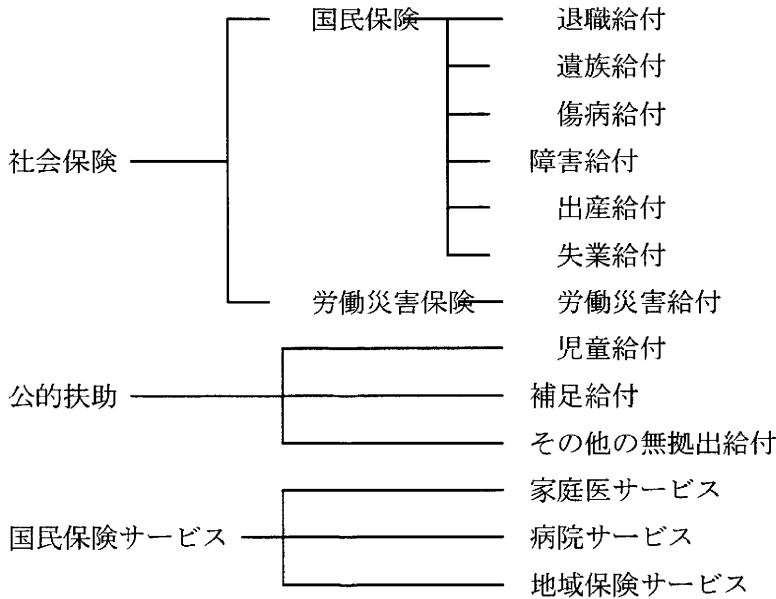


3 イギリスの社会保障制度

3.1 イギリスの社会保障制度体系



4 イギリスの公的年金制度

4.1 イギリスの公的年金制度の概要

イギリスの公的年金制度は、イギリス居住の全ての人を対象とする国民保険制度の中に位置付けられており、老齢、死亡、障害、出産、失業等の所得を喪失減少させる事由に対する総合的な保険制度のひとつとして位置付けられている。国民保険は、イギリスに居住する 16 歳～64 歳の男性と 16 歳～59 歳の女性は強制加入となっている。国民保険はかつては国庫負担があったが、サッチャー政権が 1989 年にこれを廃止し、現在の財源は保険料 23.8% (2007 年：被用者 11.0%、事業主 12.8%) のみによって賄われている。但し、最低所得額未満 (2009 年度で週 95 ポンド) の者については保険料の支払いが義務付けられておらず、自営業者についても年間純利益が 5,075 ポンドであれば、保険料の支払い義務はない。保険料の支払い義務のない人でも、任意に国民保険に加入することはできる。なお、労働能力がない者、疾病給付・出産給付・障害介護手当を受給している者は保険料が免除される。支給開始は男性が 65 歳、女性は 60 歳であるが、女性は 2020 年にかけて段階的に 65 歳に引き上げられる。さらに 2007 年年金法により、2024 年～2046 年にかけて、男女共に段階的に 68 歳に引き上げられる予定である。基礎年金を満額受給するためには、保険料拠出年数と保険料免除年数の合計が、男性で 44 年、女性で 39 年必要である。しかし 2007 年年金法により、2010 年から男女共に 30 年に短縮された。なお、最低加入期間として、満額受給に必要な期間の 25% (男性 11 年、女性 9.75 年) 以上の加入期間がなければ、年金を受給できない。

イギリスの公的年金は賦課方式により運営されている。保険料の徴収は「歳入関税庁」が行っている。歳入関税庁は元々は国税を徴収する機関であったが、1999 年より実施された国

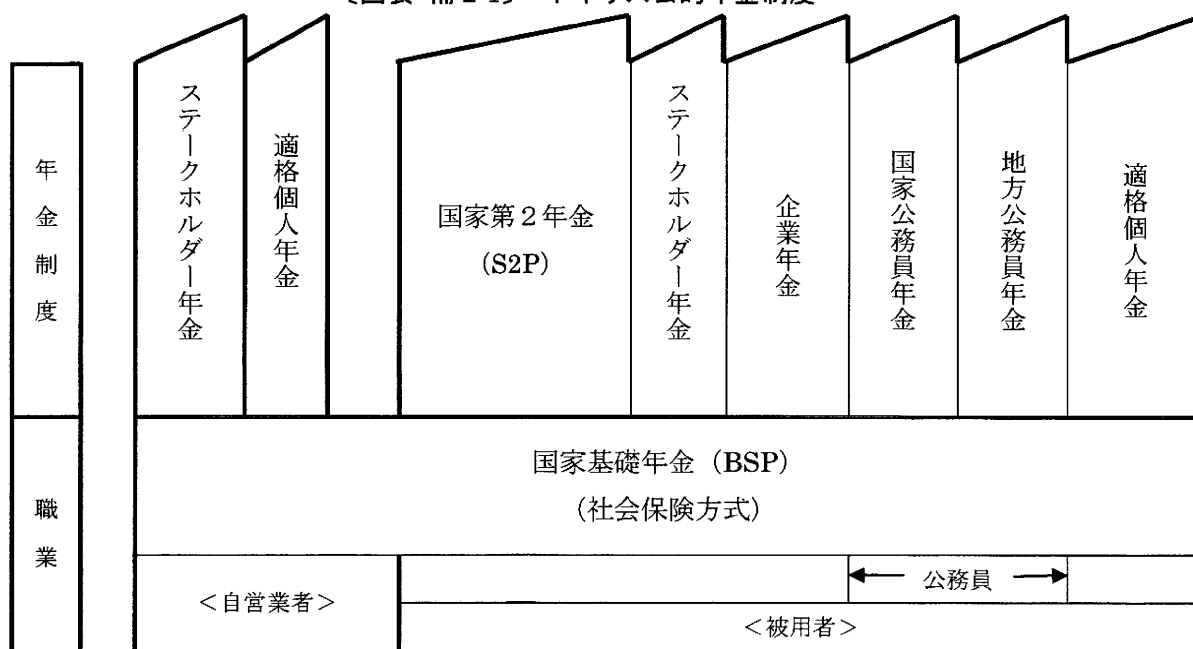
税と保険料の一元的徴収により保険料も徴収することとなった。イギリスの公的年金の負担額は、対 GDP 比で 5%前後と大変低位な状況にある。これは、80 年代からの年金改革で公的年金のスリム化が進められてきたことと、「付加年金」における適用除外制度の存在、さらに、イギリスでは公的年金はそもそも最低限の生活を支えるためという考え方が根本にあり、その給付水準が低いためでもある。

4.2 イギリスの公的年金制度の体系

イギリスの公的年金制度は、「基礎年金」と「付加年金」の 2 階建の構造となっている。「基礎年金」は最低所得額以上の所得を有するイギリス居住者が対象（被用者、自営豪奢、任意加入者）であり、「付加年金」は公務員を含め被用者が強制加入となっている。但し、「付加年金」については、一定の要件を満たす私的年金（企業年金、個人年金、ステークホルダー年金）に加入する被用者には、加入を免除する「適用除外（contract out）制度」が設けられている。現在では、被用者の約 6 割が適用除外制度を利用しており、中所得者以上には私的年金による公的年金（付加年金部分）の代替が進んでいる。また、「付加年金」には 1978 年に導入された「所得比例年金（SERPS : State Earning Related Pension）」があったが、2002 年にはこれに代わるものとして、所得再配分機能を強化した「国家第二年金（S2P : State Second Pension）」が導入された。

国家第二年金（S2P : State Second Pension）は、年収 4,524 ポンドから 34,840 ポンドまでの給与所得を得る被用者が対象であり、所得比例年金（SERPS）で 20%に設定されていた所得代替率を 40%としたものであり、低所得者に対する所得再配分の性格を強く持ったものである。

〔図表 補 2-1〕 イギリス公的年金制度



5 イギリスの企業年金・個人年金制度

5.1 イギリス企業年金・個人年金制度の体系と種類

5.1.1 職域年金

民間の被用者及び公務員等の加入する任意で設立される「職域年金」である。「報酬比例型（確定給付）」「マネーパースェス型（確定拠出）」「ハイブリッド型」の制度があり、給付建制度が大半を占めるが、近年は確定拠出型が多くなってきている。民間部門での適用率は 40%弱、公的部門の適用率は 70%強となっている。税制上の優遇措置があり、事業主拠出金は全額損金算入され、加入者拠出金は年間 3,600 ポンドまたは年間所得の 100%のいずれか高い方までが所得控除となる。税制適格性を取得するために種々の条件が課されており、加入 2 年以上で受給権付与すること、5%以内での物価スライドを保障すること、事業主拠出が必ず存在することなどの条件がある。契約形態には、主に大規模な企業が年金基金を設立して信託設定によって年金資産を企業の他の資産と分別管理する「信託型年金」と、主に小規模企業が保険会社と直接保険契約を締結し、保険会社が資産の管理・運用・給付を一括で行う「保険型年金」がある。

5.1.2 ステークホルダー年金

中所得者層に対する私的年金への加入を促進するために、政府が 2002 年から民間金融機関と協力して設立した、確定拠出年金型の新型私的年金制度である。職域年金を実施していない 5 人以上の従業員を雇用する雇用主に対しては、このステークホルダー年金の実施を義務付けることとした。これは、職域年金かステークホルダー年金のいずれかに加入させることを積極的に求め、私的年金の促進を図るものであった。拠出金は必ずしも事業主が負担する義務はなく、被用者が加入を希望した場合に、給与から掛金を天引きし保険会社に支払えばよい。加入者の拠出金分は所得控除となる。従来の職域年金は中小企業の被用者が加入できず、転職にも不利であったが、中所得者向けに少ない保険料で比較的手厚い給付を受けられるように設計され、保険料の拠出の中断や再開もできるようにした。加入対象は被用者のみならず、自営業者や、企業年金だけでは不足する中所得の被用者も加入できる。年金額は拠出額と保険会社の運用実績により決定する。通常は 60 歳から 65 歳の退職者が受給できるが、在職中であっても受取ることができる。税制優遇措置でもある。保険料が割安であること（一定掛金までは非課税）や、利便性に優れることなどから使い勝手の良い年金制度とされている。具体的には、①運用手数料を 1.5%以下とすること。②最低保険料を月額 20 ポンド以下とすること。③同年金を他年金に移転しても追加手数料は徴収されないこと。である。

5.1.3 適格個人年金

1986 年社会保障法によって導入された制度で、1988 年 4 月に付加年金の「適用除外（contract out）」が認められた。被保険者が毎月あるいは一括で拠出した保険料を、被保険者が選択した保険会社で運用する確定拠出年金である。給付は 50 歳から 75 歳までの間

で選択が可能であり、給付時には拠出保険料総額と運用益の25%までを一時金で受取ることができる。残額は終身年金で受取ることとなるが、一時金で受取るかどうかについては個人で自由に選択ができる。一時金で受取った場合はその残額を年金原資として、保険会社が提供する終身年金を購入する仕組みである。なお、保険料を支払っていた保険会社以外の終身年金を購入することもでき、その時点で有利と思われる商品を購入することが可能である。契約者が受給開始前に死亡した場合は遺族一時金が支払われ、受給開始後に志望した場合は遺族に対して1/2の年金が支給される。拠出は毎年変更可能であり、拠出額の上限は年収の100%までであり、一定割合まで税額控除される優遇措置がある。税制適格性を取得するために種々の条件が課されており、①加入2年以上で受給権を付与すること。②5%以内での物価スライドを保障すること。③給付額が拠出期間比例型となること。などが条件とされている。

5.1.4 個人勘定年金

低所得者層についての私的年金への加入が進まず、老後に備えた個人の貯蓄不足が懸念されることから、2004年の年金改革により、低所得者層の私的年金加入を促進するために、個人勘定年金の導入が提言された。その後、2008年年金法により、職域年金の未加入者に対して自動的に加入となる「NEST (National Employment Saving Trust : 国家雇用貯蓄信託)」⁸が、2012年10月から導入されることとなった。これは非営利の信託機関により運営され、職域年金に加入していない年収5千ポンド～3万3千ポンドの被用者につき、被用者最低4%、事業主最低3% (2012年から3年間は1%、その後1年後は2%と段階的に引き上げられる予定)、国1%の合計8%が被用者の個人口座に拠出される仕組みである。自営業者や無業者も任意で加入できる。最大100万人が年間40億～50億ポンドを積み立てることにより、平均所得の15%水準まで支給が確保されると期待されている。

5.2 受給権保護及び支払保証制度

イギリスでは、職域年金の改革のためのグリーンペーパー「簡素、安全、選択—退職に向けての労働と貯蓄」に対する、行動として、企業年金加入者・受給者の年金保護を強化する事及び事業主の負担を軽くして、事業主が従業員に年金を提供しやすくすることを目標とした。企業年金加入者・受給者の年金保護を強化については、支払い保証制度として「年金保護基金 (PPF : Pension Protect Fund)」が創設された。企業が意図的に積立水準を低くしたり、年金制度の債務を逃れるために企業を解散させるというようなモラルハザードに対して、積立不足の制度に対してはより多くの保険料を支払わせることとし、また実際の支払いに関しては、年金額算定基礎給与に上限を設け、役員や上級職員には解散が不利となるように設定されている。受給者には最大100%、加入者には90%の給付を行うものである。

⁸ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2007_1/england_01.htm, 2011.3.23).
NNA JAPAN Co Ltd,
(http://news.nna.jp.edgesuite.net/free_eu/news/20100112gbp009A.html, 2011.3.23).

5.3 イギリスの公的年金と私的年金（企業年金、個人年金）の関係

イギリスでは、1906年に制定された救貧法（Poor Law）により、租税を財源とする公的扶助として始まり、1908年に制定された「老齢年金制度（Old Age Pension）」でも租税による無拠出制の年金制度であり、救済に値する老齢貧困者のみに限定されたものであった。

しかし、財政上等の理由から、1925年に制定された「寡婦・孤児および老齢者拠出制年金法（Widows' Orphans' and Old Age Contributory Pension Act）」により、拠出制による制度へと変更を行い、国民保険制度の中に老齢給付として位置付けられる形となった。さらに、1946年の「国民保険法」の制定により、イギリスに居住する全ての人を対象とし、老齢、死亡、障害、出産、失業といった所得を喪失減少させる事由を包括的に保障する総合的な国民保険制度として確立された。一方、その給付水準については最低生活を保障する程度の基準とされ、ナショナル・ミニマム（国民最低保障）原則が確立された。そして、チャーチル内閣による「ベヴァリッジ（Beveridge）報告」がなされ、「均一額給付均一額拠出」という「ベヴァリッジ（Beveridge）」原則が確立されることとなった。

その後の経済成長の発展により、次第に「均一額給付均一額拠出」という「ベヴァリッジ（Beveridge）」原則では社会的に適合ができなくなり、また、私的年金でカバーされない者を国家が保障する必要性も大きくなり、1961年には「等差年金（GP：Graduated Pension Scheme）」が導入され、「所得に応じた拠出と給付」への変更を行い、「均一額給付均一額拠出」という「ベヴァリッジ（Beveridge）」原則から脱する道を取った。1975年の「社会保障法」の制定により、1978年には「国家基礎年金（Basic State Pension）」と「付加年金（国家所得比例年金：SERPS（State Earning Related Pension）」が導入され、社会保障制度が「ベヴァリッジ（Beveridge）」原則から完全に脱することとなった。

併せて、1978年に国家の役割を縮小させるため、公的年金の「付加年金（SERPS）」部分を私的年金（企業年金）に替えることを認める「適用除外（contract out）」制度が導入された。これにより、国家の役割を一部、私的年金に委ねる道を開いたものであった。私的年金への国家の役割の代替を推進するため、私的年金の更なる規制推進策として、2001年「ステークホルダー年金（Stakeholder Pension）」の導入、2002年「国家第二年金（S2P：State Second Pension）」の導入、2012年「個人口座制度（personal account scheme）」の導入を進め、私的年金の充実を図っていった。このように国家の役割を一部、私的年金に委ねることで、公的年金の国家負担を対GDP比5.7%（2009年）と、世界的に見て大変低い水準で抑えることができた。

一方では、国家として私的年金の規制を強化するため、2004年には、職域年金の加入者保護を目的として、「年金保護基金（PPF：Pension Protect Fund）」の創設、2005年には「年金監督庁（Pension Regular）」の新設を行い、私的年金の規制、監督の強化も行った。

私的年金に国家の役割を委ねる一方で国家としての公的扶助として、1999年「最低所得保証（MIG：Minimum Income Guarantee）」の導入、2003年「年金クレジット」の導入を行い、高齢者の低所得者に対する税を財源とした公的扶助の強化を実施し、国家による直接の所得保障の強化も行っている。

5.4 イギリスの年金制度からの考察

イギリスでは、1601年に制定された救貧法（Poor Law）を起源とする国家による公的扶助は、1978年の国家基礎年金、国家所得比例年金（付加年金）の導入と併せて「適用除外」制度を導入することにより、早くから国家の役割を、一部、私的年金（企業年金、個人年金）に委ねる政策が取られ、さらに近年その私的年金に加入していない人への強制貯蓄の導入も行うなど、国家が私的年金、個人の自助努力に介入をすることにより、私的年金の充実を図り、国家の財政負担を小さくする政策を進めて来ており、イギリスにおける公的年金給付に関する社会保障給付費の対GDP比率は他の先進諸国と比べて低く6.71%（2007年）⁹であり、公的年金の所得代替率も他の先進諸国と比べて非常に低い水準47.6%（2005年）となっている。イギリスでも高齢化が進んでおり、平均余命は男性76.6%（2007年）、女性81.2%（2007年）、高齢化率（総人口に対する65歳以上人口の割合）は16.0%（2005年）となっている。一方、合計特殊出生率は先進諸国の中では比較的高い1.84%（2005年）で推移して来ている¹⁰。

イギリスでは2006年に、企業が年齢を理由に労働者を差別することを禁ずるほか、65歳未満の定年を定めた企業の社内既定を原則無効にする「年齢差別禁止法」が施行されており、現在では65歳超で働いている人が約80万人いることを踏まえ、2011年4月から、65歳としている企業の定年制を廃止する方針案を明らかにした¹¹。公的年金の支給開始年齢も現在の男性65歳、女性60歳（女性は2020にかけて段階的に65歳に引き上げられる）から、2007年年金法により、2024年～2046年にかけて段階的に68歳まで引き上げられることが決まっており、高齢化社会への対応に向け、国家の財政負担を減らす政策が確実に進められている。イギリスでは、近年、「福祉から就労へ」という政策スタンスの下、各種福祉政策の見直し（廃止、削減あるいは要件の強化）が進められている。

これに対して、日本では今後の高齢化社会に向け財源不足が指摘されており、高齢化への対応が急務である。公的年金の役割を一部、企業年金や私的年金に代替することについては、日本の企業年金制度が退職金から発生していることを前提に、企業年金や個人年金は、あくまで企業や個人が任意で行う制度として位置付けられており、日本でこれらを強制とすることは難しいと言えよう。そのため、企業年金や個人年金の推進のため、国家としては税制優遇策等による何らかの誘導策が必要である。イギリスの国家雇用貯蓄信託（NEST：National Employment Saving Trust）や、アメリカの個人退職勘定（IRA：Individual Retirement Account）などのような「個人勘定年金」については、公的年金を補完するものとして、個人の自助努力の推進に繋がるかもしれない。今後、日本においても「個人勘定年金」のような新たな優遇税制による制度の導入可能性について検討してみる必要がある。

⁹ 厚生労働省 第21回社会保障審議会（2011.2.10）資料4の4頁、日本の年金に関する社会保険給付費の対GDP比は9.55%、ドイツ同10.7%、フランス同12.94%となっている。

（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000012ilx.html>,2011.2.17）。

¹⁰ 厚生労働省「2007-2008年 海外情勢報告」

（<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/index.html>,2011.2.14）。

¹¹ 読賣新聞、2010年8月8日（日）朝刊

6 現地調査からの示唆

最後に、本研究が前年度中の 2010 年 2 月末から 3 月初めにかけて実施したイギリスでの現地調査によって得られた示唆を簡単にまとめておく。訪問先は以下のとおりである。

- ① Deloitte & Touche (コンサルタント)
- ② Freshfields Bruckhaus Deringer LLP (弁護士事務所)
 - ・ David Pollard, Esq. (弁護士)
- ③ Department for Work and Pensions (官庁)
 - ・ Ms. Jackie Oatway, Pensions Reform Division
- ④ Middlesex University
 - ・ Professor Malcom Sargeant
- ⑤ Cambridge University
 - ・ Professor Simon Deakin

6.1 2008 年法のポイントと成立の背景

高齢化が進展する中、約 700 万人は将来必要と考えるだけの年金を受給できないという試算がなされた。とくに年収 5,000 ポンドから 25,000 ポンドという比較的収入の低い層については半分以上が老後に備えての貯蓄をしていない。他方で伝統的な職域制度としての企業年金は衰退している。このような背景の下、老後に向けての貯蓄を促す目的で 2008 年法が成立した。

簡単にいえば、企業拠出の 3 パーセントをインセンティブにして従業員に 4 パーセントの貯蓄を促すという仕組みである。なお「政府による 1 パーセントの補助」というのは、非課税での拠出を認めることによる課税繰延べの利益相当分を意味している¹²。

老後の貯蓄を促すためだとしても、制度加入を強制してしまうと、結果的には税負担増と捉えられてしまい、政治的にも受け入れられにくくなる。そこで選択的に制度から抜けられるような仕組みにしたという面もある。

6.2 2008 年法の影響

2008 年法は約 120 万社の企業に影響を及ぼし、約 1,000 万人の従業員が自動加入の対象となる。そのうち 7 割程度は制度から抜けずに拠出を継続すると見込まれ、500 万人から 900 万人が、年金のためにこれまでより多くの貯蓄を行うこととなるか、あるいは新たに貯蓄を始めるようになるという見通しである。

改正により企業の金銭的・事務的負担は増すことになる。しかし 2008 年法に対して、ピ

¹² たとえば月給が 100 で所得税率が 25 パーセントであるとする、手取りは 75 となる。従業員が 4 (月給の 4 パーセント) の拠出を非課税で行うことで、 $100 - 4 = 96$ に 25 パーセントの税が課せられて手取りは 72 となる。これと拠出額の 4 を合計すると $72 + 4 = 76$ となり、75 よりも 1 大きい。この 76 と 75 の差が「政府による 1 パーセントの補助」と位置づけられている。

ビジネス界からとくにネガティブな反応が強く出ているということはない。金融界には新しいビジネスチャンスというとらえ方もある。ただやはり小売関連など、企業年金の普及率の低い業界では改正法への対応にそれなりの労力が必要となると見込まれる。なお、すでに職域制度として企業年金を実施している企業においても、2008年法による新たな負担が全くないわけではない。すなわち、第1に 現在実施されている制度が改正法の下でもなお「適格」な制度であるかどうかのチェックが必要である。第2に、現在でも職域制度に自らの選択で加入していない（その代わりに自分で個人年金等に加入している）従業員が存在する。これらの者についても、改正法の下ではいったんは制度に加入させる必要がある。

消費者団体は概ね自動加入の仕組みに好意的であるが、中小企業に対する経過措置が手厚すぎるといった意見も出ている。

6.3 その他の議論

イギリスの企業年金や個人年金の給付は基本的に終身であるが、ただし資産額の4分の1については退職時等に一時金として非課税で受け取ることができるというルールになっている。したがって、確定拠出型制度においてはほぼ100パーセント、給付建制度においても（一時金換算率が決して有利ではないにもかかわらず）ほとんどの者が、この4分の1について一時金清算を選択する。なお年金で受給する部分については通常の課税がなされる。

結局この一時金については拠出時・運用時・給付時すべて非課税（EEE）であることになる。これは妥当ではないので課税しようという見解は昔から存在し、政府サイドにもそのような意見がある。しかしこの立場は社会的には全く支持されず、政治家としては人気を大きく落とすきっかけになる政策という位置づけがされているため、今のところルール変更に向けての動きはみられない。もはやイギリスに根付いた伝統とさえいえるのかもしれない。

参考文献

- ・ 企業年金連合会（2010）「イギリスの年金制度」『企業年金に関する基礎資料』平成22年12月発行，357-369頁
- ・ 厚生年金基金連合会（1999）「第5章イギリスの年金制度」『海外の年金制度』1999年9月30日発行，215-287頁
- ・ 藤森克彦（2010）「イギリスの年金制度」『年金と経済』2010.1 VoL.28 No.4，財団法人年金シニアプラン総合研究機構，168-172頁
- ・ 嵩さやか（2006）「第2章イギリス」『年金制度と国家の役割（英仏の比較法的研究）』2006年3月10日発刊，財団法人東京大学出版社，49-171頁
- ・ 厚生労働省 HP「諸外国の年金制度（イギリス）」
（<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/shogaikoku.html>,2011.2.2）.

- 厚生労働省 HP 「2007-2008 年 海外情勢報告」
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/index.html>,2011.2.14).
- 社会保険庁 HP 「社会保険大学テキスト」第2節社会保障の歴史
(<http://www.sia.go.jp/infom/text/html>,2011.2.2)
- 丸谷浩介『イギリスの公的・私的年金制度改革』秋外社会保険研究 Winter2009 No.169
(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/html.pdf#s>,2011.2.2).
- 有森美木「英国年金白書」『国家の老後所得保障と個人の自助努力』日興ファイナンシャルインテリジェンス Pension Review Oct 2006
(<http://www.nikko-fi.co.jp/uploads/photos1/htm>.,2011.2.2)
- 杉田浩治『「自動加入方式」を採用する英国の新故人年金制度』日本証券経済研究所
(<http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/html>,2011.2.2)
- 坂口正之『イギリスの公的年金制度の改革と高齢者の所得保障制度の再構築』大阪商業大学論集 第5巻第1号(通号151・152号合併号)
(<http://ouc.daishodai.ac.jp/data/>,2011.2.2)
- 青山麻里(2011)「英国年金事情」『企業年金』企業年金連合会 2010年12月号, Vol.29, No.12, 34-37頁

補論 2 ドイツの企業年金制度

1 ドイツの年金制度の原理及び理念

- ◇ ドイツの公的年金制度は「賃金・保険料比例ルール」及び「賃金スライドと賦課方式」により具体化された世代間契約である。
- ◇ 勤労世代はその能力に応じて働き、経済社会に貢献し、老後はその現役時代の貢献と保険料に応じて、一定の限度で生活水準を維持し、賃金スライドを通じて次の世代の生活水準の向上の成果に等しく預かっていく。
- ◇ 社会保険方式による1階建ての報酬比例年金制度であり、職業毎に分立した制度となっている。一般被用者及び自営業者の一定業種の者は強制加入であるが、それ以外の自営業者、専業主婦、無業者等は任意加入である。

2 ドイツの年金制度の歴史

- (1889年) ビスマルクにより「障害および老齢保険に関する法律」(障害・老齢保険法)が制定。適用対象者は、労働者と年収 2,000 マルク未満の 16 歳以上の職員で、官吏は対象外。保険料と国庫補助による積立方式であり国が社会制度として運営。
- (1891年) ライヒ保険法が公布。医療保険、労災保険、年金保険が一つにまとめられ、遺族年金(寡婦・遺児)が導入。職業により年金が分化。労働者年金保険制度が発足。
- (1911年) ホワイトカラーを対象とした「職員保険法」が制定。
- (1923年) 鉱山労働者を対象とした「ライヒ鉱業従業員共済組合法」が制定。
- (1924年) 「鉱山年金保険制度」発足。
- (1957年) 第1次年金改革・・財政方式の変更(積立方式⇒賦課方式へ変更)、年金額算定方式変更(賃金スライドが導入)。「農業者老齢保証制度」発足。
- (1972年) 第2次年金改革・・支給開始年齢の弾力化(65歳前の早期受給可能)、「最低所得による年金」の導入、自営業者・専業主婦等への任意加入制度の創設。
- (1974年) 「老齢企業年金改革法」が制定。受給権付与基準の規定、支払保障制度創設。
- (1992年) 1992年年金改革法・・給付の引き下げにより税込賃金スライドから税引き後賃金スライド制(ネット賃金スライド制)への変更、支給開始年齢の段階的引き上げ、育児・介護従事期間の保険期間への算入、部分年金制度の創設。
- (1996年) 「年金生活円滑移行促進法」「経済成長・雇用拡大法」制定。1992年年金改革法での支給開始年齢の段階的引き上げを前倒し実施。高齢者の短時間労働を促進。
- (1999年) 1999年年金改革法・・年金額スライドへの人口高齢化を加味した年金現価計算の導入、稼働能力低下年金の改正、障害年金の再編、育児の年金への適切な反映、連邦補助の増額。

- (2001年) 2001年年金改革法・・・給付水準を所得代替率 70%から 67%へ段階的に引き下げ、保険料を 2020年までに 20%以下、2030年時点で 22%以下に抑制。受給権付与(30歳到達者加入 5年以上で付与)の明確化。従来の可処分所得に応じた賃金スライドから、可処分所得から補足的な老後保障制度の積立金を差し引いたネット額に応じたスライドへ変更。「リースター年金」の創設。企業年金の 5つ目の形態として「年金基金(ペンションファンド)」を導入。
- (2003年) リューリップ委員会が社会保障制度の持続可能性のための最終報告書を提出。(支給開始年齢の引き上げ、年金スライドへの持続可能要素導入、リースター年金改革等)。「短期的年金改革法」により保険料率を 19.5%に維持するための措置(年金調整の凍結、年金生活者への介護保険料の全額自己負担化等)を実施。
- (2004年) 年金改革・・・「中長期的年金改革法」(公的年金保険持続法、年金課税改革法)が成立。「公的年金保険持続法」により、給付額の抑制(持続可能係数の導入:受給者を被保険者で序した比率が増大するに連れて年金額を抑える仕組み)を実施。最低保障水準の設定、2020年まで 46%、2030年まで 43%を下回った場合は政府が適切な処置を講じるとした。リースター年金への積み増し。「年金課税改革法」により、拠出時課税から給付時課税へ段階的に変更。
- (2005年) ホワイトカラーを対象とした「職員年金保険」とブルーカラーを対象とした「労働者年金保険」を「一般年金保険」に統合。自営業者を対象とした任意加入の私的年金制度「リールアップ年金」を導入。
- (2007年) 「年金保険退職年齢調整法」の制定。公的年金の支給開始年齢が 2012年から 2029年にかけて 65歳から 67歳に引き上げを決定。「特別長期被保険者に対する老齢年金」を新たに導入し、45年以上の被保険者期間の者は 65歳で満額の年金を受給出来ることとした。
- (2008年) 年金改定に関する法律により年金額が本来の水準より高い水準で特例的に改定。

3 ドイツの公的年金制度

3.1 ドイツ公的年金制度の位置付け

ドイツの公的年金制度は、ドイツ年金保険組合という公法人を被保険者とする、一定の所得のある人を対象とする報酬比例型の年金制度である。財源は事業主と加入者による保険料 19.9% (2010年) で賄われており(低所得者の本人負担免除あり)、保険料の不足分は国庫負担(一般財源、付加価値税、環境税)で充当される。財政方式は賦課方式(約 0.72 カ月分)である。公的年金制度は職業毎に分立しており、一般被用者は強制加入となっているが、自営業者は業種により任意加入となっており、16歳以上の無業者も任意で加入できる。この職業毎に分立した公的年金制度「第 1 の柱」(被用者は原則強制加入、自営業者は基本的に任意加入)の上に、公的年金制度を補完する企業年金制度「第 2 の柱」と、個人貯蓄「第 3 の柱」があり、ドイツの年金制度はこの「3つの柱」からなっている。

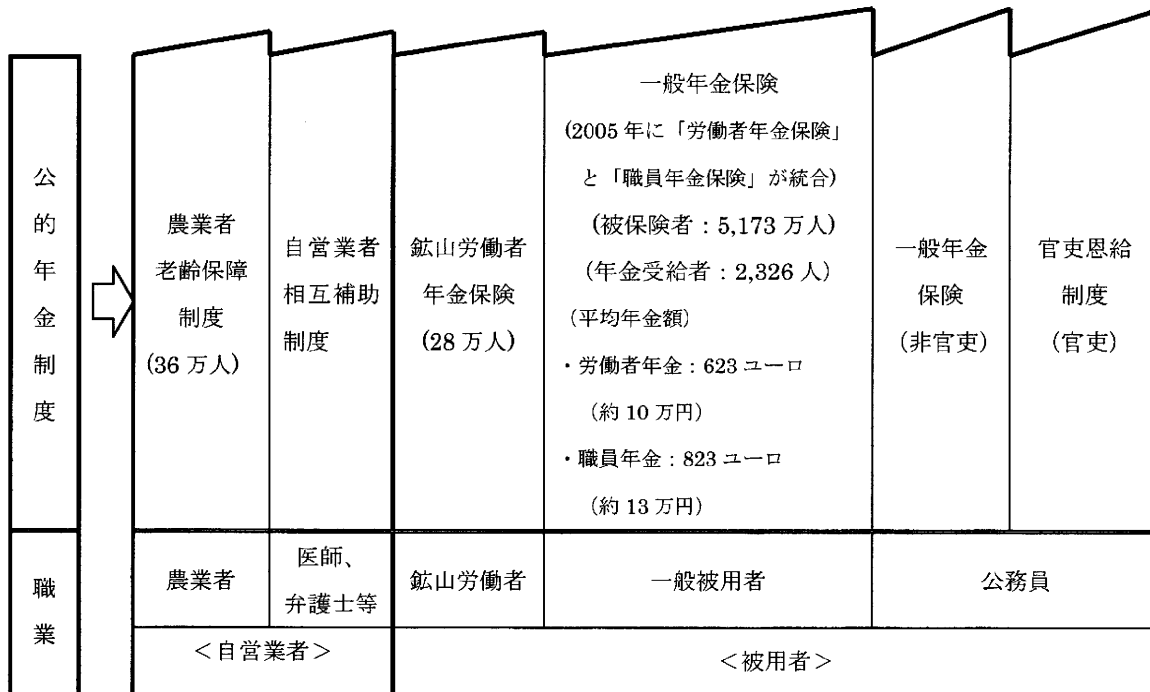
ドイツでは退職後の所得水準について、公的年金制度と企業年金制度を足した水準で考え

られており、2001年の年金改革では公的年金制度の給付水準の引き下げが行われ、所得代替率は企業年金を含めて67%を目標とされている。なお、公的年金の給付水準は2007年で51.7%（暫定値）であり、2004年の「公的年金保険持続法」により、将来（2030年）においても43%を下回らないようにするとされた。公的年金水準の引き下げに伴い、公的年金制度を補完する目的で任意加入の国庫補助（国の補助金及び所得控除）による個人積立勘定での補足的老後保障制度「リースター年金」や「リユールップ年金」が導入されるなど、ドイツにおいては、企業年金制度や個人年金が公的年金制度の補完として位置付けられている。これらの年金制度は「連邦労働社会省（BMAS）」が所管している。

3.2 ドイツ公的年金制度の体系

ドイツの公的年金制度は、職業毎に分立した報酬比例年金であり、次頁〔図表 補2-1〕のように構成されており、一般被用者を対象とする一般年金保険がその中心を占めている。一般被用者は強制加入であるが、高額所得者、自営業者及び無業者は任意加入となっている。無年金者への措置としては、低年金者を対象とした基礎保障を実施。これは65歳以上の高齢者を対象に、生計維持に必要な給付を行う制度であったが、現在は、社会扶助制度に統合された。支給開始年齢は65歳であり、65歳前に受給する場合は1月当たり0.3%減額され、65歳以降に受給する場合は1月当たり0.5%増額される。65歳以降は就労による年金の減額はない。2007年の「年金保険退職年齢調整法」により、支給開始年齢が2012年から2029年にかけて65歳から67歳に引き上げられることが決定された。

〔図表 補2-1〕 ドイツ公的年金制度



被保険者数：5,222万人（2008年）、年金受給者数：2,493万人（2009年）
（企業年金連合会『企業年金に関する資料』（平成22年12月版）より抜粋）

4 ドイツの企業年金制度

4.1 ドイツ企業年金制度の体系と種類

ドイツの企業年金制度は、19世紀から企業の任意による退職後の所得保障として設立された。1974年の「老齢企業年金改革法」制定により、受給権付与基準の規定や支払保証制度の創設が行われ、ドイツの企業年金制度はこの法律により包括的な規制を受けるようになっている。2001年の年金改革では、従来、通常退職年齢に達しなければ受給権が付与されなかったが、事業主の故意の解雇による受給権の剥奪への対応として、受給権付与基準の設定が行われ、5年以上の加入期間を持つ者が30歳に達した後に退職した場合は受給権を獲得することが規定された。この受給権により保証される年金額は「実際の勤務期間／入社から65歳までの期間×65歳まで働いたと仮定した年金額」となっている。給付水準は公的年金と合わせて、最終グロス所得の60～65%が目標とされた。ドイツ連邦統計局の発表では、全被用者のうち46.1%（1991年）が企業年金に加入しているとされている¹。給付設計については全体の9割以上が給付建てを採用していると見られている。2001年の年金改革により、企業年金の5つ目の形態として「年金基金（ペンションファンド）」が導入された。

<直接約定（引当金制度）>（Direktzusage）

ドイツの企業年金制度で最も一般的な形態であり、会計上の引当金を利用することにより企業の内部に年金資産を積み立てる制度である。事業主による拠出金は一定の要件の下で全額損金に算入することができ、事業主は資産を自己の運転資金として自由に利用できる。監督や規制から比較的自由であるが、支払保証制度への加入が必要である。

<共済金庫（共済基金制度）>（Unterstützungskasse）

単独企業、複数の関連企業、多数の独立企業が社団法人又は有限会社形態の独立法人として「共済金庫（共済基金）」を設立して、年金資産を積立てる外部積み立て制度である。共済金庫（共済基金）に対する年金受給者の法的請求権が認められていないことから、保険監督局（BaFin）による監督に服さず、年金資産を事業主に融資することができるなど、事業主はその資産を自由に利用できる点に特徴がある。一方、企業老齢年金改革法により厳しい規制が課せられており、受給権保護の観点から支払保証制度への加入も義務付けられている。

<直接保険（直接保険制度）>（Direktversicherung）

企業が生命保険会社との間で従業員を被保険者として生命保険契約を結ぶ制度である。年金の支払いは保険会社により保証され、事業主に支給義務はない。保険会社は保険監督局（BaFin）の監督を受ける。運用規制が厳しく保険監督法により安全で保守的な資産構成が求められている。支払保証制度への加入は、原則不要とされる。但し、撤回権を留保して受給権を付与している場合か、または撤回不能な受給権を付与したにもかかわらず、使用者が

¹ 企業年金連合会『企業年金に関する資料』（平成22年12月版）378頁。

当該保険契約に基づく給付請求権を担保提供したか、譲渡したか、あるいは質権を設定した場合には支払保証制度への加入が義務づけられている。

<年金金庫（年金基金制度）>（Pensionskasse）

主に大企業が独立法人として年金金庫を設立して、年金資産を積立てる外部積み立て制度である。この制度を利用できるのは、1,000人以上の加入者がおり、資金量が豊かな企業に限られている。支払保証制度への加入は不要。年金金庫は保険監督局（BaFin）により、給付設計等について監督を受ける。運用規制については厳しい規制が課せられている。

<年金基金（ペンションファンド）>（Pensionsfonds）

2001年年金改革法により、2002年に導入された制度で、単独又は複数企業が年金ファンドを設立して、年金資産を積立てる外部積み立て制度である。保険監督局（BaFin）の監督に服しているが、年金金庫等に比して年金資産の投資に関する自由度が高いため、受給権保護の観点から支払保証制度への加入が義務付けられている。但し、保証保険料の基礎となる年金債務額は20%に縮小される。

なお、上記をまとめると以下の〔図表 補 2-2〕のようになる。

〔図表 補 2-2〕 ドイツ企業年金制度

	I	II	III	IV	V(2001年導入)
	直接約定 (引当金制度)	共済金庫 (共済基金)	直接保険	年金金庫	年金基金 (ペンションファンド)
(利用割合)	(59%) ²	(7%)	(13%)	(21%)	(0.1%)
①制度の概要	内部積立	外部積立	外部積立 (保険契約)	外部積立	外部積立
②運営主体に対する法的給付請求権	運営主体なし ・運営主体=事業主 ・従業員は事業主に対して直接請求権を有する	× ・従業員は共済金庫に対しては直接請求権を有しないが、事業主に対して直接請求権を有する	○	○	○

² 厚生労働省第2回企業年金研究会（平成18年11月6日開催）資料、『ドイツにおける企業年金について』2-3頁。

	I	II	III	IV	V(2001年導入)
	直接約定 (引当金制度)	共済金庫 (共済基金)	直接保険	年金金庫	年金基金 (ペンションファンド)
③投資制限	× 運用規制はなく、 事業主は社内積 立金として資産 を自由に利用可 能	× 運用規制はなく、 積立資産は、全額 事業主に対して 無担保で貸付さ れる	○ 規制あり (安全・保守的な 運用が求められる。 株式への投資 は30%未満。事 業主への融資可)	○ 厳しい規制 (株式への投資 は35%未満、事 業主へは担保が あれば10%まで 融資可)	△ ほとんどなし (ユーロ圏以外 への投資は30% 未満)
④最低利回り保証	×	×	○	○	×
⑤保険監督局 の監督	× (注1)	× (注1)	○	○	○
⑥支払保証制度へ の加入	○	○	△ (事業主が保険契約 上の給付請求権を 譲渡・担保提供等し た場合は適用)	×	○
⑦リター年金の提供 可否	×	×	○	○	○
⑧拠出建制度(DC) 提供可否	×	×	×	○ (注2)	○ (注2)

注1：未積立債務の開示が必要。注2：ドイツでは拠出建て制度(DC)についても元本保証が必要。

資料：有森美木(2010)「各国の年金制度ドイツ」『年金と経済』2010.1 VoL.28 No.4, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構. 128-131 頁及び企業年金連合会編(2010)『企業年金に関する基礎資料』平成22年12月発行. 378-382 頁に基づき筆者が抜粋して作成。

4.2 支払保証制度

1974年に制定された「高齢企業年金改革法」により創設された制度であり、企業年金制度のうち、「直接約定(引当金制度)」、「共済金庫(共済基金)」、「直接保険(一定の場合)」、「年金基金」に対して強制的に適用される。ドイツの支払保証制度は「年金保障協会(PSVaG: Pension-Sicherungs-Verein)」により管理・運営が成されている。

保険料は「年金債務額×1.42%」(2009年)³であり、毎年支払保証の多寡により変動する

³ 企業年金連合会『企業年金に関する資料』(平成22年12月版)392頁。保険料は2008年は0.18%、2007年は0.3%であったが、2009年に倒産プランが増加し1.42%に大幅に引き上げられた。PSVaGのHP資料(www.psvag.de/pdf/entwicklung.pdf,2011.2.14)。

仕組みである。保証水準は公的年金の標準報酬月額 の 3 倍が保証月額の上限となっている。保証事由は企業年金の支払不能の場合に適用がなされる。2008 年の実施状況としては、保証プラン数 454 プラン、新規受給者数 7,214 人、支払い保証額 248 百万ユーロであった。支払い保証制度の最近の実施状況は〔図表 補 2-3〕を参照。

〔図表 補 2-3〕 支払い保証制度の実施状況 (Insolvenzübersicht des PSVaG)

年度	倒産プラン数	支給対象者数	支給金額
2006 年	654	13,863 人	369 ユーロ
2007 年	502	11,884 人	435 ユーロ
2008 年	454	7,214 人口	248 ユーロ

出典：PSVaG (2008) “Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Bericht über das Geschäftsjahr 2008”, 14 頁

5 ドイツの私的年金制度

5.1 リースター年金

2001 年年金改革において公的年金の給付水準の引き下げが行われ、公的年金を補完する目的で、2002 年 1 月に国庫補助で任意加入の個人積立勘定（拠出建て）による補足的老後保障制度「リースター年金」(Riester Rente) が導入された。リースターとは当時の社会労働大臣であったワルター・リースター氏 (W.Riester) の名前に由来するものである。一般労働者や社会保険料納付自営業者、主婦等も加入可能である。加入者の掛金に対して政府が補助金支給（基礎助成金及び児童助成金）または所得控除（保険料の所得控除）を行うものであり、低所得者や子供の人数が多いほど政府の補助が手厚くなるものであり、低所得者には補助金支給、高所得者には所得控除が行われる仕組みである。このリースター年金には拠出上限（2010 年までに 4% へ段階的に引き上げ）が設定されている。加入対象者は公的年金の強制被保険者であり、任意加入者等は除外となっている（リースター年金加入対象者の配偶者は一定の要件の下で加入が認められる）。リースター年金には個人年金方式以外に、企業年金方式（前述の「直接保険」、「年金金庫」、「年金基金」）での加入の仕組みがある。

5.2 リースター年金プランの種類

① 私的年金保険プラン (Private Rentenversicherung)

最低保障利回り（現在 2.75%）が設定されており、積立と保険を結び合わせたもの。

② 銀行貯蓄プラン (Banksparrplan)

確定利回りの預金。リスクは極めて少ないが収益の増加も少ない。

③ 投資貯蓄プラン (Fondssparplan)

投資ファンドに投資するもの。最低利回りは保障されないが元本は保証される。加入者が収益とリスクを選択する。

5.3 リースター年金の条件

- ① 定期的（または任意の時期）に掛金が拠出されること
- ② 年金は60歳前又は公的年金支給開始前に支給されないこと
- ③ 元本保証がなされていること
- ④ 年金は終身給付が保障されていること（但し、85歳到達までの分割払いとする事は可能であるが、その場合は支給開始時点で85歳以降の終身年金保険を購入すること）
- ⑤ 障害保障及び遺族保障を付加できること（但し、遺族年金は本人に支給されるものより優遇されるものであってはならない）
- ⑥ 保険料拠出の中断及び解約を認めること
- ⑦ 2006年以降締結された老後保障契約は性中立的な保険料率の設定がなされていること
- ⑧ 投資に関する情報提供（投資方針、管理費用、運用機関変更に伴う費用等）が適切にわかりやすく提供されること
- ⑨ 老後保障契約・積立金が差押えなどから保護されること

リースター年金の国による助成金額は〔図表 補 2-4〕、特別控除額は〔図表 補 2-5〕、積立限度額は〔図表 補 2-6〕、導入件数は〔図表 補 2-7〕を参照。

〔図表 補 2-4〕 リースター年金の助成金（Riester-Zulagen）

年度	基本手当（Grundzulage）		児童手当（Kinderzulage）
	単身	夫婦	子供1人当たり
2002年以降	38 ユーロ	76 ユーロ	46 ユーロ
2004年以降	76 ユーロ	152 ユーロ	92 ユーロ
2006年以降	114 ユーロ	228 ユーロ	138 ユーロ
2008年以降	154 ユーロ	308 ユーロ	185 ユーロ（2008年以降誕生の子については300ユーロ）

出典：藤本健太郎（2010）『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005年度 年次総会（2005.9.8開催）報告論文、大分大学（<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/>,2010.3.1）

〔図表 補 2-5〕 リースター年金の特別支出控除（Sonderausgabenabzug）

年度	特別支出控除上限額（年間拠出限度額）
2002年以降	525 ユーロ
2004年以降	1,050 ユーロ
2006年以降	1,575 ユーロ
2008年以降	2,100 ユーロ

出典：藤本健太郎（2010）『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005年度 年次総会（2005.9.8開催）報告論文、大分大学（<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/>,2010.3.1）

〔図表 補 2-6〕 リースター年金の積立限度額

年度	積立限度額
2002 年以降	所得の 1%
2004 年以降	所得の 2%
2006 年以降	所得の 3%
2008 年以降	所得の 4%

出典：藤本健太郎（2010）『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005 年度 年次総会（2005.9.8 開催）報告論文,大分大学（<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/>,2010.3.1）

〔図表 補 2-7〕 リースター年金の導入件数

年度	合計件数
2002 年末時点	337.1 万件
2005 年末時点	563.1 万件
2008 年末時点	1,214.7 万件

出典：齋藤温子（2009）「ドイツの確定拠出型個人年金制度（リースター年金）の現状」野村資本市場研究所 資本市場クォーターリー 2009 Autumn,（<http://www.nicmr.com/nicmr/report/>, 2010.3.1）

5.4 リュールupp年金

ドイツでは、2005 年 1 月に、主に自営業者を対象に退職後のための貯蓄を推奨することを目的に税制優遇年金として、個人積立勘定（拠出建て）での任意加入の私的年金制度である「リュールupp年金」（Rrup Rente）が導入された。リュールuppとはドイツの年金専門家であるリュールupp氏の名前に由来するものである。リュールupp年金は、所得控除（保険料の所得控除）という政府の補助がある。控除限度額は〔図表 補 2-8〕参照。なお、リースター年金のような拠出限度額はない。

〔図表 補 2-8〕 リュールupp年金の控除限度額

単身	夫婦
2 万ユーロ	4 万ユーロ

出典：小笠原章・中嶋邦夫『私的年金が強化されるドイツ年金制度』ニッセイ基礎研REPORT 2006 年 12 月号,ニッセイ基礎研究所,（<http://www.nli-research.co.jp/report/report/>, 2010.3.1）

5.5 リュールupp年金としての条件

- ① 60 歳支給とすること
- ② 終身給付が保障されていること（保険会社と締結）
- ③ 保険料の支払い方法の変更を可能とすること（月払い、年払い）
- ④ 年金請求権は、相続、譲渡、担保設定、一時金換金不可とすること

6 ドイツの公的年金と企業年金・私的年金との関係

6.1 ドイツの公的年金と企業年金・私的年金の役割

ドイツの合計特殊出生率は1960年代に約2.5であったが、1967年以降に徐々に低下し、1995年には最低の1.31まで低下した。しかし、その後は徐々に回復傾向となり、現状では約1.38(2008年)⁴まで回復してきている。これは、移民政策もあるが、2007年1月に導入された「新育児休暇保険制度」による効果と見られている。この制度は、子供1人につき12ヶ月間、従前所得の最大67%、最大で1ヶ月1,800ユーロの育児休暇給付を受けることが出来るものである⁵。

ドイツでも高齢化の進展が進んでおり、平均寿命は男性76.6歳(2007年)、女性82.1歳(2007年)、高齢化率(総人口に占める65歳以上人口)は18.8%(2005年)である⁶。これに対して、2001年の公的年金改革により給付水準の引き下げ(所得代替率の70%から67%への引き下げ)と保険料の見直し(2020年までに20%以下、2030年時点で22%以下に抑制)が行われ、公的年金の代替手段として、企業年金の5つ目の形態である「年金基金」(ペンションファンド)の導入や、主に一般労働者を対象とした「リースター年金」の導入、自営業者を対象とした「リュールupp年金」を導入し、公的年金の給付水準の引き下げに対する補完的対策が行われてきた。ドイツでは公的年金の水準低下を、企業年金の推進やリースター年金、リュールupp年金等の個人年金の推進によって補完し、そのための国の助成(補助金の支給または所得控除)を充実させ、企業年金と個人年金の普及を強く推し進めている。リースター年金が普及して来た背景には、個人の所得に応じて、個人への直接的補助である補助金の支給または税額控除が大きな効果を発揮していると考えられる。

しかし、ドイツの公的年金制度については、一般被用者が強制適用であるのに対して、自営業者、専業主婦、無業者等については任意加入であり、全国民が強制適用されているものではない。そのため、一部の無年金者への老後所得保障については、社会扶助に統合された「基礎保障」で対応を行っており、この無年金者への対応が今後の課題となっている。さらに、2001年の年金改革により公的年金の給付水準の引き下げ(所得代替率の70%から67%への引き下げ)が行われ、2007年の「年金保険退職年齢調整法」では、公的年金の支給開始年齢が2012年から2029年にかけて65歳から67歳に引き上げが行われており、公的年金の役割は相対的に縮小されていく状況にある。そのため、企業年金や個人年金の役割は今後ますます重要となってくると考えられ、企業年金や個人年金のさらなる普及のための国の補助が必要となろう。ドイツで行われている年金制度に対する課題は、我が国と共通する面を多く有しており、企業年金や個人年金に対する国の補助施策(補助金の支給および税額控除)については、我が国に対するひとつの参考になろう。

⁴ 内閣府 HP,

(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2010/22webhonpen/html/>,2011.2.8).

⁵ FQ JAPAN HP,

(http://www.fqmagazine.jp/10259/wlb_childcare_germany/.html,2011.2.8).

⁶ 厚生労働省 HP「2007-2008年 海外情勢報告」,

(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/index.html/>,2011.2.14).

7 現地調査からの示唆

『理想的な』企業年金制度とはどのようなものなのか』を調査研究するため、2010年9月に、ドイツの政府機関、民間の年金制度研究機関及び大学の研究者に聞き取り調査を行った。訪問調査先は、以下のとおりである。

- ① Prof.Dr.Joachim Weyand (Technische Universitaet Ilmenau : イルメナウ工科大学)
- ② 連邦労働社会省 (BMAS : Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales)
Referat fuer Zusaetzliche Altersvorsorge (Division for Supplementary Pension Provision)
(Bettina Merten 氏)
- ③ ドイツ老齢保障研究所 (DIA : Deutsche Institute fuer Altersvorsorge)
(Bernd Katzenstein 氏)

7.1 企業年金改革に対する評価

2001年のリースター改革以降、ドイツでは相次いで企業年金に関する改革が行われている。それら一連の年金改革において変更あるいは導入された主要事項についての評価は以下の通りであった。

7.1.1 賃金転換請求権の確立

2001年の改革以前、企業年金は使用者が任意に実施することのできるものとされており、労働者が企業年金の実施を企業に強制することはできなかった。しかし、改革によって、労働者に対して、自らの拠出を前提とはするものの、企業に対して企業年金を実施するように請求することができる権利が認められることとなった。それを賃金転換請求権という。使用者は、労働者から請求があった場合、これを拒否することはできなくなった。

このような改革について、国民一般の認識は、企業は企業年金に関して何らかの措置を講じなければならなくなった（使用者に対する義務づけがされた）と捉えられており、企業年金の普及に貢献しているということであった。しかしその一方で、中小企業に関しては資力に乏しいことや、請求権を有している労働者の知識不足等の理由から、実際には何も行っていない企業も多数存在するとのことであった。

また、このような賃金転換請求権の確立は、私的年金の普及を図るために導入されたリースター助成を企業年金制度の枠組みで行う環境を整えた点で評価されている。

7.1.2 税金・社会保険料控除

ドイツにおいても税制上の優遇政策などによって、私的年金の普及促進を図るとの政策が実施されている。税制優遇政策とともに、有効な政策として位置づけられているのが、社会保険料における控除措置である。すなわち、ドイツでは社会保険料負担が重いため、社会保険料負担が軽減される措置は、大変大きなメリットとして考えられている。