

歳以上 60 歳未満の人口) は 2000 年の 39.9%から 2050 年の 74.8%へと、2 倍の上昇が見込まれている (表 3 参照)。また、合計特殊出生率は、2000 年は 1.38 となっており、2050 年までおおむね横ばいで推移すると見込まれている。平均寿命 (0 歳時点の平均余命) は、1998-2000 年は男子 74.8 歳、女子 80.8 歳である。2050 年には、男子 81.1 歳、女子 86.6 歳と、男女ともに現在よりも 6 年伸長すると予想されている。

表 3 ドイツの将来推計人口 (2000 年)

	年齢区分別人口 (単位: 100 万人)				扶養率 (%) ② ①
	総人口	20 歳未満	20 歳以上 60 歳未満 ①	60 歳以上 ②	
1960 年	73.1	22.1	38.3	12.7	33.2
1970 年	78.1	24.5	38.0	15.6	41.1
1980 年	78.4	22.2	41.0	15.2	37.1
1990 年	79.8	18.4	45.1	16.3	36.1
1995 年	81.8	18.5	46.1	17.2	37.3
2000 年	82.1	17.6	46.1	18.4	39.9
2010 年	81.6	15.5	45.4	20.7	45.6
2020 年	80.4	14.1	43.4	22.9	52.8
2030 年	78.0	13.4	38.1	26.5	69.6
2040 年	74.6	12.4	36.2	26.0	71.8
2050 年	70.4	11.5	33.7	25.2	74.8

(出所) 連邦統計庁 2000 年統計

このように、人口構造が変化するため、現行制度を維持する場合、将来の保険料率が急速に増加することが予想される。推計によると、2000 年現在の保険料率は 19.3%であるが、2030 年には約 24%にまで上昇すると見られている。

### (2) 公的年金への過重な依存

前述した通り、ドイツでは公的年金が退職後所得の 8 割を占めるという主な収入源となっている。また、90 年代を通じて、個人貯蓄率は 15%から 10%へ低下している。

### (3) 98 年の政権交代

98 年 9 月の連邦議会選挙によって誕生した新政権 (ドイツ社会民主党 (SPD) と緑の党の連立政権) は、99 年改革の主要な部分の実施を凍結したため、新たな年金改革案を作成する必要があった。<sup>11</sup>

## 2.2 2001 年改革の内容

<sup>11</sup> なお、政権交代によって新しい年金政策を打ち出す必要がある場合、保険料引き上げ・給付引き下げという従来の手法から目先を変えた改革案が検討されるようである。その理由として、予想以上に急速な高齢化が進む現状においては、保険料引き上げ・給付引き下げという従来の改革方法は、保険料率が既に約 20%と高水準に達していることもあり行き詰まり感があること、また、保険料引き上げや給付引き下げという改革自体が政治的に好まれないことが挙げられる。有森 [2002] 参照。

表4は、2001年年金改革の内容をまとめたものである。以下では2001年改革のうち、(1)年金算定式の変更による給付の抑制、(2)リースター年金の導入、(3)企業年金改革、(4)女性と年金の改革について解説する。

表4 2001年改革の内容

<p><u>保険料率上昇の抑制・年金受給額削減（負担可能な範囲内で給付を行う）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保険料率の上昇の抑制：2020年まで20%以下、2030年まで22%以下を維持する。</li> <li>・ 代替率の引き下げ：年金算定式の変更により、代替率を、現行の70%から、2030年までに漸次67%（民間推計では64%）へ削減する【詳細は表5を参照】。</li> </ul>
<p><u>リースター年金の導入（2002年1月より）【詳細は表6を参照】</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 任意加入の積立方式の年金（企業年金または個人年金）</li> <li>・ 抛出于国庫補助が行われる</li> <li>・ 保険料率は、2002年（1%）から2008年（4%）にかけて段階的に引き上げられる</li> </ul>
<p><u>企業年金改革</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業年金の新しい提供形態としてペンション・フォンの導入</li> <li>・ 基本的に全従業員に企業年金への加入権利を認める</li> <li>・ 受給権（ベスティング）の向上（2001年1月より）：企業が負担した掛金に対する権利は、30歳（従来35歳）以上、かつ、抛出期間が5年（従来10年）を経過していれば失効しない。<sup>12</sup></li> <li>・ 従業員が所得の4%までを企業年金に給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択肢できる制度（Entgeldumwandlung）の導入</li> </ul>
<p><u>「女性と年金」の改革</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児期間の給付額計算上の優遇措置の拡大：10歳（従来3歳）までの児童を持つ者を対象</li> <li>・ 25年以上の婚姻期間があるカップルで、カップルの両者が年金制度に25年間加入し、かつ、両者が支給開始年齢に達している場合には、婚姻期間中の年金分割を認め、分割する場合には遺族年金の給付を廃止する<sup>13</sup></li> <li>・ 遺族年金の水準を60%から55%へと引き下げ</li> </ul>
<p><u>年金見込み額の通知</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2004年以降、27歳以上を対象に、年1回、抛出状況と将来の予想年金額を記した通知を交付する。</li> </ul>
<p><u>年金額の最低保障額の導入</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受給者本人の貧困を回避するために、年金額の最低保障額（月額600-650ユーロ）を設定<sup>14</sup></li> </ul>
<p><u>老齢年金の早期支給特例の廃止</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2000年から、長期加入者・重度障害者・一定の要件を満たす女性・失業者等に対する老齢年金の早期支給の特例を廃止（一部の例外は残す、支給開始年齢は原則65歳以上）する。</li> </ul>
<p><u>資力調査付きの移転給付の導入</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 65歳以上及び障害者に対して、資力調査付きの移転給付（means-tested transfer payments）を導入する。</li> </ul>

#### (1) 年金算定式の変更による給付の抑制

従来の改革では給付水準を維持するという給付に焦点をおいて議論がなされていたが、

<sup>12</sup> 従業員本人が抛出した掛金に対する受給権は、年齢・抛出期間に関わらず失効しない。

<sup>13</sup> 分割比率は等分である。分割によって得られた年金権は、再婚した場合も喪失しない。

<sup>14</sup> 生活保護では、子などが生計費を出せるかどうかを受給基準となっているが、年金額の最低保障額は本人の貧困のみに焦点が当てられている。

2001年の年金改革では、将来の保険料負担が過重なものにならないようにするために、将来の保険料水準の上限を固定するというように、議論の切り口が負担からなされている。具体的には、保険料について、2020年までは20%、2030年までは22%以下に維持するとした。一方、給付水準については、現役世代の可処分所得の70%となるように設計されているが、2030年までに67%（民間推計では64%）へ段階的に引き下げられる。

給付水準の引き下げは、年金算定式（スライド方法）を変更することによって実現される。具体的には、表1で示した給付算定式の1ポイント当たりの単価の伸びが小さくなるように調整される（表5参照）。

表5 2001年改革における給付算定式の変更

<p>表1の通り、公的高齢年金の年金種別係数は1であるため、公的高齢年金の給付算定式は、「公的高齢年金＝総個人報酬ポイント×1ポイント当たりの単価」と表すことができる。このうち、1ポイント当たりの単価（以下、ARと示す）の伸びについて変更が行われる。</p> <p>【従来】 従来は可処分所得スライドが行われていた（L＝平均総収入、b＝社会保険料率）。</p> $\frac{AR_{(T)}}{AR_{(T-1)}} = \frac{L_{(T-1)} \times (1 - b_{(T-1)})}{L_{(T-2)} \times (1 - b_{(T-2)})}$ <p>【2000/2001年の特別措置】 可処分所得スライドにかえて、物価スライドを適用。</p> $\frac{AR_{(T)}}{AR_{(T-1)}} = \frac{CPI_{(T-1)} \times (1 - b_{(T-1)})}{CPI_{(T-2)} \times (1 - b_{(T-2)})}$ <p>【2002年から2010年まで】 可処分所得から、さらに補足的老後保障制度の保険料上限率（v：2002・2003年1%、2004・2005年2%、2006・2007年3%、2008年以降4%）を差し引いた額の伸びに応じてスライドする。</p> $\frac{AR_{(T)}}{AR_{(T-1)}} = \frac{L_{(T-1)} \times (1 - b_{(T-1)} - v_{(T-1)})}{L_{(T-2)} \times (1 - b_{(T-2)} - v_{(T-2)})}$ <p>【2011年以降】 アドホック・ファクター（0.9）を導入することで、ARの伸びはさらに小さくなる。</p> $\frac{AR_{(T)}}{AR_{(T-1)}} = \frac{L_{(T-1)} \times (0.9 - b_{(T-1)} - v_{(T-1)})}{L_{(T-2)} \times (0.9 - b_{(T-2)} - v_{(T-2)})}$
---

スライド方法は、従来の可処分所得スライドから、2000-2001年は特別措置として物価スライドを適用し、2002-2010年は可処分所得と後述する任意加入・政府奨励のあるリースター年金の拠出上限率を考慮している。リースター年金の拠出上限率は段階的に引き上げられるが、これに応じてポイントの単価の伸びも小さくなるように調整される。2011年以降は、アドホック・ファクターが追加され、ポイントの単価の伸びがさらに小さくなるように調整される。

## (2) リースター年金の導入

公的年金の給付削減を自助努力で補う目的で、企業年金と個人年金に任意加入の拠出建ての制度が導入された(表 6 参照)。この制度は、創設した大臣の名前から、リースター(Riester)年金と名づけられている。

リースター年金の特徴は、政府の奨励として助成金と税控除がある点である。助成金には、基礎助成金と児童(3歳まで)1人当たりに加算される児童助成金があり、低所得者で児童の数が多い人ほど優遇される。結婚しているカップルは、別々に助成金を請求することが可能となっている。また、基礎助成金と児童助成金の両方を受け取ることもできる。このため、政府の支援率は、低所得者で児童の数が多い人ほど優遇される。税控除は、助成金支給よりも税控除の方が有利な場合に適用され、その判断は税当局が機械的にチェックする。拠出上限は2002年から2008年にかけて所得の1%から4%へ引き上げられ<sup>15</sup>、制度が段階的に導入される。拠出上限の引き上げに伴い、政府の奨励も拡充される。課税はEET(拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税)となっている。

---

<sup>15</sup> 2001年改革後、リースター年金の拠出上限額の引き上げ計画が変更された(2002・2003年0.5%、2004年1%、2005年1.5%、2006年2%、2007年2.5%、2008年3%、2009年3.5%、2010年4%)。

表6 リースター年金の概要 (2002年1月導入)

	企業年金	個人年金																																
適用対象となる企業年金・個人年金	ペンション・フォン/ ペンション・カッセ/直接保険制度	銀行貯蓄プラン/ファンドプラン/ 年金保険																																
制度のタイプ	私的年金/積立方式/任意加入の制度																																	
導入趣旨	公的年金の給付水準引き下げ分を、自助努力で補うスキームを提供する。																																	
特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 拠出上限額が設定されている。</li> <li>・ 政府の奨励として、EET 制度 (助成金・税控除) やその他の優遇措置がある。</li> </ul>																																	
保険監督局が提示する承認基準 (一部)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 払い込んだ拠出額 (元本) を保証する。<sup>16</sup></li> <li>・ 60 歳または公的年金の支給開始年齢よりも前に引き出すことができないこと。</li> <li>・ 「終身年金 (年金額は、一定額、あるいは段階的に上昇)」、または「drawdown pension で 85 歳から終身年金」によって支給する。</li> </ul> ※基準を満たす必要があるのは、全企業年金と助成金対象の個人年金商品である。																																	
拠出上限額	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 助成金を含む拠出上限額は、次の通りである。</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>所得の%</th> <th>上限額 (ユーロ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2002・2003年</td> <td>1%</td> <td>525</td> </tr> <tr> <td>2004・2005年</td> <td>2%</td> <td>1,050</td> </tr> <tr> <td>2006・2007年</td> <td>3%</td> <td>1,575</td> </tr> <tr> <td>2008年～</td> <td>4%</td> <td>2,100</td> </tr> </tbody> </table>		年	所得の%	上限額 (ユーロ)	2002・2003年	1%	525	2004・2005年	2%	1,050	2006・2007年	3%	1,575	2008年～	4%	2,100																	
年	所得の%	上限額 (ユーロ)																																
2002・2003年	1%	525																																
2004・2005年	2%	1,050																																
2006・2007年	3%	1,575																																
2008年～	4%	2,100																																
個人拠出に対する政府による奨励 (助成金、EET 制度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 助成金 (基礎助成金と児童助成金) と税控除がある。ただし、助成金の支給対象となる個人年金は、保険監督局の承認を受けた商品に限られる。拠出上限額まで出資した場合に得られる助成金・税控除額は、次の通りである。</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>基礎助成金 (月額)</th> <th>児童助成金 (月額/児童1人)</th> <th>所得税から控除できる年間上限額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2002・2003年</td> <td>38 ユーロ</td> <td>46 ユーロ</td> <td>525 ユーロまで</td> </tr> <tr> <td>2004・2005年</td> <td>76 ユーロ</td> <td>92 ユーロ</td> <td>1,050 ユーロまで</td> </tr> <tr> <td>2006・2007年</td> <td>114 ユーロ</td> <td>138 ユーロ</td> <td>1,575 ユーロまで</td> </tr> <tr> <td>2008年～</td> <td>154 ユーロ</td> <td>185 ユーロ</td> <td>2,100 ユーロまで</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 結婚しているカップルは、共働き世帯で2人とも年金権を持っているか、片働き世帯で補足的老齢保障制度に最低額の個人拠出をしている場合、別々に助成金を申請することができる。なお、最低拠出額は次の通りである。</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2002～2004年</th> <th>2005年～</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>児童助成金の権利がない者</td> <td>45 ユーロ</td> <td>90 ユーロ</td> </tr> <tr> <td>1人分の児童助成金の権利がある者</td> <td>38 ユーロ</td> <td>75 ユーロ</td> </tr> <tr> <td>2人以上分の児童助成金の権利がある者</td> <td>30 ユーロ</td> <td>60 ユーロ</td> </tr> </tbody> </table>			基礎助成金 (月額)	児童助成金 (月額/児童1人)	所得税から控除できる年間上限額	2002・2003年	38 ユーロ	46 ユーロ	525 ユーロまで	2004・2005年	76 ユーロ	92 ユーロ	1,050 ユーロまで	2006・2007年	114 ユーロ	138 ユーロ	1,575 ユーロまで	2008年～	154 ユーロ	185 ユーロ	2,100 ユーロまで		2002～2004年	2005年～	児童助成金の権利がない者	45 ユーロ	90 ユーロ	1人分の児童助成金の権利がある者	38 ユーロ	75 ユーロ	2人以上分の児童助成金の権利がある者	30 ユーロ	60 ユーロ
	基礎助成金 (月額)	児童助成金 (月額/児童1人)	所得税から控除できる年間上限額																															
2002・2003年	38 ユーロ	46 ユーロ	525 ユーロまで																															
2004・2005年	76 ユーロ	92 ユーロ	1,050 ユーロまで																															
2006・2007年	114 ユーロ	138 ユーロ	1,575 ユーロまで																															
2008年～	154 ユーロ	185 ユーロ	2,100 ユーロまで																															
	2002～2004年	2005年～																																
児童助成金の権利がない者	45 ユーロ	90 ユーロ																																
1人分の児童助成金の権利がある者	38 ユーロ	75 ユーロ																																
2人以上分の児童助成金の権利がある者	30 ユーロ	60 ユーロ																																
その他の優遇措置	社会保険料の控除・税控除 ペンション・フォンとペンション・カッセで選択可能 拠出時に定率課税 (20%) ペンション・カッセと直接保険制度で選択可能	持家促進 ドイツ国内に居住用の住宅を得るために、10,000～50,000 ユーロまで引き出すことができる。引き出した額は、65歳までに無利子で毎月定額を返済する必要がある。																																

<sup>16</sup> ただし、遺族年金や障害年金が支払われている場合は、保証範囲 (元本) から差し引かれる。

ここで、リースター年金の普及状況を、いくつかの調査結果から見てみたい。

The Deutsches Institut für Altersvorsorge (DIA)(2004)の調査によると、回答者（18-65歳の1,000人）の70%がリースター年金に加入していないことが明らかになった。2004年現在、個人年金のリースター年金には約290万人、企業年金のリースター年金には270万人が加入している。

The Bertelsmann Foundationが2002年第2四半期と2003年第1四半期に行った調査によると、次の点が明らかになった。

- ① 将来、公的年金の給付が十分なものであると考えている人は、回答者の12%である。
- ② 1952年から1972年に生まれた1,380人を対象に調査したところ、リースター年金商品に投資を行っている者は、2002年の第2四半期には8.9%であったが、2003年4月は16.6%に増大した。
- ③ 個人年金のリースター年金の認知度について質問したところ、67%がリースター年金の商品は複雑すぎて理解できないと回答し、自身が個人型リースター年金の適用対象者であることを知っている者は72%であった。
- ④ リースター年金商品は、児童助成金があるため、子供が3人以上の世帯で人気があり、リースター商品への投資を行っている世帯の割合は、他の世帯と比較すると2倍多くなっている。

The DIAが2004年7月に18-65歳の1,000人を対象に行った調査では、次の点が明らかにされた。

- ① 回答者の17%がリースター商品を購入している。
- ② 回答者の23%は、個人年金や企業年金に加入していない。
- ③ 個人型リースター商品の契約数は、2003年は約310万件、2004年は290万件と減少している。一方、企業型リースター商品の契約数は、2003年は約200万件、2004年は約270万件と増大している。
- ④ 個人型のリースター商品の契約をやめた者の約30%は政府の助成金のない商品を選んでいった。また、20%は企業年金の適用に移管した。

このように、リースター年金は導入時よりは普及しつつあるものの、制度の周知度や使いやすさ等に課題があるようである。Bertelsmann Stiftung (2004)は、リースター年金の課題について、以下の3点を挙げている。

- ① リースター商品をより魅力的なものにするためには、より簡素にする必要がある。
- ② リースター年金について、個人年金と企業年金の商品を比べることは現状では難しい状況にある。消費者がどちらの商品を選ぶのがもっとも望ましいのかを判断することが出来るようにする必要がある。
- ③ 低所得者にとってリースター商品が魅力的なものになっていない理由として、定期的な支払い（拠出）が必要な点と世帯の所得が少なくなったときにリースター年金からお金を引き出すことが出来ない点が挙げられる。リースター商品への拠出により柔軟性をもたせることや、低所得者に対して後から支払うことを認めることを行う必要がある。

### (3) 企業年金改革

2001年改正では、近年の企業年金への新規加入者の減少が見られる中で、企業年金の推進を目指している。企業年金に関する改革として、ペンション・フォン（前述）の導入、事業主負担分の受給権発生要件の緩和（30歳（従来35歳）以上、かつ、拠出期間が5年（従来10年）以上<sup>17</sup>）、企業年金の適用対象を全従業員へ拡大、従業員が所得の4%までを企業年金に給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択肢（Entgeldumwandlung、エントゲル・ウンワンドロン）の導入等がある。

エントゲル・ウンワンドロンは全ての企業年金において提供されているため、従業員は、まず、エントゲル・ウンワンドロンの選択を利用するかどうかを決める。一般的に、エントゲル・ウンワンドロンによって企業年金の保険料に振り分けられた分については、制度ごとに税控除の措置が設けられている。次に、リースターの助成を受けたい場合は、加入している企業年金が直接保険制度、ペンション・カッセ、ペンション・フオンの場合は、これらの企業年金を通じて政府の助成を受ける。リースターの助成の適用となっていない引立金制度、共済基金制度に加入する従業員で、リースターの助成を受けたい場合は、個人年金のリースター商品に加入する必要がある。これらの企業年金・個人年金に対する政府の助成（税控除・助成金）の規模は、1,270億ユーロ（2008年以降、一般財源より充当）になると見込まれている。

ここで、企業年金改革の効果を見てみたい。前出の The Bertelsmann Foundation の調査によると、週15時間以上働く人に対する企業年金制度の適用状況は、2002年第2四半期の42%から2003年第1四半期の54.1%へ拡大した。後者（54.1%）のうち、26.8%が労使ともに拠出し、11.3%が従業員拠出のみ、15.9%が事業主拠出のみとなっている<sup>18</sup>。また、回答者の38%の従業員が、所得の4%までを企業年金に拠出できる制度を利用しており、回答者の85%が、事業主に対し企業年金における情報提供や投資教育の義務付けの法制化を望んでいる。この他、将来、個人年金または企業年金に加入する計画があると回答した者は36%にすぎない。2002年第2四半期に加入計画があると答えた者の41%は、2003年第1四半期の調査ではその計画をやめたと答えており、このように回答した者の大半は低所得者となっている。

企業年金は拡充しつつあるものの、低所得者の加入状況は不十分な状況となっている。

#### （4）女性と年金の改革

女性と年金の改革では、育児従事者に対する給付算定上の優遇措置の拡大、年金分割制度と遺族年金の改正が行われた。

育児期間の給付額計算上の優遇措置は、従来の3歳から10歳までの児童を持つ者に拡大された。また、前述の通り、リースター年金では児童の人数が多いほど児童助成金が多くなるようになっている。なお、就労経験が一度もない人が子供を持つと、法律上、自動的に職員年金保険制度の被保険者となり、育児期間は納付期間とされる。育児期間に係る保険料は税金で充当される。<sup>19</sup>

<sup>17</sup> 従業員本人が拠出した掛金に対する受給権は、年齢・拠出期間に関わらず失効しない。

<sup>18</sup> なお、労使の拠出割合は労使の交渉によって決められる。

<sup>19</sup> さらに、育児経験者が年金受給年齢に達した時に、受給資格要件に満たない期間がある場合は、不足分を追納することによって年金給付を受けられるようになっている。

年金分割制度については、従来の離婚時における年金分割に加えて、25年以上の婚姻期間があるカップルで、カップルの両者が年金制度に25年間加入し、かつ、両者が支給開始年齢に達している場合には、婚姻期間中の年金権分割を認め、分割する場合には遺族年金の給付を廃止することとした。この制度は、2001年12月31日以降に結婚したカップルに適用される。カップルがこの制度を選択することができるのは、両者が支給開始年齢に達している場合か、どちらかの配偶者が死亡した場合である。表7の例では、妻の年金額はこの制度によって1.5倍増える。しかし、片方の配偶者が死亡した場合は、遺族年金（死亡した者の年金額の55%）が出ないため、遺族になった時に分割前よりも年金額が少なくなるケースもある点に注意が必要である。婚姻中の年金分割の選択肢を選ぶ方が年金額の点で得になるのかについては、遺族年金以外の収入があるのか、どちらの配偶者が長生きするのか、個人年金についても分割可能なのか、一方の配偶者が死亡した場合、遺族となった者が再婚する可能性はあるのか等について検討する必要がある（例1、例2を参照）。

遺族年金の水準は60%から55%へ引き下げられた。

表7 婚姻期間中の年金権分割制度を選択した場合の事例

	夫 (ユーロ)	妻 (ユーロ)	合計 (ユーロ)
年金受給権期間			
結婚前	300	100	
婚姻中	900	400	
年金額 (分割なし)	1,200	500	1,700
年金受給権期間			
結婚前	300	100	
婚姻中 (分割後)	650	650	
年金額 (分割後)	950	750	1,700

(出所) Conrad and Fukawa (2003): Table 5

例1：夫が58歳で死亡した場合（婚姻中の分割によって年金額が増える場合）

（婚姻中の年金分割をしない場合）

遺族年金 (1,200ユーロの55%)	660 ユーロ
本人の年金	<u>500 ユーロ</u>
合計	1,160 ユーロ

（婚姻中の年金分割をした場合）

遺族年金	0 ユーロ
本人の年金	<u>750 ユーロ</u>
合計	750 ユーロ

例2：本人の年金によって遺族年金が縮小する場合

遺族年金 (1,200ユーロの55%)	660 ユーロ
本人の収入：	
本人の年金	450 ユーロ
家賃収入	<u>800 ユーロ</u>
	1250 ユーロ



580 ユーロのうち 40%が遺族年金から差し引かれる：660-232 ユーロ  
 給付額 428 ユーロ

### 3. リュールupp委員会の報告書と 2004 年年金改正法

#### 3.1 リュールupp委員会の報告書

2001 年改革は、持続可能な年金制度のために必要な措置、具体的には、公的年金の保険料負担の抑制と給付の削減を同時に実施し、その代替として企業年金の拡充やリースター年金の創設を行った点では評価される一方、代替率の見通し等の政府試算のあまみや、改革は十分ではない等の課題も指摘されていた。

このような状況に対し、2002 年 12 月から「社会保障制度の持続可能性のための委員会」が開かれた。同委員会は、委員長の名前にちなんで、通称、「リュールupp委員会 (Rürup-Commission)」と呼ばれており、リュールupp委員長を含む 27 名の委員で構成されている。委員会には、年金<sup>20</sup>、医療保険、長期介護保険、制度横断的トピックの 4 つの小委員会が設けられている。

同委員会は、約 9 ヶ月にわたる議論を経て、2003 年 8 月に最終報告書を公表し、ドイツの社会保障制度を財政的に安定的なものにすることを目的とする改革案を発表した。

2001 年改革では、前述の通り、保険料率を 2030 年までに 22%を上回らないことと同時に、ネットの所得代替率は 67%を維持することを目標としていた。しかしながら、リュールupp委員会の報告では、新しい人口・経済の見通しによると、保険料率は 2030 年に 24%を超えると同時に、給付水準も低下すると指摘されている。

年金について出された改革案の内容は、(1) 公的年金の支給開始年齢の引き上げ、(2) 給付算定式に持続可能性要素 (Sustainability Factor) の導入、(3) リースター年金改革、(4) 積立金の引き上げである。報告書では、改革案に加えて、委員会では採用しなかった考え方について意見を述べている。

#### (1) 公的年金の支給開始年齢の引き上げ

公的年金の支給開始年齢を、1 年につき 1 月ずつ引き上げ、24 年かけて現行の 65 歳から 67 歳に引き上げる。報告書では、労働市場に高齢労働者が参入するのを推進させるために、企業は高齢者に対して雇用機会を提供し、高齢者は雇用機会を生かせるような教育、訓練を受ける必要があると指摘している。

#### (2) 給付算定式に持続可能性要素<sup>21</sup> の導入

給付算定式のスライド部分に、受給者数の伸びと拠出者の伸びの関係を示す持続可能性

<sup>20</sup> 年金小委員会は、Axel Börsch-Supan 氏と Bert Rürup 氏が中心となって進められた。

<sup>21</sup> なお、持続可能性要素の導入案は、99 年年金改革の人口構造要素 (Demographic Factor: DF、予想寿命の伸長に伴って全体の年金水準を削減する方法) の導入と似た議論であると指摘することができる。人口構造要素の導入は、99 年改革法可決後の政権交代によって実施されなかった。人口統計的要素は下式の通り (LE は平均予想寿命)。

$$DF_t = \left( \frac{LE_{t-2}}{LE_{t-1}} - 1 \right) \times \frac{1}{2} + 1$$

要素 (Sustainability Factor/*Nachhaltigkeitsfaktor*) を導入することによって給付の伸びを調整する (表 8 参照)。報告書では、持続可能性要素の導入により、1 年間で約 1/2% ポイント給付の伸びを抑制できるという試算結果を示している。

表 8 リュールupp委員会が提案した持続可能性要素

$\frac{AR_{(T)}}{AR_{(T-1)}} = \frac{BE_{(T-2)}(1-b_{(T-2)}-v_{(T-2)})}{BE_{(T-3)}(1-b_{(T-3)}-v_{(T-3)})} \left[ \left( 1 - \frac{PQ_{(T-2)}}{PQ_{(T-3)}} \right) \alpha + 1 \right]$	
AR: ポイント単価	v: リースター年金の保険料上限率
BE: 加入者の平均総収入 <sup>22</sup>	PQ: 持続可能性要素 (受給者数 / (加入者 + 失業者数))
b: 社会保険料率	α: リュールupp委員会では 1/4 としている

なお、持続可能性要素 (PQ) の中に失業者が含まれている理由は、失業者の保険料が失業保険から支払われているからである。

### (3) リースター年金改革

政府奨励 (助成金・税控除) の適用対象を、全ての納税者に拡大するべきであると言及している。また、政府の助成金を受けるための条件の緩和と手続きの簡素化、制度の透明性の向上についても触れている。

### (4) 積立金の引き上げ

報告書では、保険料を引き上げずに、積立金の補充を行うことを主張している。積立金は、2002 年末現在 0.6 ヶ月分となっているが、1.5 ヶ月分を目標の上限と設定している。補充を行うことで、積立金の周期的な変動を抑制し、持続可能性を強化させる。

報告書では、これらの改革を行うと、2030 年までに、支給開始年齢の引き上げによって 0.6%ポイント、持続可能性要素導入によって 1.4%ポイント、スライド適用時期を 7 月から 1 月に変更することによって 0.2%ポイント、合計 2.2%ポイントの保険料の低下が可能となり、2030 年の保険料率を 22%未満におさえるという 2001 年改革の目標を達成することができるという見解を示している。また、老齢給付の総賃金ベースの所得代替率は、2001 年改革によって現行の 48%から 42%に低下するとされたが、リュールupp委員会の改革によって 40%までの低下に抑えられると指摘している (表 9 参照)。<sup>23</sup>

表 9 支給開始年齢の引き上げ、給付調整開始時期の延期、持続可能性要素導入の効果

<sup>22</sup> 従来は、全国の平均総報酬 (L) が用いられていたが、リュールupp委員会の報告書、及び、2004 年改革では、年金制度に加入している者 (年金被保険者) の平均総報酬に変更されている。

<sup>23</sup> ドイツでは、所得代替率について、1992 年から 2001 年までの代替率はネット、リュールupp委員会報告書ではグロスとなっている。この背景として、後述する 2005 年 1 月より、新しい年金課税 (EET) が段階的に導入されることがある。EET を段階的に導入すると、同じ総個人報酬ポイントを持つ者でもネットの場合所得代替率が変わってしまうため、グロスで表示する必要がある。

年	保険料率 (%)				モデル年金のグロスの給付水準 (%)			
	2001年改革(現行)	(A) 給付調整時期(T)の延期(7月から翌年の1月へ延期)	(B) 支給開始年齢の引き上げ(65歳から67歳へ)	(A)+(B) + 持続可能性要素の導入	2001年改革(現行)(注2)	(A) 給付調整時期(T)の延期(7月から翌年の1月へ延期)	(B) 支給開始年齢の引き上げ(65歳から67歳へ)	(A)+(B) + 持続可能性要素の導入
2003	19.5	19.5	19.5	19.5	48.0	48.0	48.0	48.0
2005	20.0	19.9	19.9	19.9	46.9	46.7	46.7	46.4
2010	19.6	19.4	19.3	19.0	45.0	44.6	44.6	44.0
2015	20.4	20.1	20.0	19.6	44.5	44.1	44.3	43.7
2020	21.5	21.2	20.8	20.2	43.8	43.4	43.6	42.6
2025	22.8	22.6	22.0	21.2	42.9	42.6	42.8	41.5
2030	24.2	23.9	23.3	22.0	41.9	41.6	42.0	40.1
2040	25.6	25.1	24.6	22.9	40.8	40.5	40.9	38.4

(注)委員会では2040年まで試算しているが、全ての意見等は2030年までの数字に基づいている。  
(出所) Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, pages 101-106

また、委員会は、支給開始年齢引き上げによる拠出期間の延長やリースター年金によって、モデル年金のグロスの給付水準がどれだけ上昇するのかについても試算を行っている(表10参照)。

表10 就労期間の延長による拠出期間延長とリースター年金の効果

	モデル年金のグロスの給付水準 (%)				
	2001年改革(現行)	(A)+(B)+ 持続可能性要素の導入(65歳まで就労)	(C) 支給開始年齢の引き上げにより、67歳まで就労	(D) リースター年金のグロスの年金水準(拠出率4%)	(C)+(D)
2003	48.0	48.0	48.0	0.0	48.0
2005	46.9	46.4	46.4	0.0	46.4
2010	45.0	44.0	44.0	0.0	44.0
2015	44.5	43.7	44.1	2.4	46.6
2020	43.8	42.6	43.4	3.7	47.2
2025	42.9	41.5	42.7	5.1	47.8
2030	41.9	40.1	41.6	6.5	48.1
2040	40.8	38.4	40.1	9.1	49.2

(注)リースター年金の試算では、平均所得の4%を少なくとも12年間積み立て、4%の利回りと10%の管理コストを仮定している。また、リースター年金は18年間支払われ(遺族年金を除く)、公的年金と同様に物価スライドが適用されるものと仮定している。

(出所) Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, pages 106-108

この他に、リールップ委員会では採用しなかった下記の考え方とその理由について説明している。

- ・ 税方式による最低保障年金

税方式による最低保障年金という考え方は、拠出に基づく給付という考え方を完全に否

定するものであり、拠出に基づく給付を否定することは就労インセンティブの低下につながりうると指摘している。

- ・ 年金制度による育児支援の拡充

委員会では年金給付を育てた子供の人数と結びつけることに関しては適切なものという考えを述べている一方で、現行制度で既にある程度の対応はなされており、育児支援は年金制度だけではなく社会全体で対応すべきであるという考え方を示している。

- ・ 高所得者の年金給付の削減

高所得者の年金給付の削減は、従前の拠出に基づく給付という原則に反する考え方であることと、就労や制度への加入インセンティブの低下につながるという点で、委員会では推奨しないと述べている。

- ・ 保険料を課す所得の範囲の拡大

保険料を課す所得の範囲に資産収入等を含めるという考え方を否定している。その理由として、所得の範囲を拡大することは、賦課方式の年金財政の観点から見ると、短期的には収入増となるが、長期的には支出増となり、将来の保険料上昇が必要とされることと、高所得者は余命が長くなる傾向があるため、高所得者に対して年金を支払う期間が長くなることが想定されることを挙げている。また、保険料を課す所得の範囲を拡大することは、賦課方式の原理の範囲を増やすことを意味し、そのことは今のドイツが目指しているものとは異なると言及している。

- ・ 年金制度の一元化

被保険者数を増やすことを目的に、制度に加入していない公務員や自営業者を、ホワイトカラーを対象とした職員年金保険制度に入れることに反対している。その理由として、保険料を課す所得の範囲を拡大する考え方と同様に、短期的には保険料収入が上昇するものの長期的には支出増となり、将来世代の費用が上昇することを挙げている。

### 3.2 2004年改革

2004年改革では、リユールップ委員会の提案のほとんどを踏襲しているが、支給開始年齢の引き上げを2004年改革案に織り込まなかったことと、持続可能性要素を導入した給付算定式がリユールップ委員会のもの(表8)との若干異なっていることの2点について、リユールップ委員会の提案と2004年改革で異なっている。2004年改革の給付算定式は表11の通りである。

表11 2004年改革の給付算定式

$$\frac{AR_{(T)}}{AR_{(T-1)}} = \frac{BE_{(T-1)}(1-b_{(T-1)}-v_{(T-1)})}{BE_{(T-2)}(1-b_{(T-2)}-v_{(T-2)})} \left[ \left( 1 - \frac{PQ_{(T-1)}}{PQ_{(T-2)}} \right) \alpha + 1 \right]$$

$AR$ : ポイント単価                       $BE$ : 加入者の平均総収入  
 $b$ : 社会保険料率                       $v$ : リースター年金の保険料上限率 (2010年に4%)  
 $PQ$ : 持続可能性要素 (受給者数 / (加入者 + 失業者数))  
 $\alpha$ : 1/4

スライド適用時期は、リユールップ委員会が7月から1月に変更したのに対し、2004年改革では従来の7月が採用されている。したがって、リユールップ委員会の算定式上のT-2、T-3は、2004年改革のT-1、T-2に相当し、この面ではリユールップ委員会と2004年改革の算定式に違いがない。

また、2004年改革では、給付水準の下限として、モデル年金のネットの給付水準が2030年までに43%を下回る場合は、何らかの措置を講ずるとしている。

表12は、VDR (Verband Deutscher Rentenversicherungsträger) による、新しいネットの考え方<sup>24</sup>とグロスによる給付水準の試算を示したものである。

表12 VDRの2004年改革によるモデル年金の給付水準

	新しいネットの給付水準 (%)		グロスの給付水準 (%)			
	2004年改革のみ	2004年改革 + 年金課税改革	2004年改革前		2004年改革後	
	VDR	VDR	VDR	リユールップ (再掲)	VDR	リユールップ (再掲)
2002	68.9	68.9				
2005			46.8	46.9	46.7	46.4
2015	64.5	62.5				
2030	58.5	52.2	41.9	41.9	39.0	40.1

(注1)リユールップ委員会の2004年改革後の推計値には、給付調整時期の延長と支給開始年齢の引き上げが含まれている点に注意が必要である。

(出所)VDR(2004)

#### 4. 年金課税改革法 (Alterseinkünftegesetz)

2004年、現行の拠出時課税 (本人負担分のみ)、給付時非課税 (利子部分を除く) の制度から、拠出時の課税を軽減し、給付時の課税を重くすること等を織り込んだ年金課税改革法案が可決された。新しい年金課税の規定は2005年1月から適用される。主な内容は、下記の通りである。

- (1) 加入者 (従業員) 負担分の年金保険料について、2005年に60%分を非課税とする (現行は100%課税)。その後、非課税枠を毎年2%ずつ拡大し、2025年に100%

<sup>24</sup> 新しいネットのコンセプトは、(モデル年金額 - 社会保障保険料の平均値) / (平均総賃金 - 平均的な社会保険料本人負担 - リースター年金への平均的な拠出額) と定義されている。

非課税とする。

- (2) 給付については、現行の規定では利子以外は非課税であるが、2005年から給付の50%を課税対象とする。その後、2020年まで年2%、2040年まで年1%ずつ課税範囲を拡大し、2040年に100%課税とする。

この法律が成立した背景には、ドイツ連邦憲法裁判所が2002年3月に下した違憲判決（「民間被用者の年金給付（拠出時は本人負担分が課税、給付時非課税）と公務員の恩給年金（賃金の後払いとみなされるため拠出はなく、給付時課税）で課税方式が異なるのは、老後の取扱いが不平等」という元公務員の訴えを認めたもの）と、EUが拠出時ではなく給付時に課税を重くする年金課税方式（EET）を進めていることがある。ドイツでは、段階的にEETが導入される。

## 5. 日本への示唆

日本の平成16年改正では、ドイツの2001年改革と同様に、将来の保険料水準に上限を設定し、負担可能な範囲内で給付を行うという考え方に基づいて改革が行われた点で類似している。また、スライド調整の仕方を変更することで公的年金の給付水準を引き下げることとも類似している点と指摘できる。

次の項目について、ドイツの年金改正から日本へ何が示唆されるのかを考察する。

### (1) 持続可能性要素の導入

ドイツの2004年改革では、給付水準を調整する方法として持続可能性要素が導入された。一方、日本においても2004年改革においてマクロ経済スライドが導入された。両者とも、加入者と受給者の伸びを算定式に導入しているが、ドイツでは加入者と受給者を比で反映させている。一方、日本では、マクロ経済スライドの当初の案には受給者の伸びについて考慮されず、後から受給者の伸びを平均余命の伸びを勘案することで取り入れた結果、加入者と受給者の要素を足し合わせたものとなっている。2つの要素を比という1つの形で入れるのと、分子と分母を分けて入れる（足し合わせたものとして入れる）のではどちらが良いかは、好みの問題とも言えるが、より直接的に入っているという点から考えると、ドイツの方が判りやすいとも言えるであろう。

### (2) リースター年金、給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択肢の導入

受給者が公的年金の代替率が下がる分だけ生活水準を引き下げることが望まないのであれば、何らかの形で公的年金の代替率が下がった分を補う必要がある。ドイツの2001年改革では、公的年金の役割を縮小すると同時に、私的年金（特に企業年金）を強化する改革を行うことで、政府が3本柱のウエイトの置き方を変化させるためのスキームを提供している。日本においても、ドイツのように、リースター年金や従業員の給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択肢の導入を認め、公的年金を代替する制度を導入することが必要である。

ドイツにおいては、給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択肢（Entgeldumwandlung）の導入によって、企業年金の普及が進んでおり、その効果はリースター年金の導入以上であると見られている。給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択肢の方が効果的となった理由として、この制度は一種の税制優遇と解釈でき、

加入手続き等が複雑なリスター年金よりも分かりやすい制度であることが考えられる。日本の貯蓄意欲が依然として衰えていないとすれば、公的年金を代替する制度の提供によって、公的年金のスリム化への対応となりうると思われる。

なお、日本においては、2000年から2002年の過去3年間は、年金資産運用結果がマイナスとなり、企業年金の中には積立不足の問題を抱える等、厳しい環境に直面した。日本の平成16年改正では企業年金の充実が取り上げられ、企業年金の選択肢の多様化に対応した法改正がなされたが、仮に運用環境が低迷を続け、なおかつ、企業年金に対する十分な対策が講じられない場合は、公的年金の代替となり得るべき企業年金の給付水準も引き下げられる自体も予想される点に留意が必要である。

#### 参考文献

- 有森美木 [2002] 「先進国における社会保障年金への確定拠出個人勘定導入の潮流」『日本年金学会誌』第22号
- 有森美木 [2003] 「ドイツの年金改革」『現代福祉国家の再構築シリーズI 欧米6カ国における年金制度改革の現状と課題』(財)連合総合生活開発研究所
- ハラルト・コンラット、有森美木 [2002] 「先進国における社会保障年金への確定拠出個人勘定導入について(4)ドイツの場合」『年金レビュー』2002年7月号 日興フィナンシャル・インテリジェンス
- Bertelsmann Stiftung (2004): Vorsorgereport: Private Alterssicherung in Deutschland - Zusammenfassung. Gütersloh.  
[http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/4256\\_8718.jsp](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/4256_8718.jsp)
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2003): Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme. Bericht der Kommission. Berlin.
- Conrad, Harald and Fukawa Tetsuo (2003): The 2000/2001 Pension Reform in Germany - Implications and Possible Lessons for Japan. In: The Japanese Journal of Social Security Policy, Vol. 2, No. 2.
- Deutscher Bundestag (2003): Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der Gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz). Drucksache 15/2149.
- Deutsches Institut für Altersvorsorge (2004): Das DIA-Rentenbarometer. Köln: Deutsches Institut für Altersvorsorge.
- Heiss, Florian (2003): Wie groß sollte die Schwankungsreserve der gesetzlichen Rentenversicherung sein?, Mannheim Institute for the Economics of Aging (MEA).
- Infratest Sozialforschung (2003): Situation und Entwicklung der betrieblichen Alterssicherung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2003. Endbericht. München: Infratest Sozialforschung.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2003): IW-trends 3/2003. Köln.
- Schmähl, Winfried and Stefan Böhm (1994): Occupational pension schemes in the

private and public sector in the Federal Republic of Germany - an overview. In:  
ZeS-Arbeitspapier Nr. 5/94.

Schmähl, Winfried (2004): Stellungnahme zum Entwurf eines  
„RV-Nachhaltigkeitsgesetzes“ anlässlich der Anhörung des Ausschusses für  
Gesundheit und Soziale Sicherung am 11.02.2004.

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR)(2004): Stellungnahme  
anlässlich der öffentlichen Anhörung vor dem Ausschuss für Gesundheit und  
Soziale Sicherung des Deutschen Bundestages am 11. Februar 2004 zum Entwurf  
eines „Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der  
gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz)“



## フランスの年金制度

岡 伸一

(明治学院大学)

### 1.1 フランス年金制度の概要

#### 1.1.1 フランス年金制度の特徴

どの国も社会保障制度は独自の運営を行っている。フランスの年金も他の先進諸国と比べて非常にユニークなところが少なくない。年金改革の紹介に入る前に、前提条件としてフランス年金制度の特徴について、概略を示したい。

第1に、100以上の年金が職域ごとに分立しているのがフランスの大きな特徴である。年金制度が乱立しており、各制度が労使の自治権を認められている。政府の介入を嫌い、各団体の自立性を重要視する伝統である。民間部門の賃金労働者が属するのが一般制度の年金であり、年金総支出の63%を占めている。

第2に、公務員や国営企業の職員は、それぞれ職域の年金が準備され、しかも特別年金として非常に条件の良い内容で運営されている。特別年金は、総年金支出の28%を占めている。フランスでは一般に公務員の年金が民間の年金制度よりも充実している。官民格差が伝統的に強く残っており、しかも、公務員年金も企業別であったり分立しており、改革の障害ともなっている。

第3に、社会保障としての公的年金の上に労働協約に基づく補足年金制度がある。補足年金も強制適用であり、賦課方式の拠出建てで運用されている。また、補足年金はポイント制度で計算され、所得比例の性格を有している。この準公的な補足年金の存在がフランスのユニークさである。さらに、その上に三階部分にあたる私的な年金が上乘せされる。

第4に、最低保障年金がフランスでは充実している。ミーンズテストを条件にして、高齢者の最低所得保障が実施されている。既に受給した年金額が最低保障に満たない場合は、その不足額が支給される。一般的な公的扶助制度とは別に、老齢年金制度の枠内で最低保障が確立されている。年金収入は65歳以上者の所得の4分の3以上に相当する。年金以外の所得を含めると、現役労働者の平均的な生活水準と接近しており、最低保障年金も機能するため高齢者の貧困はほとんど存在しない小さなリスクとなっている。

#### 1.1.2. 年金をとりまく状況

##### a, 人口構成

かつて、フランスの人口高齢化は緩やかなものと理解されてきた。しかし、最新の推計では高齢化がかなり進行しそうだと言われ修正されてきた。最新の人口推計を見てみよう。まず、20歳未満、20歳から59歳、そして、60歳以上の3つの年齢階層別に総数の予想した。19歳未満人口は、1970年頃をピークに減少傾向が2050年以降まで止まらない。他方、60歳以上人口は絶えず上昇傾向であるが、戦後60年を迎える2005年以降ベビーブーマーが60歳を迎えて以降は高齢者数が急増する。20歳から59歳の現役労働者層では、2005年ころまで増加傾向にあったものが、この時期以降は下降局面に入っている。

同じく人口推計から、20歳から59歳までの人口に対する60歳以上の人口の比率（扶養率）の予想によると、平均寿命の変動を考慮した場合、2000年の0.38から2040年の

0.73 に約 2 倍に急増している。

表 1 は、現行年金支給開始年齢である 60 歳の時点での平均余命を示している。男性の場合、1950 年は 15.4 年であったのが、2000 年に 20.2 年、そして 2040 年には 25.9 年と予想されている。女性でも同様に、18.4 年、25.6 年、31.0 年と予想されている。このことが年金支出額の増大を招き、財政悪化に直結する。

#### b, 退職動向

フランスでは、定年制は存在しない。年金年齢が退職年齢となるのが一般的な理解である。もし、企業が年金年齢前に従業員を辞めさせれば、それは労働法に従えば違法解雇と認定され、解雇手当を支払わなければならない。解雇手当は勤続年数によって決まるので、年金直前の従業員を辞めさせるのにはかなりのコストがかかることになる。

伝統的にフランスの退職年齢は早い。労働組合も早期退職を目指して長年、運動してきた。表 2 は、2001 年現在の年齢別の雇用率を示している。ここで雇用率とは総人口に対する雇用労働者の比率である。50 歳で 79.9%、60 歳で 31.2%、65 歳で 5.4%ということである。現行の正規年金年齢時点で雇用されているのは、約 3 割に過ぎない。この雇用率は、先進諸国の中では極めて低いと言えよう。

3 つの年齢層別に雇用率を時系列に見てみると、25~54 歳の現役労働者層の雇用率は 80%を前後して 1970 年代以降安定している。16~24 歳の若年層では、1960 年代の 60%代から現在 20%代まで急減している。若年失業率の高いことや高学歴化を反映していると思われる。55~64 歳層では、若年層同様急減している。1970 年当時の 70%前後から 1980 年代以降 30%代を維持している。

#### c, 年金財政

人口動態と雇用情勢を考慮して、年金支出の GDP 比率の推計を見ると、2000 年の 12.6%から 2040 年には 16.3%まで増加するという結果であった。さて、問題の年金財政の収支状況であるが、表 3 が主な年金制度別の 2000 年の現状から 2040 年までの予想を示している。一般制度については、悲観的なものと楽観的なものと 2 つの仮説を用意している。なお、この数値には、管理事務費用、保証費用、国庫補助、税等を現在の条件を維持したものととして予想している。

一見してわかるように、現在はまだ表面化していない非常に深刻な財政危機がこの 40 年間に訪れることがわかる。民間賃金労働者の加入する一般制度では、どちらの仮説に従っても最大の財政赤字に陥ることが予想されている。公務員の年金も例外ではない。この他の年金制度も一部の例外を除いて、ほとんどが赤字基調の予想である。

### 1.1. 3. 年金制度の概要

フランス年金制度の基本的な内容について、最新の制度概要を紹介しよう(2)。

#### a, 受給要件

最低賃金の 200 時間分の収入 (2004 年現在で 1438 ユーロ) を得た時に、1 四半期の保険期間が満たされ、これが最低拠出期間の要件となる。補足年金では、最低必要拠出期間は設定されてない。一般制度の年金においては、満額年金の要件は拠出期間が 160 四半期を満たしているか、年齢 65 歳に達しているか、障害等の特別な要件を満たしていることとなっている。他方、補足年金は社会保障年金の決定に従う。

#### b, 年金支給年齢

一般制度では、60歳が正規支給開始年齢となっている。補足年金では65歳に設定されているが、社会保障年金が60歳以降で支給開始する場合には、補足年金もそれに従う。但し、被保険者期間、拠出期間、年齢の3つの条件の下で14歳以降早期に就労を始めた人に関しては、56歳から年金受給が可能となった。重度障害者は特定条件付きで55歳から年金支給開始が認められる。補足年金でも、55歳からの支給が可能。

#### c, 拠出免除期間

一般制度では、次の要件に該当する場合に拠出免除が認められる。免除された期間は、年金給付算定基礎に組み入れられる。①疾病、出産、障害、労災の社会保障給付の受給期間と職業リハビリ期間、②失業給付受給期間と受給外の1年間、③兵役期間と裁判の待機期間、④子供一人養育する母親に一律2年間、⑤重度障害児の場合さらに2年間、⑥親休暇期間中の最高3年間、⑦特定条件下での早期退職の期間、⑧北アフリカで失業中の戦争兵引揚者で退職準備の給付の受給期間。

#### d, 扶養者付加年金

一般制度の場合、65歳以上の配偶者（障害者の場合60歳）は、最高年609.80ユーロが付加年金として支給される。子供は付加年金の対象とならない。補足年金では、配偶者のための付加給付はないが、扶養する25歳未満の子供一人につき5%の付加年金が加えられる。

一般的な扶養者対象の付加年金とは別に、3人以上の子供を養育した者に10%の年金増額が認められる。16歳までに9年間以上養育することで、条件が満たされる。家族給付と併給が可能である。老齢年金の受給者それぞれ、夫婦それぞれが適用となる。第三者の介護が必要な年金受給者は年金支給額が40%増額されるか、最低年11,350.44ユーロが支給される。

一般労働者の補足年金（ARRCO）においては、3人以上の子供を養育した親は5%の補足年金増額が認められるが、前述の扶養者付加年金との併給はできない。管理者・技術者の補足年金（AGIRC）では、3人以上の子供を養育した者には8%の年金増額が認められる。さらに、4人目以降は4%づつ増額され最高24%の増額まで可能とされている。

#### e, 最低年金・最高年金

満額年金の受給要件を満たす場合は、2004年現在で年6,706.39ユーロが最低保証される。被保険者期間が要件を満たしていない場合には、出生年に応じて比例的に支給額が決められる。ミーンズテストを前提とした最低保証年金の支給額は、4,085.23ユーロとなっている。補足年金では、最低保証はない。

一般制度においては、社会保障上限額の50%に相当する年14,856ユーロが最高支給限度額となる。一般労働者の補足年金においては、社会保障上限額の3倍相当の範囲内で決定される。管理職・技術者の補足年金では、社会保障限度額の8倍相当を上限支給額としている。

#### f, 早期年金・繰延年金

早期年金は、一般制度ではない。補足年金では、55歳から早期年金が適用可能となる。減額率は55歳から59歳までの期間については1年早期受給するごとに7%の減額、60歳から62歳では5%、それ以後1年ごとに4%の減額率となる。繰延年金は、一般制度では2004年1月1日以降、60歳以降に40年間の拠出期間を満たした者が1四半期多く労

働すごとに 0.75%の年金額の増額が認められる。補足年金では、同様の措置はない。

#### g, 就労と年金

年金受給額と労働賃金の合計が年金受給前の賃金を下回る限り、年金は就労しながらもフルに支給される。パートタイム労働者には、労働時間に応じて部分年金が適用される。フルタイム労働者の 60%から 80%の労働時間では 30%の年金支給率を、50%から 60%の労働時間では 50%の支給率を、40%未満の労働時間では 70%の支給率で年金が支給される。

#### h, 年金課税

年金は補足年金も含め、10%,20%の控除後に課税対象となる。前述の特別な付加年金は課税対象外となる。年収が特定額を超える段階で、課税されることになる。一般制度、補足制度とも年金は、次の課税対象となる。一般社会拠出として 6.2%,社会保障債務償還拠出 0.5%,最後に補足年金には 1%。

#### i, 財源

フランスの年金は、保険料と税金を財源とする。保険料は包括的なものではなく、制度ごとに決められている。民間賃金労働者が属する一般制度の老齢年金においては、保険料率は 14.75%で、労働者が 6.55%、使用者が 8.20%となっている。ただし、上限額が月 2,476 ユーロ、年 29,712 ユーロに使用者保険料 1.60% (上限なし) を加えた額に設定されている。

補足年金においては、一般労働者に適用される ARRCO の場合、年収制限額以内では労働者 3.0%、使用者 4.5%の合計 7.5%が基本となり、さらに、制限額を超え制限額の 2 倍までの収入では労働者 0.8%・使用者 1.2%の 2.0%が加算され、さらに、制限額の 2 倍から 4 倍までは 60 歳から 65 歳での退職に際しては、労働者 0.9%・使用者 1.3%の 2.2%が加算される。

管理職、技術職等の幹部職員に適用される AGIRC の場合、上限額の 2 倍から 8 倍の間では労働者 7.5%・使用者 12.5%の 20.0%が基本保険料率となり、さらに、臨時保険料として労働者 0.13%・使用者 0.22%の 0.35%が付け加わる。

無拠出給付として国民連帯基金から最低保障年金が賄われている。連帯基金の財源は、一般社会拠出と家族給付基金からの補助金で調達されている。さらに、社会保障の赤字補填のために特別な拠出が導入された。すべての所得に対して、一律 0.5%の比率で徴収される。一種の目的税である。

#### j, 遺族年金

まず、一般制度においては、遺族年金は 55 歳以上の配偶者 (障害のある場合は 55 歳未満も可) に適用される。孤児への適用はなく、家族給付が適用される。配偶者の場合、最低 2 年以前に婚姻していることが条件となる。但し、子供のいる場合はこの限りではない。死亡した被保険者の老齢年金の 54%相当が、遺族年金として支給される。離婚している再婚していない配偶者の場合、婚姻期間に応じて遺族年金が分割される。配偶者が子供を養育している場合、子供一人につき月あたり 83.03 ユーロが補助される。さらに、16 歳になるまでの 9 年間以上に渡り 3 人以上の子供を養育した場合には、10%増額される。

遺族である配偶者が再婚した場合、障害年金は支給停止となるが、遺族年金や老齢年金は停止されない。遺族年金の限度額は、老齢年金の限度額の 54%にあたる 8,022.24 ユーロである。遺族年金は死亡した被保険者が 60 四半期の拠出期間を満たしていれば、