「リュープ報告」と略す。

<sup>24</sup> 提出された改革提言の基本は、翌年2004年3月11日に法律として連邦議会を通過した。これは、筆者が連邦健康社会保障省でヒアリング調査を実施している最中のことであった。前日からドイツのテレビ報道は、一斉に年金改革法案について特集を組み、国民の疑問などに答えていた。

<sup>25</sup> 「リュープ報告」101頁の表3-7では、以下の見通しを示している。

表4-11 年金支給開始年齢引き上げによる効果

| 年次   | 保険料率(%) |        | 税込みの年金水準(%) |        |
|------|---------|--------|-------------|--------|
|      | 現行制度    | 67歳の場合 | 現行制度        | 67歳の場合 |
| 2003 | 19.5    | 19.5   | 48.0        | 48.0   |
| 2005 | 20.0    | 19.9   | 46.9        | 46.7   |
| 2010 | 19.6    | 19.3   | 45.0        | 44.6   |
| 2015 | 20.4    | 20.0   | 44.5        | 44.3   |
| 2020 | 21.5    | 20.8   | 43.8        | 43.6   |
| 2025 | 22.8    | 22.0   | 42.9        | 42.8   |
| 2030 | 24.2    | 23.3   | 41.9        | 42.0   |

資料出所:「リュープ報告」101頁の表3-7より作成

(Deutscher Gewerkschaftsbund) 副議長のエンゲレン・ケーファー (Ursula Engelen-Kefer) を筆頭に 6 人の委員の反対・批判の見解が詳細に収録されている。

## (2) 改革案の骨子

### ① 年金支給開始年齢の 65 歳から 67 歳への引き上げ

年金制度に対する信頼を保持するために、支給開始年齢の引き上げは 2011 年から開始する。しかも、1 年ごとに 1 か月分だけ開始年齢を引き上げるので、最終的に 67 歳に到達するのは 24 年後の 2035 年とされる。しかしこの提案では、注意深くも、「公的年金支給開始年齢引き上げの前提は、今日の状況とくらべて労働市場の状態が明らかに改善されていることである」<sup>26</sup>と条件付けをしている。報告書では、雇用期間の延長には、高齢者の働く場所が確保されなければならないが、適切な条件を整え政策によってバックアップすれば、高齢者の雇用率は変わるものだとしている。また、企業は高齢者にも雇用機会を提供するとともに、高齢者側もそうした機会を生かせるような教育、訓練を受けておく事が必要だとしている。しかし、このような高齢者雇用拡大のシナリオが簡単には実現しないことへの不安も出されている。例えば、エンゲレン・ケーファーらは、少数意見として以下のように述べている。「もし実際に就業機会が提供されずに、また年金保険への拠出の可能性が確保されないまま公的年金の受給開始年齢の引き上げを通じて形式上の就業期間を延長しても、今まで以上に高齢者を貧困に追い込む危険性が生じるだろう。」<sup>27</sup>

### ② 年金給付額調整式への「持続性係数」(Nachhaltigkeitsfaktor) の導入

これは、従来税込みであれ税抜きであれ現役時代の所得へのリンクを維持してきたドイツの公的年金制度に、新たな係数として「持続性」の要素を加えることによって、将来の年金給付額の上昇を抑制し、保険料拠出者の負担を軽減しようとする改革提案である。「持続性」の原理とは、単純化していえば、年金受給者と年金保険料拠出者のバランスをとる考え方で、99 年改革で考え方だけが示された人口論的要因を考慮する方式と明らかに違って、平均寿命、出生動向、人口の流出・流入そして就業人口の変動を内に取り込み、「自動安定化機能」をもつ原理だとされる。<sup>28</sup>

<sup>26</sup> 「リユールブ報告書」7 頁

<sup>27</sup> 同書 135 頁。この批判は、報告書のバックデータとなっている 2010 年以降の失業者数の減少予測の信憑性と関わっている。同書 61 頁の表 2-3 では、2002 年の登録失業率 (ドイツの公式失業率) 9.5% が 2010 年には 8.8%、20 年には 7.0% そして 30 年には 4.4% まで低下するとの推計値が掲載されている。データソースは、スイスの Prognos 株式会社の予測であり、その予測値は経済予測専門家へのヒアリング結果によって導かれているから、むしろ六七歳への年齢引き上げに向けて、労働市場の状態改善を急ぐべしという政策目標事態が年金改革の前提になっているというループ計算をしているのである。

<sup>28</sup> 同書 9~10 頁。確かに、一国における労働市場、人口における就業率を変動要因に取り込むこの方式は、単なる少子化・高齢化要因だけで年金財政の危機を唱えている日本の年金改革論よりは洗練されたものにみえる。しかし、果たして就業率の変動だけで、ある時期の年金財政を支える扶養力を計ることができるだろうか。むしろ、就業率一般の増減よりも重要な要素は、就業と雇用の質であり、単位当たりの就業活動がどの程度の所得をもたらすかが問われなければならない。年金拠出も含めた社会の扶養能力は、次の等式で表せる。社会の扶養能力 = 労働力人口 × 就業率 × 単位所得。詳しくは、拙稿「少子・高齢化日本の行方」(中央大学大学院総合政策研究科編『日本論Ⅱ——政策と文化の融合』中央大学出版部 2002 年刊、164~167 頁を参照のこと。

すでに 2001 年改革で公的年金の給付抑制分を積立型の企業・個人年金個人勘定で代替することとしていたが、同時に給付スライド率の算定式において個人勘定保険料率を考慮することによって、スライド抑制を図る方式とした。<sup>29</sup> 今回の提案は、さらに、受給者と加入者の比を「持続性係数」として導入し、高齢化や就業状態の悪化が進む場合に、年金給付額のスライド調整が抑制されるようにして、保険料負担の上昇を抑えようとするものである。

報告書では、公的年金に対する対策の結果、2030 年までに、支給開始年齢の引き上げで効果で 0.6%、「持続性係数」の導入で 1.4%、さらに年金調整時期を 7 月から翌年 1 月にすることによって 0.2%、合計で 2.2%の保険料の引き下げが可能と予測している。<sup>30</sup> また、2001 年改革で、48%から 42%以下に下がるとされた老齢年金給付の総賃金ベースに対する所得代替率も若干低い方にシフトするが、40.1%までの低下で済ませるとしている。<sup>31</sup>

このほか、報告書では、委員会では提案されたが拒否された改革案も紹介されている。雇用・就業を拡大して年金制度を維持しようとする大前提からして、まず拒否された考え方は、税による最低保証年金の創設という考え方であった。これは保険料拠出に基づく給付という考えを完全に否定するものであり、また、被保険者をその参加度合いに応じて公平に扱うという公的年金制度の基礎にある原理とも合わないものとして退けている。<sup>32</sup> また、子育てをしている家族に対する段階保険料率 (Beitragsstaffelung) の提案も拒絶した。児童手当や育児休暇期の保険料補填など現行制度でも対応をしているというのがその理由である。<sup>33</sup> 以上のほかにも、公務員や自営業者の年金保険への強制加入の提案も検討されたが、種々の理由で拒絶された。<sup>34</sup>

以上みてきたように、リユールプ委員会の年金改革案は、公的年金制度の長期的持続性あるいは持続可能な年金制度の実現を至上命題としているから、労働者や年金生活者を含む社会の各方面に波紋を引き起こしている。しかし、この年金制度改革案の持続可能性の前提となっているのは、ドイツ経済の国際競争力の維持発展というドイツ産業界に根強い主張である。高い労働コストが国内への投資を減退させドイツ経済を衰退させるというドイツの産業立地論がこの改革提案でも随所で言及されている。1990 年代以降「福祉国家」の再構築と絡めて盛んに議論されてきた「労働の未来」論が、この年金改革案にも色を落としているように見える。この報告書の 1 年前に出されたハルツ委員会報告「労働市場に

<sup>29</sup> 「リユールプ報告書」131～133 頁

<sup>30</sup> 同報告書、105～106 頁

<sup>31</sup> 同報告書、同頁

<sup>32</sup> しかし、本研究報告書の結論で述べているように、軽微雇用が拡大していく現状では、社会保険料負担能力を十分備えた労働者のみが社会保険原理にふさわしいのであり、それ以外の低所得労働者は、公的扶助による労働生活を覚悟する必要があるだろう。社会保障における社会保険原理と公的扶助のバランスは、公的年金の持続性にとっても重要な条件となる。

<sup>33</sup> 同報告書、114～118 頁

<sup>34</sup> 同書、123～126 頁



における現代的サービス」(2002年)とそれを受けて相次いで出されたシュレーダー政権の労働市場「改革」政策は、依然として低下傾向に向かわない高失業状態打開の切り札とされている。こうした政府の方向付けに対して、ドイツの労働組合や年金生活者などは、社会保障削減(Sozialabbau)に反対の態度を表明している。

#### 4.4.4 「アジェンダ 2010」改革とそれに対する反応

これまでみてきたように、現在の年金改革の方向は、労働者の就業年限を既定の60歳から65歳まで延長するに留まらず、67歳まで何らかの形で就業し、年金保険料を拠出することを労働者にもとめることをめざしている。17歳から年金保険に加入した場合およそ50年間労働者として年金保険料を拠出することになる。労働時間の短縮によって豊かな生活と失業の削減をめざしてきたドイツの産業別労働組合のこれまでの努力とは逆の方向への年金改革となる。つまり、生涯の労働時間を延長してなおかつよりわずかの年金しか受け取れないという選択を労働者に迫ることになる。

すでに2004年1月から実施された年金制度変更は次の通りである。①2004年の公的年金保険の保険料率を19.5%で維持するために、最低変動準備基金の水準が、月次総支出額の50%から20%へと引き下げられた。②2004年7月1日の年金額引き上げを延期する。③2004年4月1日から、年金受給者は介護保険について1.7%の満額保険料を負担することになった。

シュレーダー政権は、2003年10月に打ち出した「アジェンダ 2010」の「改革」として、矢継ぎ早に施策を実施してきた。12月19日に連邦議会と連邦参議院の間の調停委員会で結論を得た可決された「アジェンダ 2010」関連の法案のなかでも労働改革が「目玉」とされている。まず、解雇制限法が改定され、2004年1月以降10人以下(従来は5人以下)の労働者を雇用する事業所はこの法律の適用外とした。つまり、「解雇をしやすくすれば採用もしやすくなる」という主に使用者側の言い分を制度化した。また、解雇に対して労働者は異議を申し立てることとならんで月額賃金の半額の解雇補償金(Abfindung)を受け取る選択肢を加えた。同じく2004年1月より労働市場改革法も実施され、失業保険給付期間の最高18か月への短縮、新規創業企業における有期雇用契約期間の4年間への延長など労働市場の弾力化によって雇用を促進しようとする戦略が具体化している。連邦雇用公社(Bundesanstalt für Arbeit)も04年1月5日から連邦雇用エージェント(Bundesagentur für Arbeit)と改名された。さらに疾病保険も患者の医療費自己負担を引き上げるなどの改革が実施された。

ドイツ経済の成長と社会保障の持続性という大テーマは、今後のドイツ内政上最大の政策課題とされるだろう。今日の先進諸国における社会保障は、労働市場を含む国民経済においてそれだけ大きな機能を担わされていることの証ともいえよう。

### Ⅲ. 研究成果の刊行に関する一覧表

#### 書籍

| 著者氏名 | 論文タイトル名   | 書籍全体の編集者 | 書籍名   | 出版社名 | 出版年  | ページ   |
|------|---|----------|---|------|------|-------|
| 岸 智子 | The Growth in the Atypical Labor Force and Changes in Income Distribution | 岸 智子     | <i>Structural Changes in the Japanese Labor Market in the 1990s</i> | 丸善   | 2003 | 51-77 |
| 松丸和夫 | ドイツにおける非正規雇用の展開   | 労務理論学会   | 『現代の雇用問題』   | 晃洋書房 | 2003 | 53-61 |

#### 雑誌

| 発表者氏名 | 論文タイトル名                    | 発表誌名                              | 巻号              | 出版年          |
|-------|----------------------------|-----------------------------------|-----------------|--------------|
| 古郡 輛子 | 非典型雇用の増加と社会保障問題            | 『計画行政』                            | 第 25 巻<br>第 2 号 | 2002         |
| 古郡 輛子 | 日本、韓国、ニュージーランドにみる女性労働と育児問題 | 『家計経済研究』                          | No.59           | 2003         |
| 古郡 輛子 | 雇用のバランス:効率性と公平性            | 『計画行政』                            | 第 27 巻<br>第2号   | 2004         |
| 岸 智子  | 就業形態の多様化と社会保障改革            | 雇用・能力開発機構(編)『雇用と失業に関する調査研究報告書』(Ⅱ) |                 | 2004<br>(予定) |
| 和田光平  | 少子高齢化と若年非典型雇用              | 『計画行政』                            | 第 2 号           | 2004<br>(予定) |

