

第3章 ドイツにおける公的年金と私的年金の連携

1 ドイツにおける老後所得保障システムの全体像

1.1 老後所得保障の「3本の柱」

ドイツにおける老後所得保障は、年金保険 (Rentenversicherung) 企業年金 (Betriebliche Altersvorsorge) 個人年金 (Private Altersvorsorge) により成り立っており、これらは一般に「3本の柱」(Drei-Säulen) といわれている。65歳以上の者について所得の内訳をみると、公的年金保険 (第1の柱) が63%、企業年金 (第2の柱) が8%、個人年金 (第3の柱) が8%、その他の老齢保障 (国庫負担がある保障制度であり、第1の柱または第2の柱として機能する。注2、注3参照) が14%となっており、年金保険の役割がとくに大きい¹⁾。ただし、少子高齢化への政策的な対応にあたっては、年金保険については保険料の引上げを限定することとし、企業年金と個人年金については公的年金の縮減を補完するために積極的に普及を図るという方針が採られている (2.1参照)。

3本の柱に対応する典型的な制度にのみ注目する限りでは、第1の柱である年金保険 (このうちの公的年金保険。1.2参照) が公的年金に相当すること、第2の柱である企業年金 (1.3参照) と第3の柱である個人年金 (1.4参照) が私的年金に相当することは明確である。もっとも、これら以外にも公務員や自営業者について強制を加入する制度があるが²⁾、それらのなかには年金給付の機能 (第1の柱、第2の柱) 給付設計の特徴、国庫負担の有無などが異なる制度が含まれており、その限りでは公私の線引きが困難な制度もあるといえる。

1.2 年金保険

第1の柱である年金保険として位置づけられるのが、公的年金保険 (gesetzliche Rentenversicherung) である (このほかに、第1の柱とされる年金制度として、官吏・裁判官・軍人に対する保障制度、農業従事者に対する保障制度、自由業者に対する職域の保障制度がある³⁾。公的年金保険は、社会法典 (Sozialgesetzbuch) 第6編に基づいて実施される社会保険であり、賦課方式によって運営されている。ドイツの公的年金保険は、被用者年金として

¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 93-94.

² 年金保険のほかにも国庫負担のある年金制度があり、官吏・裁判官・軍人、公共部門の被用者、農業従事者、芸術家などがその適用対象とされている (Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 25-27)。また、強制加入の職域保障があり、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、心理療法士、建築士、エンジニア、公証人、弁護士、会計士、税理士といった自由業者がその適用対象とされているが、これらの制度においては、保険料とその運用益がもっぱら給付費用に充てられており、公費は投入されていない (Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 28-29)。

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 75. なお、官吏・裁判官・軍人に対する保障制度と自由業者に対する職域の保障制度は、第1の柱および第2の柱として位置づけられている。

発展してきた報酬比例の年金制度であるが、次第にその適用対象を拡大している。すなわち、現在でも、被用者（Beschäftigte）に対する強制適用を基本とするが（社会法典第 6 編 1 条）⁴、自営業者（Selbständig Tätige）の一部にも強制適用されるほか（社会法典第 6 編 2 条）⁵、16 歳以上の者には任意加入も認めている（社会法典第 6 編 7 条）。

公的年金保険の被保険者は、約 3650 万人（2014 年 12 月 31 日）、65 歳以上の受給者は約 1790 万人（2015 年 1 月 1 日）である（ドイツの人口は、約 8220 万人である。2015 年 12 月 31 日）⁶。また、公的年金の収入額は、約 2762 億ユーロであり、その内訳は、保険料が約 2073 億ユーロ、国庫負担が約 677 億ユーロ、その他が約 11 億ユーロである（2015 年）。

1.3 企業年金

第 2 の柱である企業年金は、企業の判断に基づいて、または、労働者の要求を受けて（2.2 参照）実施される任意の制度である。ただし、これを実施する場合には、実施方法（下記参照）給付設計（3.3 参照）給付保証（3.4 参照）などに関して企業年金法（Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung）による規制を受ける⁷。企業年金の実施方法には、内部留保によって使用者が直接に給付を実施する直接約定（Direktzusage）、および、外部積立によって外部機関が給付の過程に関与する方式があり、後者はさらに、① 使用者が締結した保険契約に基づいて保険者に対して掛金を拠出する直接保険（Direktversicherung。企業年金法 1b 条 2 項 1 文）、② 独立の法人格をもつ実施機関に対して掛金を拠出する年金金庫（Pensionskassen。企業年金法 1b 条 3 項）、年金基金（Pensionsfonds。企業年金法 1b 条 3 項 1 文）および共済金庫（Unterstützungskassen。企業年金法 1b 条 4 項 1 文）に区別される（企業年金法 1 条 1 項 2 文。年金金庫、年金基金、共済金庫の異同については、3.4.2 参照）。ただし、使用者は、外部機関の関与がある実施方法のもとでも、給付に関する責任を負うとされている（企業年金法 1 条 1 項）。

企業年金の拠出は、使用者によって行われるほか、労働者の賃金からも行われうる（ただし、この場合には、外部積立の実施方法のうちの年金基金、年金金庫、直接保険のいずれかによら

⁴ 僅少就業（Geringfügige Beschäftigung）については、適用除外および任意脱退の仕組みがある。まず、就業期間が 1 年のうち 2 ヶ月または 50 労働日を超えない場合には（社会法典第 4 編 8 条 1 項 2 号）保険加入が免除される（社会法典第 6 編 5 条 2 項 1 文 1 号）。また、賃金が月額 45 ユーロを超えない場合には（社会法典第 4 編 8 条 1 項 1 号）、申請による任意脱退が認められる（社会法典第 6 編 6 条 1b 項）。

⁵ 特定の職域の自営業者、および、「被用者類似の自営業者」には、年金保険が強制適用される。前者については、教師、介護人、助産師、水先人、芸術家、家内工業者、船員および一定の商人が、所定の要件のもとで保険加入を義務づけられる（社会法典第 6 編 2 条 1 文 1 号～8 号）。また、後者については、保険加入義務のある被用者を雇用せず、かつ、1 社のみから専属的に注文を受ける自営業者が、保険加入を義務づけられる（社会法典第 6 編 2 条 1 文 9 号）。ただし、自営業の報酬や期間が僅少就業の要件（注 4 参照）に相当する場合には（社会法典第 4 編 8 条 3 項）保険加入を免除される（社会法典第 6 編 5 条 2 項 1 文 2 号）。

⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 26.

⁷ 企業年金法は、「被用者に対して、労働関係を原因として、使用者により約束される、老齢保障給付、障害保障給付または遺族保障給付」に対して適用される（企業年金法 1 条 1 項）。

なければならない。企業年金法 1 条 2 項 4 号)。また、労働者には賃金の一部を年金の期待権に転換する請求権が認められており(賃金転換)、この権利の行使によっても労働者による拠出がなされうる(企業年金法 1a 条、2.2 参照)。

企業年金の給付設計には、確定給付型のほか確定拠出型があるが、確定拠出型においては、使用者が少なくとも拠出額(元本)に相当する給付を保障するものとされている(企業年金法 1 条 2 項 2 号、3.3.2 参照)。

労働者の拠出はその賃金から行われ(上記参照)、また、使用者の拠出はその一部が所得税法(Einkommensteuergesetz)にいう賃金に該当する(所得税法 19 条 1 項)⁸。したがって、これらに対しては本来であれば拠出時に課税がなされるはずだが、所定の要件のもとでの課税免除や所得控除によって、給付時に課税をするための仕組みが整えられている(所得税法 3 条 63 号、10 条、10a 条、22 条 1 号・5 号など、2.3、3.2 参照)。

企業年金の期待権は、2001 年の約 1460 万件から 2015 年の約 2040 万件へと増加しており、公的年金保険の被保険者に占める企業年金の加入者の割合は、57.0%となっている(2015 年)⁹。また、賃金転換については、企業年金の加入者のうち 55.2%がこれを利用しているとの調査結果がある¹⁰。年金資産の積立額は、約 5570 億ユーロ(直接約定のための引当金を含む。直接約定が約 2852 億ユーロ、直接保険が約 600 億ユーロ、年金基金が約 1433 億ユーロ、年金基金が約 307 億ユーロ、共済金庫が約 378 ユーロ)に達している(2014 年)¹¹。

1.4 個人年金

第 3 の柱である個人年金への加入は個人の判断に委ねられているが、所定の要件に合致する保険商品について課税の繰延や補助金の支給などの優遇をすることで老齢保障に寄与する内容を備える個人年金への加入を促進している。

まず、納税者一般に適用される制度があるが、これはとくに、公的年金保険の被保険者ではない自営業者(1.2 参照)が、老後の生活を支える基礎的な年金を確保することを助成するものである(リールアップ年金)。また、公的年金保険の被保険者などに適用される制度もあり、これはとくに、公的年金保険などの給付水準の低下による影響を受ける者が、それを補うための年金を確保することを助成するものである(リースター年金。詳しくは 2.3 参照)。

リールアップ年金は、62 歳以降に支給が開始される終身年金による老齢保障のみを目的とするか、これにくわえて障害保障または遺族保障を目的とすること、相続、移転、担保提供、譲渡、換金ができないことという要件を充足する保険商品に対して、納税者が保険料を拠出した場合に、これを所得から控除することで拠出分について給付時まで課税を繰延べる仕組みである(所得税法 10 条 1 項 2 号)。現時点では保険料に定率を乗じて控除の対象額を算定し

⁸ 拠出によって労働者が実施機関に対する請求権を取得することになる直接保険、年金金庫、年金基金においては、使用者の拠出は、所得税法上の賃金に該当する(Blomeyer(2015) Vierter Teil. Steuerrechtliche Vorschriften Kapitel C. Besteuerung der Beitragsleistungen an ein Versorgungswerk beim Arbeitnehmer Rn. 1)。

⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 132-132.

¹⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 133.

¹¹ Schwind(2016) S. 350.

ているが(2017年は保険料の84%)、このような算定方法は財政上の制約に基づく経過措置によるものであり¹²、2025年には保険料の全額が控除の対象額となる(所得税法10条3項)。公的年金の保険料なども含めた老齢保障に対する拠出に適用される控除には上限額があり、2017年は年額23,362ユーロである¹³。また、現時点では、給付時の課税は、年金額の一部に対してのみなされているが、これは制度改正にともなう経過措置であり¹⁴、2040年以降に支給が開始される年金給付については、給付全額に対して課税がなされる(所得税法22条1号)。

個人年金のうちリユールップ年金は、2005年の約14万8000件から2016年の約200万7000件へと増加している¹⁵。他方で、リスター年金は、2001年の約140万件から2016年の約1650万件へと増加しており、契約者数で見ると、2013年に約1090万人となっている(同年の契約数は約1600万件)¹⁶。また、リスター年金の拠出額(補助金を含む)は、約104億ユーロ(1人当たり約956ユーロ)であり(2013年)助成額(補助金と税制優遇)は、約36億6000万ユーロ(1人当たり約336ユーロ)である(2013年)¹⁷。

2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

2.1 概要

制度実施・加入・拠出における公私連携の枠組みは、2001年の法改正によって形成されている。労働人口の減少と平均余命の伸びという状況のもとで、同改正の立法者は、保険料の引上げによる公的年金の維持ではなく、私的年金への助成などによる企業年金と個人年金の普及を目指している。立法者が後者の政策を選択したことにつき、保険料の上昇による人件費の増大がもたらす自国経済の競争力への影響を考慮したとの指摘がなされている¹⁸。賃金の一部を企業年金に拠出する労働者の請求権、および、個人年金と企業年金への労働者の拠出に対する所得控除と補助金(リスター年金)が、同改正により導入されている。

なお、社会法典第12編および所得税法の改正案において、公的扶助の算定にあたり企業年金の一部を考慮しない(公的扶助を減額しない)こと¹⁹、賃金月額が2,000ユーロを超えない労働者のための企業年金への使用者の拠出に対して金銭的な補助をすること²⁰などが提案されている。これらはいずれも、低所得の労働者または平均所得以下の労働者について企業年金を普及させようとする枠組みである²¹。

¹² Risthaus(2004) S. 1331.

¹³ Weber-Grellet(2017) §10 Rn. 183.

¹⁴ Risthaus(2004) S. 1334.

¹⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 149.

¹⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 139-141.

¹⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 145-147.

¹⁸ Blomeyer(2001) S. 913-914.

¹⁹ BT-Drs. 18/11286, S. 9-10.

²⁰ BT-Drs. 18/11286, S. 24-25.

²¹ 前者は、労働協約の当事者に対して、低所得の労働者を適用対象に含む労働協約を締結することを促すものであるとされ(BT-Drs. 18/11286, S. 46)、後者は、使用者に対して、平均所得以下の労働者のために企業年金への拠出を行うことを動機づけるものであるとされる(BT-

また、企業年金法の改正案において、労働協約に基づく賃金転換(2.2 参照)の自動的な(すなわち、労働者の請求によらない)適用を認めること(労働者には、オプトアウトの権利がある)が提案されている²²。このような枠組みは、協約当事者が賃金転換を導入すれば、多数の労働者が、その制度を信頼して、そこに留まると想定するものである²³。

2.2 賃金転換

2.2.1 制度の枠組み

労働者は、使用者に対して、将来の賃金請求権を企業年金へと転換するよう請求することができる(企業年金法 1a 条 1 項)。このようにして賃金を企業年金に転換することを、賃金転換(Entgeltumwandlung)とよんでいる。このような枠組みは、表現を変えれば、労働契約の一方当事者である労働者の請求のみによって、他方当事者である使用者に対して企業年金の実施を義務づけるものであり、基本法上の自由権(基本法 2 条 1 項・12 条 1 項)との関係が問題となるが、合憲であると解されている²⁴。

労働者の請求を受けて実施される企業年金は、合意(労働協約、事業所協定、個別合意)によりその実施方法を定めることを基本としている。ただし、使用者が年金基金または年金金庫による実施を提案した場合には、労働者はそれに従わなければならない。他方で、それ以外の場合には、労働者は、直接保険による実施を要求することができる²⁵(以上につき、企業年金法 1a 条 1 項)。これら 2 つの規制のもとでは、労働者からみると、年金基金、年金金庫、直接保険のいずれかによることが保障されており、直接約定と共済金庫によることができるのは、労働者の同意がある場合のみとなる²⁶。保険監督に服する外部機関が関与することが、労働者の権利保護につながるという理解に基づく枠組みである²⁷。

また、賃金転換を請求する労働者は、使用者に対して、給付条件や給付設計などをリースター年金の助成要件に適合させるよう要求することもできる(企業年金法 1a 条 3 項)。その前提として、リースター年金による助成を受けうる実施方法(年金基金、年金金庫、直接保険)が選択される必要があるが(2.3.6 参照)、すでにみたとおり労働者が望めば最低でもこれら 3 つのうちのどれかは選択されうる。

労働契約は存続しているが賃金が支払われない場合、労働者には、自己負担で拠出を継続する権利が認められる(企業年金法 1a 条 4 項)。傷病や育児のための休業が典型であるが、この規定の適用にあたり理由の限定はない²⁸。この場合にも、使用者は給付に関する責任を負い、また、賃金転換に関する規定が準用される(企業年金法 1a 条 4 項)。このような状況において

Drs. 18/11286, S. 66)。

²² BT-Drs. 18/11286, S. 7.

²³ BT-Drs. 18/11286, S. 42.

²⁴ Förster(2012) § 1a Rn. 3.

²⁵ 使用者への過大な負担を回避する必要があるため、保険契約の相手方となる保険会社までは指定できないと解されている(Förster(2012) § 1a Rn. 16)。

²⁶ Müller-Glöge(2017) § 1a Rn. 9.

²⁷ Förster(2012) § 1a Rn. 16.

²⁸ Förster(2012) § 1a Rn. 44.

は個人年金によって老後への備えをする余地もあるが、それにもかかわらず企業年金への拠出を認める意義は、この規定によって個人年金には適用されない保護（使用者の給付に関する責任、使用者の調整検討義務、倒産保証など。1.3、3.3.3、3.4 参照）が及ぶことにある²⁹。

2.2.2 適用対象と適用要件

賃金転換を請求しうる労働者は、請求の相手方である使用者のもとでの就労に基づいて公的年金保険の被保険者とされる労働者に限られる（企業年金法 17 条 1 項）。

賃金転換の対象となる「将来の賃金請求権」とは、労働契約上の根拠をもつが、いまだこれに対応する労務給付がなされていないものをいう³⁰。労働者は、年金保険における保険料算定限度額（2017 年においては、月額 6,350 ユーロ）の 4% を上限として、賃金転換を請求することができる（企業年金法 1a 条 1 項）。他方で、賃金転換を請求する労働者は、最低でも公的年金における平均賃金（2017 年においては、年額 35,700 ユーロ）の 160 分の 1 を、企業年金に転換しなければならない（企業年金法 1a 条 1 項）。この制限は、合理的で着実な企業年金の期待権の構築を促すものである³¹。また、使用者は、賃金転換を請求する労働者に対して、同一年度においては毎月同額の賃金を転換するよう請求することができる（企業年金法 1a 条 1 項）。この制限は、使用者に対して賃金転換の簡便さを保障するものである³²。

2.2.3 給付内容

賃金転換に基づく年金給付は、確定給付型と確定拠出型（3.3.2 参照）のいずれの方式によることもできる³³。なお、賃金転換によって賃金請求権はこれと等価の期待権へと置き換えられるとの規定があり（企業年金法 1 条 2 項 3 号）、確定拠出型によることがこの等価性を備えるかが問題となりうる³⁴。これに関しては、転換時を基準にして等価性は判断されると解されているため³⁵、転換時において拠出額（転換額）と保障内容とが均衡していれば等価であると認められる³⁶。

また、賃金転換に基づく年金給付については給付水準の調整（3.3.3 参照）が厳格化されており、1 年につき最低でも 1% の引上げを行うか、または、直接保険または年金基金による場合において元本に充当される運用益のすべてを給付の引上げに用いるよう求められている（企業年金法 16 条 5 項）。

²⁹ Blomeyer(2015) § 1a Rn. 70.

³⁰ Förster(2012) § 1a Rn. 4.

³¹ Förster(2012) § 1a Rn. 12, Müller-Glöge(2017) § 1a Rn. 6.

³² Müller-Glöge(2017) § 1a Rn. 6. この制限も、下限の設定と同じく、合理的で着実な企業年金の期待権の構築を促すものだと説明する見解もある（Förster(2012) § 1a Rn. 12）。

³³ Müller-Glöge(2017) § 1a Rn. 13.

³⁴ ただし、給付水準の調整との関係では、賃金転換に基づく確定拠出型の年金を想定した規定がおかれている（企業年金法 16 条 3 項）。

³⁵ Müller-Glöge(2017) § 1 Rn. 26.

³⁶ Müller-Glöge(2017) § 1 Rn. 31.

2.3 リースター年金

2.3.1 制度の枠組み

助成対象に含まれる納税者が行政庁の認証を受けた老齢保障契約に基づいて保険料を拠出した場合に、納税者の申請を受けて、行政庁の職権によって補助金額と所得控除による所得税の軽減額とが比較されてより有利な助成方法が適用される（所得税法 10a 条・79 条・82 条・89 条、老齢保障契約認証法 1 条・3 条・5 条）³⁷。補助金の算定方法は、基本的には定額としてつつ育児を優遇するものであり（2.3.3 参照）、所得控除による恩恵が少ない低所得者や多くの子どもを養育する者は、補助金によってより有利な助成を受けることができる³⁸。

2.3.2 助成対象と助成要件

助成対象となる納税者の範囲は、法改正の意図（2.1 参照）を受けて、立法者による老齢保障の引下げによって影響を受ける公的年金保険の被保険者などに限定されている（所得税法 10a 条 1 項）³⁹。

老齢保障契約としての認証を受ける要件は、同じく法改正の意図を受けて公的年金に準ずる内容を要求しつつ、他方で、私的年金に特有の考慮事項としての事業者間の競争促進（要件における保険商品以外の保障方法の許容、要件における年金資産の移管手段の確保）や顧客の利益保護（要件における取引費用の分配方法の制限）などにも配慮するために⁴⁰、部分的には公的年金とは異なる契約条件や給付設計なども許容されている。具体的な認証要件は非常に複雑なものだが、主要な要件としては、62 歳に達する前または当事者が加入する公的年金などの老齢給付が支給される前には給付の支給が開始されないこと（ただし、障害保障または遺族保障を追加的に実施することはできる。また、支給開始時より前に住宅の購入のために年金資産を利用することができる。所得税法 92a 条）、最低でも拠出された保険料が老齢保障のために用いられること（ただし、障害保障または遺族保障が付加されている場合には、保険料の 20%までは上記から除外することができる）、終身年金などの給付形態によって終身の保障がなされること（ただし、支給開始時の年金資産の 30%までは、年金ではなく一時金などの給付形態によって支給することができる）、契約締結や商品販売の費用が最低でも 5 年にわたり均等に分配されること、異なる老齢保障契約に年金資産を移管するための解約権が付与されていることなどである（老齢保障契約認証法 1 条 1 項）。また、加入者への費用の請求に関しては、契約の解消にともなう年金資産の移管について 150 ユーロを超える費用を請求してはならないとされている（老齢保障契約認証法 1 条 1 項）。

2.3.3 助成内容——補助金

補助金は、基礎補助および児童補助によって構成されている。基礎補助は、年額 154 ユーロ

³⁷ Weber-Grellet(2017) §10a Rn. 25-27.

³⁸ Kirchhof(2017) § 10a Rn. 1.

³⁹ BT-Drs. 14/4595, S. 62-63, Kirchhof(2017) § 10a Rn. 3-4, Weber-Grellet(2017) §10a Rn. 8-12.

⁴⁰ BT-Drs. 14/4595, S. 63-64.

であり、25 歳未満の納税者による最初の申請にのみ 200 ユーロが追加される（所得税法 84 条）。児童補助は、児童手当が支給される子ども 1 人につき年額 185 ユーロ（2007 年 12 月 31 日より後に生まれた子どもについては年額 300 ユーロ）である（所得税法 85 条 1 項）。ただし、補助金の全額を受給できるのは、最低拠出額に相当する保険料が拠出された場合に限られる。最低拠出額は「受給権者の前年の所得（年金保険において保険料が賦課される所得。上限が設定されている）×4% - 受給権者に付与される補助金」（下限は 60 ユーロ）により算定される（所得税法 86 条 1 項）。拠出額がこれを下回る場合には、最低拠出額に対する実際の拠出額の比率によって補助金が減額される（所得税法 84 条 1 項）。補助金の支給対象となる老齢保障契約は 2 つに限られ、この場合には、補助金の金額は、保険料に応じて各契約に按分される（所得税法 87 条 1 項）。

また、夫婦の一方のみが助成対象に含まれる場合には、他方の配偶者は、本人名義の老齢保障契約に基づき年間 60 ユーロ以上を拠出しているなどの要件を充たすことで、補助金を受けることができる（所得税法 79 条）。この場合には、各年度において 1 つの老齢保障契約についてのみ補助金を受けることができる（所得税法 87 条 2 項）。なお、助成対象に含まれる配偶者が自身の最低拠出額に相当する保険料を拠出しない場合には、ここで認められる他方配偶者の補助金も減額される（所得税法 86 条 2 項）⁴¹。

2.3.4 助成内容—所得控除

所得控除は、年額 2,100 ユーロを上限として老齢保障保険料（助成対象の納税者が老齢給付の支給開始時まで老齢保障契約に基づいて拠出した保険料など。所得税法 82 条）を所得から控除するものである（所得税法 10a 条 1 項）。上限額の範囲内であれば複数の契約に対する拠出も可能であり、この場合には、所得控除の対象額は、保険料に応じて各契約に按分される（所得税法 10a 条 4 項）。なお、夫婦の一方のみが助成対象に含まれ、かつ、夫婦の他方が助成対象には含まれないが補助金を受ける場合（2.3.3 参照）には、前者の拠出した老齢保障保険料だけでなく、後者の拠出した老齢保障保険料も、所得控除の対象になる（所得税法 10a 条 3 項）。

2.3.5 返還義務

助成を受けて積み立てられた年金資産が、老齢保障契約の認証要件から逸脱するかたちで払い戻された場合には、拠出時に支払われた補助金または軽減された所得税を返還することが求められる（所得税法 93 条 1 項）。

ただし、自己名義の他の老齢保障契約に年金資産を移管する場合、支給開始時において少額年金（支給月額が、年金保険における平均賃金の 1% を超えない年金。年金保険における平均賃金は、2017 年においては、旧西ドイツ地域では 2,975 ユーロ、旧東ドイツ地域では 2,660 ユーロ）を一時金によって清算する場合などには、逸脱した払戻しにはならず（所得税法 93 条

⁴¹ Bundesministerium der Finanzen(2013) Rn. 86.

2 項・3 項)⁴²、また、当事者の死亡時において配偶者名義の老齢保障契約に年金資産を移管する場合などには、返還義務は生じないとされる（所得税法 93 条 1 項）。

2.3.6 企業年金への適用

以上の助成措置は、年金基金、年金金庫または直接保険により実施される企業年金に対する労働者の拠出にも適用されうる（所得税法 82 条 2 項）。したがって、リースター年金の助成を受けて老後に備えようとする労働者にとっては、個人年金への拠出のほかに賃金転換（2.2 参照）による企業年金への拠出という選択肢もあるが、企業年金においては使用者にも給付に関する責任が課されること（1.3 参照）、実施機関（保険会社など）との関係では労働者本人よりも使用者のほうが有利な保障契約を締結しうる地位にあることなどから、企業年金のほうにより多くのメリットがあると指摘されている⁴³。また、補助金は 2 つの契約まで支給されるので（2.3.3 参照）、企業年金と個人年金との併用も可能である。

3 給付における「公私連携」

3.1 概要

給付形態、給付水準、給付保証のそれぞれについて、公私連携に寄与する枠組みがみられるが、それらの多くは、企業年金法に含まれる、労働条件の保護のための規制である。すなわち、給付水準との関係では、公的年金などを含めた保障総額の約定についての規制、確定拠出型の年金給付についての規制、および、年金給付の支給期間における給付水準の調整についての規制があり、また、給付保証との関係では、使用者の支払不能を保障事由とする倒産保証が制度化されている。

なお、法律に基づいて連邦政府が作成する年金保険に関する報告書における記載事項のひとつに、全般的保障水準（Gesamtversorgungsniveaus）というものがある。全般的保障水準とは、典型的な受給者についての公的年金と私的年金（税制優遇などの助成を受けるもの）とを合わせた年金水準のことである（社会法典第 6 編 154 条 2 項）。この指標は、所与の条件のもとで将来の年金水準について推計するものであり、これによって現状を把握して、必要な場合には適切な措置を提案することが、連邦政府に求められている（社会法典第 6 編 154 条 3 項）⁴⁴。

3.2 給付形態

私的年金の給付形態についての強行的な規制はない。したがって、企業年金および個人年金による給付はその全部または一部が一時金として支払われる場合もあり、65 歳以上の者のう

⁴² 企業年金との関係では、労働契約の終了後において旧使用者から新使用者に年金受給の期待権を移転する場合（企業年金法 4 条 2 項・3 項）には、一定の要件のもとで逸脱した払戻しとはならない（所得税法 93 条 2 項）。

⁴³ Blomeyer(2001) S. 919.

⁴⁴ Kreikebohm(2008) § 154 Rn. 2-4.

ち 2%が企業年金からの一時金を受けており、7%が私的年金からの一時金を受けているとの調査結果がある⁴⁵。

他方で、税制優遇などの要件により年金形態での支払いに誘導するという枠組みが用いられている。すなわち、リールアップ年金は、その要件として、終身年金のための拠出であることを要求しており（所得税法 10 条 1 項。1.4 参照）、リースター年金は、その要件として、終身年金その他の終身の保障のための拠出であることを要求している（老齢保障契約認証法 1 条 1 項。2.3 参照）。また、賃金に該当する使用者の拠出（1.3 参照）を非課税とする要件も、終身年金その他の終身の保障のための拠出であることを要求している（所得税法 3 条 63 号）。

3.3 給付水準

3.3.1 総額保障約定

給付額の算定方法のひとつとして公的年金、生命保険などと企業年金とを合算して一定の給付額を保障するというものがある。総額保障約定（Gesamtversorgungszusagen）とよばれる算定方式であり、企業年金がもつ機能のなかでも所得保障をとくに重視するものといえる⁴⁶。総額保障約定を採用するか否かは使用者の判断（または労使の合意）に委ねられるが、これを採用する場合には、給付額の決定後において経済状況の変動に基づく公的年金などの増額を理由として企業年金の給付を減額してはならない（企業年金法 5 条 1 項）、労働者の拠出に基づく給付と企業年金の給付とを調整してはならない（ただし、義務的保険料に基づく公的年金、使用者が半額以上を拠出したその他の給付には、この規制は及ばない。企業年金法 5 条 2 項）という規制を受ける。

もっとも、現在はこのような算定方法はほとんど用いられていないとの指摘がある。その理由として、使用者にとっては、公的年金の給付水準について見通しが立たない状況では、給付のための負担について予見ができないこと、労働者にとっては、退職前の地位や勤続年数とは無関係に企業年金の給付額が決定されることに納得できない場合があることが挙げられている⁴⁷。

3.3.2 最低給付付き拠出約定

確定拠出型の企業年金のことを拠出約定（Beitragszusage）というが、企業年金法は、企業年金の一類型として、最低給付付き拠出約定（Beitragszusage mit Mindestleistung）を挙げている。それによれば、最低給付付き拠出約定とは、使用者が、年金基金、年金金庫または直接保険に対して保険料を支払うこと、および、約定された保険料の総額を最低額として、保険料とのその運用益を老齢給付のために提供することを義務づけられる約定をいう（企業年金法 1 条 2 項 2 号）。このような最低給付をともしない拠出約定が締結された場合には、最低給付を約定しない部分についてその約定は一部無効となり、最低給付付きの約定として扱われる

⁴⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 92-93.

⁴⁶ Förster(2012) § 1 Rn. 82.

⁴⁷ Förster(2012) § 1 Rn. 84.

ことになる⁴⁸。もっとも、年金金庫と直接保険に対しては厳格な運用規制が適用されるため、これらの場合には年金資産が毀損されることは想定されず、このよう厳格な運用規制の対象ではない年金基金についてのみ、使用者の最低給付が問題になるとの指摘がある⁴⁹。

現行法においては上記のとおり最低給付のない拠出約定は予定されていないが、企業年金法の改正案のなかには、純粋な拠出約定（reine Beitragszusage）を導入する内容が盛り込まれている。それによれば、純粋な拠出約定とは、使用者が、労働協約またはこれに基づく事業所協定などによって、年金基金、年金金庫または直接保険に対して保険料を支払うことを義務づけられる約定をいう⁵⁰。労働組合の関与によって労働者の利益にも配慮しつつ、使用者の責任を軽減することにより、企業年金を普及させようとする枠組みである⁵¹。

3.3.3 年金水準の調整

物価の上昇によって年金給付の購買力が低下することから受給者を保護するために、年金給付の調整に関する規定が設けられている⁵²。信義誠実の原則を具体化するものとしてこの規定を説明する見解がある⁵³。このような目的を達成する手段としては、所定の基準に基づいて自動的な調整を行う、労使交渉の結果に基づいて調整を行う、使用者の判断に基づいて調整を行うなどの方法がありうるが、使用者の負担にも配慮して3つ目の方法によっている⁵⁴。すなわち、使用者には、年金給付の調整に関して、3年ごとに検討をして、公正な裁量に基づき決定をすることが義務づけられている（企業年金法16条1項）。また、調整にあたっては、受給者の利益状況（物価の上昇など）だけでなく、使用者の経済状況も考慮されうる（企業年金法16条1項）。

当初は上記の内容のみが条文に盛り込まれていたが、このような規定に対しては、将来の調整は使用者にとって予見できない負担であり、これによって企業年金の普及が阻害されるという問題が指摘されていた⁵⁵。このような指摘を受けて、履行のみなしや義務の免除といった法技術を用いた義務内容の具体化が図られている。

すなわち、消費者物価指数の上昇率または当該企業における比較可能な労働者集団の手取賃金の上昇率を超える調整がなされている場合には、調整に関する義務が履行されたものとみなされる（企業年金法16条2項）。また、使用者が毎年1%以上の調整を義務づけられている場合、年金制度が直接保険または年金金庫によって実施され、かつ、元本に充当される運用益がすべて年金給付の増額に充てられている場合、または、確定拠出型の約定（最低給付付き拠出約定）がなされている場合には、調整に関する義務は免除される（企業年金法16条3項）。さらに、書面による説明などの手続をへて労働者が異議を述べなかった場合には、調整を行わ

⁴⁸ Blomeyer(2015) § 1 Rn. 89.

⁴⁹ Blomeyer(2015) § 1 Rn. 93.

⁵⁰ BT-Drs. 18/11286, S. 5.

⁵¹ BT-Drs. 18/11286, S. 39-40.

⁵² Blomeyer(2015) § 16 Rn. 11.

⁵³ Blomeyer(2015) § 16 Rn. 12.

⁵⁴ Blomeyer(2015) § 16 Rn. 11.

⁵⁵ Blomeyer(2015) § 16 Rn. 2.

かったことが正当であるとみなされる（企業年金法 16 条 4 項）。

3.4 給付保証

3.4.1 制度の枠組み

使用者が支払不能に陥った場合において、企業年金による給付の受給者などに対して、使用者が支払うべき給付を保証する制度が、倒産保証（Insolvenzversicherung）である（企業年金法 7 条）。倒産保証は、相互保険会社である年金保証機関（Pensions-Sicherungs-Verein）によって運営されている（企業年金法 14 条 1 項。以下では「保証機関」とする）。倒産保証の目的は、企業年金の受給者などを財産的損害のリスクから保護することにある⁵⁶。したがって、倒産保証が実施される場合における使用者の給付義務は、免除されるのではなく、保証機関に移転する（企業年金法 9 条 2 項）。この制度について、企業年金がもつ賃金的性格から導かれる帰結であると説明する見解がある⁵⁷。

倒産保証の実施のために必要な資金は、使用者が負担する保険料によって調達される（企業年金法 10 条 1 項）。保険料が賦課されるのは、適用対象（3.4.2 参照）に含まれる企業年金を実施する使用者である（企業年金法 10 条 1 項）。

3.4.2 適用対象と保証事由

企業年金には 5 つの実施方法があるが（1.3 参照）、保障約定を履行するための資金が使用者の支払不能によって毀損されうる状況に対してのみ、倒産保証は適用される⁵⁸。実施方法ごとに具体的な適用関係をみてみると、直接約定においては、使用者の自己資金によって給付が実施されており、また、引当金は計上されるが、これによって使用者の財産から年金資産が分離されるわけではないため、倒産保証が適用される⁵⁹。直接保険においては、労働者の生命に関する保険契約が締結されて、労働者には保険会社に対する請求権が認められるため（企業年金法 1b 条 2 項）、基本的には、倒産保証は適用されない⁶⁰。ただし、保険契約に基づく使用者の請求権が譲渡されまたは担保に供された場合には、倒産保証が適用される⁶¹。年金金庫においては、労働者には年金金庫に対する請求権が認められ（企業年金法 1b 条 3 項）、また、年金金庫との関係で被保険者となるのは労働者であり、そのため、使用者による請求権の譲渡や担保提供も排除されるため、倒産保証は適用されない⁶²。共済金庫においては、労働者にはそ

⁵⁶ Blomeyer(2015) Kommentierung der arbeitsrechtlichen Vorschriften Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) Erster Teil. Arbeitsrechtliche Vorschriften Viertes Abschnitt. Insolvenzversicherung Vorbemerkung Rn. 3-4, § 7 Rn. 4-5.

⁵⁷ Blomeyer(2015) Kommentierung der arbeitsrechtlichen Vorschriften Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) Erster Teil. Arbeitsrechtliche Vorschriften Viertes Abschnitt. Insolvenzversicherung Vorbemerkung Rn. 1.

⁵⁸ Blomeyer(2015) § 7 Rn. 49.

⁵⁹ Müller-Glöge(2017) § 7 Rn. 14, Blomeyer(2015) § 7 Rn. 50, 54.

⁶⁰ Müller-Glöge(2017) § 7 Rn. 17, Blomeyer(2015) § 7 Rn. 57.

⁶¹ Müller-Glöge(2017) § 7 Rn. 17-18, Blomeyer(2015) § 7 Rn. 57, 60.

⁶² Müller-Glöge(2017) § 7 Rn. 22, Blomeyer(2015) § 7 Rn. 66.

もそも共済金庫に対する請求権が認められないため（企業年金法 1b 条 4 項）倒産保証が適用される⁶³。年金基金においては、労働者には年金金庫に対する請求権が認められるが（企業年金法 1b 条 3 項）年金資産の運用方針について年金基金には保険会社や年金金庫よりも広範な裁量が認められているため、倒産保証が適用される⁶⁴。

使用者の支払不能とみられる具体的な状況として、使用者の財産に対する倒産手続の開始、破産財団の欠如による倒産手続の開始申請の棄却、倒産手続の回避のための使用者と債権者との裁判外の和議（実施機関が同意した場合）、事業活動の完全な終了（倒産手続の開始申請がなされず、かつ、破産財団の明らかな欠如により倒産手続が問題とならない場合）という 4 つの保証事由が列挙されている（企業年金法 7 条 1 項・2 項）。そして、保証事由の発生を理由として、保障約定（保障規定）に基づく給付が実施されない場合（直接保険においては、使用者が負う法律上の義務⁶⁵が履行されない場合）に、保証が実施される。

なお、倒産保証においては保険料と給付とに対価関係はないとされ⁶⁶、使用者が保険料を納付していない場合であっても、保証事由が発生すれば給付（保証）が行われる⁶⁷。

3.4.3 請求権者と保証範囲

保証機関に対して保証給付を請求できるのは、企業年金の受給者とその遺族、および、保証事由の発生時において法律に基づいて没収不能とされる期待権を保有する者⁶⁸とその遺族である（企業年金法 7 条 1 項・2 項）。受給者に対する保証は、保障約定に基づいて使用者が支払うはずであった金額について行われる（企業年金法 7 条 1 項）。これに対して、期待権の保有者に対する保証は、企業年金の保障事由が発生したことを受けて、法律に基づき没収不能とされる金額⁶⁹について行われる（企業年金法 7 条 2 項）。なお、保証額には上限があり、その金額は、1 ヶ月につき年金保険における平均賃金（2017 年においては、旧西ドイツ地域では 2,975 ユーロ、旧東ドイツ地域では 2,660 ユーロ）の 3 倍である（企業年金法 7 条 3 項）。

受給権と期待権とでは請求権者と保証範囲の画定方法に違いがあり、受給権については個別の契約内容を基準とするのに対して、期待権については没収不能に関する法規定（これは、多くの場合、契約内容よりも不利である）を基準としている。このような違いは、法規定よりも

⁶³ Müller-Glöge(2017) § 7 Rn. 23.

⁶⁴ Müller-Glöge(2017) § 7 Rn. 24.

⁶⁵ 使用者が保険契約に基づく保険金請求権を譲渡した場合および担保に供した場合には、使用者は、保障事由の発生時において、請求権の買戻しなどをする義務および自己資金により給付をする義務を負う（企業年金法 1b 条 2 項。Blomeyer(2015) § 1b Rn. 238）。

⁶⁶ 保険料の納付は、使用者の公法上の義務に基づき（企業年金法 10 条 1 項）、保障の実施は、法律上の債務関係に基づくと説明されている（Blomeyer(2015) § 7 Rn. 9, 13）。

⁶⁷ Förster(2012) § 7 Rn. 6.

⁶⁸ 没収不能の要件は、年齢（25 歳）および保障約定の存続期間（5 年）をもとに規定されている（企業年金法 1b 条）。

⁶⁹ 没収不能の金額は、早期の退職がなかった場合の給付額、実際の勤続期間、および、勤続の開始時から公的年金の支給開始年齢への到達時までの期間をもとに規定されている（企業年金法 2 条）。なお、保証額の算定にあたり上記の勤続期間として考慮されるのは、保証事由の発生時までの勤続期間である（企業年金法 7 条 2 項）。

有利な契約内容を排除するためではなく、法的安定性などを確保するためであると説明されている。すなわち、期待権の取扱いに関する契約内容は多様であり、これを基準として支払不能のリスクを使用者一般へと分散する（保険料を算定する）には大きな負担がともなうため、明確で均一な基準による必要があったとされる⁷⁰。

また、濫用的な利用を排除するために、保障約定が付与または改善された時点において使用者の経済状況に照らしてその約定の不履行が見込まれる場合のように、倒産保証を請求することを唯一または主要な目的として、保障約定の付与、保障約定の改善、または、直接保険における請求権の譲渡や担保提供がなされた場合には、保証は実施されない（企業年金法7条5項）。また、保証事由が発生する前の2年間になされた保障約定の付与と改善については、賃金転換に基づく一定額の拠出に対応する給付などの一部の例外に該当しない限りは、保証は実施されない（企業年金法7条5項）。

4 小括

ドイツにおいては、私的年金（企業年金、個人年金）の普及によって公的年金の縮減を補完するという方針のもとで、近時の立法政策が展開されている（2.1 参照）⁷¹。そして、そのための法的枠組みは、主として企業年金法および所得税法によって提供されている。

このうちの企業年金法は、労働立法のひとつに位置づけられるが、そのなかには、労働条件の保護のための仕組みとともに、企業年金の普及のための仕組みが存在している。もっとも、労働条件の保護のための仕組みも、労働者にとって生計の基盤である賃金を保護することを各制度における規制目的としている限りでは、所得保障に適した給付設計などをもたらす（3.4 参照）また、人事制度の一部をなす企業年金をすくなくとも阻害しないことを政策の選択にあたってのひとつの考慮事項としている限りでは、企業年金の普及にも寄与するといえる（3.3.3 参照）。このように、企業年金法は、一方では、労働条件の保護のための伝統的な規定によって間接的に企業年金による所得保障を促進するとともに（3.3.1、3.3.3、3.4 参照）他方では、企業年金の普及のための新たな規定によって企業年金による所得保障を促進している（2.2、3.3.2 参照）とみることができる。

また、所得税法は、補助金を含めた課税方法の設計によって、企業年金による所得保障を促進している。基本的には、私的年金の普及に適した助成要件を設定して（2.3.2、3.2 参照）課税の公平性などに適った助成措置（所得税の軽減や補助金の支給）を実施する（2.3.3、2.3.4、2.3.5 参照）ことが目指されているが、これらの優遇の対象となる個人がかならずしも熟慮のもとで私的年金への加入や拠出についての態度を決定するわけではないため、上記のような意

⁷⁰ Blomeyer(2015) § 7 Rn. 130.

⁷¹ なお、企業年金についての直近の改正案においては、企業年金を普及させるために、使用者の判断または協約当事者の選択に影響を及ぼそうとする枠組みが盛り込まれている（2.1、3.3.2 参照）。これらは、労働者への働き掛け（税制優遇、補助金、賃金転換など。ただし、賃金に該当する使用者の拠出に対する税制優遇は、間接的には使用者に利益を与える）を中心とする従来の枠組みとは異なるものであり、このような意味でも注目に値するといえる。

味での合理的な制度によって十分な成果がもたらされるとは限らない。そこで、このような基本的な枠組みにくわえて、老後のための適切な備えへと個人を誘導するための仕組みが導入され(2.3.3 参照) または、議論されている(2.1 参照)。

最後に、企業年金法と所得税法による助成の枠組みのなかでの企業年金と個人年金との関係については、労働者の所得保障について、個人年金と比較した場合における企業年金のメリットが指摘されている(2.2.1、2.3.6 参照)。これらのメリットの多くは、企業年金につきいかなる法政策や法解釈をとるかに依存するものではあるが、労働関係の当事者であり、かつ、人事制度の設計者である使用者が、労働者の所得保障に対して果たしうる役割が小さくはないことを示すものといえる。

参考文献

Blomeyer, Wolfgang(2001) "Die „Riester-Rente“ nach dem Altersvermögensgesetz (AVmG)," *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 17/2001:913-919.

Blomeyer, Wolfgang, Klaus Otto and Christian Rolfs(2015) *Betriebsrentengesetz: Arbeits-, Zivil-, und Steuerrecht*, C. H. Beck.

Bundesministerium der Finanzen(2013) *Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung*.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) *Alterssicherungsbericht 2016*.

Förster, Wolfgang, Theodor B. Cisch and Michael Karst(2012) *Betriebsrentengesetz*, C. H. Beck.

Kirchhof, Paul ed.(2017) *Einkommensteuergesetz*, Otto Schmidt.

Kreikebohm, Ralf ed.(2008) *Sozialgesetzbuch: Gesetzliche Rentenversicherung*, C. H. Beck.

Müller-Glöge, Rudi, Ulrich Preis and Ingrid Schmidt ed.(2017) *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, C. H. Beck.

Risthaus, Anne(2004) "Die Änderungen in der privaten Altersversorgung durch das Alterseinkünftegesetz (Teil I)," *Der Betrieb*, 25/2004: 1329-1340.

Schwind, Joachim(2016) "Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2014," *Betriebliche Altersversorgung*, 4/2016: 350-351.

Weber-Grellet, Heinrich ed.(2017) *Einkommensteuergesetz*, C. H. Beck.