

国名	ドイツ
公的年金の体系	
被保険者 (◎強制△任意×非加入)	<ul style="list-style-type: none"> ・被用者◎（一定以上の所得のある被用者は強制加入） ・自営業者△（業種によっては◎） ・無職△（16歳以上の無業者は、一般年金保険に任意加入可能）
保険料率	<p>19.9%（労使折半）</p> <p>※ただし、週15時間以内の短時間労働者で、月収400ユーロ（5.2万円，1ユーロ＝130円）以上800ユーロ（10.4万円）未満の者は本人負担軽減，月収400ユーロ（5.2万円）未満の者は本人負担免除（事業主負担のみ）</p>
支給開始年齢	65歳（2012年から2029年にかけて，65歳から67歳へ段階的に引上げ）
平均年金額	労働者年金623ユーロ（8万990円，2004年），職員年金823ユーロ（10万6,990円，2004年）
給付の構造	<p>所得比例，年金月額＝（個人報酬総ポイント）×（年金種別係数）×（1ポイント当たりの単価）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人報酬ポイント：毎年のポイント（被保険者個人の報酬÷全被保険者の平均報酬）を合算したもの ・年金種別係数：老齢年金＝1，遺族年金（大寡婦年金）＝0.55，障害年金（就労不能年金）＝0.5 ・1ポイント当たりの単価（2009年1月）：26.56ユーロ（3万4,528円，旧西ドイツ地域），23.34ユーロ（3万342円，旧東ドイツ地域）
所得再分配	なし（国庫負担部分を除く）
制度設計，財政方式，財源	<p>制度設計：給付建て</p> <p>財政方式：賦課方式（給付費の約0.72カ月分の持続可能性積立金を持つ）</p> <p>財源：保険料（社会保険方式）</p>
国庫負担	<ul style="list-style-type: none"> ・保険料で不足費用を国庫負担で充当（26.1%，2008年） ・国庫負担の財源は，一般財源，付加価値税，環境税
年金制度における最低保障	なし
無年金者への措置	低年金者を対象とした基礎保障で対応
公的年金と私的年金	<ul style="list-style-type: none"> ・公的年金の標準報酬月額の上限（5,400ユーロ（旧西独），4,550ユーロ（旧東独），2009年）を超える高所得者に対しては，調整制度，インテグレーション制度を用いる企業もある（例：「段階比率方式」年金額＝（最終給与のうち公的年金の拠出対象報酬上限まで）×0.5%＋上限を超える額×1.5%×勤続年数） ・2001年改革で，公的年金の給付水準引下げを自助努力で補完することを目的に，政府奨励付きの任意加入の企業・個人年金（リースター年金）を導入 ・2005年1月，主に自営業者を対象に，退職後のための貯蓄を奨励することを目的にリユールップ年金を導入
国民に対する個人年金情報の提供	2004年より，27歳から支給開始年齢までの被保険者に，年1回，拠出状況と将来の予想年金額を記した年金情報を提供。さらに，54歳以上の被保険者（及び54歳未満の希望する被保険者）には，3年に1度，より詳細な情報を提供。

ドイツの年金制度

有森美木（筑波大学大学院ビジネス科学研究科
博士課程）

1. 制度の特色

日本の公的年金は国を被保険者とする制度であるが、ドイツの公的年金はドイツ年金保険組合という自治を伴う公法人を被保険者とする制度である。ドイツの公的年金は職域毎に分立している。被用者については、被用者全般を対象とした一般年金保険、鉱業従事者を対象とした鉱山労働者年金保険という賦課方式、報酬比例の制度がある。自営業者には自営業者相互扶助制度、公務員には官吏恩給制度、農業経営者及びその配偶者と家族には農業経営者老齢保障制度がある。

2. 沿革

ドイツの公的年金制度は、ビスマルク宰相の主導によって成立した1889年障害・老齢保険法に始まる。適用対象者は、労働者と年取2,000マルク未満の16歳以上の職員で、官吏は適用対象外とされた。このように、ドイツの公的年金は、官吏ではなく労働者を対象とした制度から始まった点に特徴がある。財源は保険料と国庫負担によって賄われ、積立方式が採用された。

1891年ライヒ保険法により、医療保険、労災保険、年金保険の規定が一つに取りまとめられるとともに、年金保険については遺族年金（寡婦・遺児）が導入された。

1911年にはホワイトカラーを対象とした職員保険法、1923年には鉱山労働者を対象とするライヒ鉱業従業員共済組合法が制定された。

第2次世界大戦後の1945年にドイツは東西に分割され、西ドイツでは自由経済の下で年金改革（1957、1972、1992年）が行われる一方、東ドイツでは管理経済の下で制度改正が行われなくなった。

1957年年金改革法（第1次年金改革）では、賃金スライドが導入された。また、事実上余儀なくされてきた積立方式から賦課方式への転換が公式に認められた。

1972年年金改革法（第2次年金改革）では、経済

成長や将来の準備金の増大という予想を背景に、支給開始年齢が弾力化、自営業者・専業主婦等への任意加入制度の導入等が行われた。ところが、1973年のオイルショックによって経済成長は低迷し、さらに少子高齢化の進展が年金財政悪化に影響を及ぼすことになった。

1992年年金改正法では、支給開始年齢弾力化の段階的な廃止、ネット賃金スライド制の導入、部分年金の導入、育児・介護従事期間の保険期間への算入拡充等が行われた。

1990年に東西ドイツが統合し、1992年から旧西ドイツ地域の年金法が旧東ドイツ地域にも適用された。

1996年年金生活円滑移行促進法及び経済成長・雇用拡大法では、高齢者の短時間労働の促進や1992年年金改革法で定められた支給開始年齢の段階的上げを短縮して実施すること等が織り込まれた。

1999年年金改革法では、年金額スライドへの「人口高齢化要素」（平均寿命の伸長）の導入による給付水準の引下げ、障害年金の減額等が織り込まれた。しかしながら、政権交代によって1999年改革の主要な部分は凍結された。

2001年年金改革法は、保険料率上昇の抑制（2020年まで20%以下、2030年まで22%以下を維持）と年金スライド方式の変更による給付水準の引下げ（70%から67%）、政府奨励付の任意加入の企業・個人年金（リースター年金）の導入、企業年金改革等が行われた。

2003年に社会保障制度の持続可能性のための委員会（通称「リユールップ委員会」）から提出された最終報告書の中で、支給開始年齢の引上げ、年金スライドへの持続可能性要素（加入者と受給者の伸び）の導入、リースター年金改革、準備金の引上げという公的年金改革案が提示された。

2003年12月に成立した短期的年金改革法では、年金保険料率を19.5%に維持するための措置（2004年の年金調整の凍結、年金生活者の介護保険料の全額自己負担化等）が実施された。

2004年3月に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）が成立した。公的年金保険持続法により、給付算定式の変更（受給者数の伸びと拠出者数（＝加入者＋失業者）の伸びの関係を示す「持続可能性要素」の導入）、最低保障水準の

設定(43%, なお46%を下回る場合は政府が何らかの措置を講ずる), リースター年金改革, 積立金の積み増しが行われた。また, 年金課税改革法により, 2005年1月以降, 年金課税の対象が, 年金保険料(拠出時課税)から年金給付(給付時課税)へ段階的に変更されることになった。

2005年1月に, 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が, 一般年金保険へ統合された。また, 2005年1月より, 任意加入の私的年金制度であるリユールupp年金が導入された。

2007年3月に成立した「人口構造の変化に応じた標準支給開始年齢の改定及び公的年金保険の財政基盤の強化に関する法律(年金保険退職年齢調整法)」により, 公的年金の支給開始年齢を, 2012年から2029年にかけて65歳から67歳へ段階的に上げられることと, 「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を満了した者が65歳で満額年金を受給開始することができること等が決定された。

2008年の年金改定に関する法律により, 2008年7月及び2009年7月の2年にわたって, 年金額が本来の水準よりも高い水準で特例的に改定された。

3. 制度体系の概要

ドイツの公的年金は一定の所得のある者を対象とした1階建ての報酬比例年金で, 社会保険方式を採用している。制度は, 前述の通り, 職域毎に分立している。一般被用者(非官吏の公務員を含む)は, 一般年金保険に強制加入となっている(自営業者は業種によっては任意加入となっている)。2005年の一般年金保険の被保険者数は5,173万人, 年金受給者数は2,326万人である。

4. 給付算定方式, スライド方式, 支給開始年齢

給付算定式は, 「公的年金月額=(個人報酬総ポイント)×(年金種別係数)×(1ポイント当たりの単価)」である。個人報酬ポイントは, 毎年のポイント(被保険者個人の報酬÷全被保険者の平均報酬)を合算したものである。年金種別係数は, 老齢年金=1, 遺族年金(大寡婦年金)=0.5, 障害年金(就労不能年金)=0.55となっている。1ポイン

ト当たりの単価は, 26.56ユーロ(3万4,528円, 旧西ドイツ地域, 1ユーロ=130円), 23.34ユーロ(3万342円, 旧東ドイツ地域)である(2009年1月)。

ドイツにおけるモデル年金は, 45年間平均賃金で働いていた者となっている。

年金額のスライドには, 2004年改革で, 加入者と受給者の伸びを示した持続可能性要素(PQ)が導入された。具体的には, 1ポイント当たりの単価の伸びが, 下式のように調整される。

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

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)), α :1/4

ドイツでは給付水準の目標値が法定されており, 年金保険報告書の15年間の中位推計における税込みの保障水準(=基準年金/平均報酬)が2020年までに46%, 又は2030年までに43%を下回る場合, 政府は適切な措置を講ずることとされている(2007年の保証水準は51.2%(暫定値))。

支給開始年齢は65歳である。65歳前に受給する場合は給付額が1月当たり0.3%減額され, 65歳以降に受給する場合は給付額が1月当たり0.5%増額される。また, 65歳未満の老齢年金受給者が就労している場合は, 賃金に応じて, 満額年金の一定割合を部分年金として受給する。65歳以降は, 就労による年金の減額はない。

なお, 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がある。基礎保障とは, 65歳以上の高齢者及び継続的に稼働能力が減少した状態にある者を対象に, 生計維持に必要な給付を行う制度である。社会扶助とは別の制度として基礎保障が導入された理由・背景には, 社会扶助は本来一時的な事態において生計維持のための最後の手段として位置づけられるものであるが, 高齢者等に就業生活へ復帰し, 窮状を克服することを期待することには無理があることと, 高齢者には社会扶助の申請において子による扶養を求められることを恐れて, 社会扶助の申請を諦めるケースが多いことがある。

5. 負担, 財源

保険料率は19.9%（労使折半）である。週15時間以内の被用者で、月収400ユーロ（5.2万円）以上800ユーロ（10.4万円）未満の者は本人負担の軽減、月収400ユーロ未満の者は本人負担の免除（事業主負担9.95%のみ、ただし本人による任意拠出も可能）がある。2009年の標準報酬月額の上限は、旧西独は5,400ユーロ（70.2万円）、旧東独は4,550ユーロ（59.15万円）である。

将来の保険料率については、前述の通り、2001年改革で、2020年まで20%以下、2030年まで22%以下を維持することとされ、これらの数値を上回る場合には、政府が適切な措置を講ずる必要がある。

国庫負担は、給付費の26.1%（2008年）が投入されている。国庫負担には一般財源及び付加価値税と環境税の増税分が充当されている。

6. 財政方式、準備金の管理運用

財政方式は賦課方式であるが、約0.72ヶ月分（115億ユーロ（1兆4,950億円）、2007年）の持続可能性積立金（従来の「変動準備金」を改称）を保有している。

7. 制度の企画・運営体制

年金制度の企画は、連邦労働社会省（BMAS）が担当している。運営は、ドイツ年金保険組合などの各保険者（保険料を負担する労使の代表）によって自主的に行われている。保険料の徴収は、疾病金庫（疾病保険の保険者）が、年金、失業、疾病、介護の4つの保険の保険料をまとめて徴収している。

8. 最近の論議や検討の動向・課題（今後の見通し、評価を含む）

(1) 高齢者雇用対策と公的年金の支給開始年齢の引上げ

ドイツでは、高齢者雇用対策と公的年金の支給開始年齢の引上げがセットで取り組まれている。

メルケル首相は2005年11月30日に行われた施政方針演説において、高齢化社会においては公的年金の法定支給開始年齢を引上げる必要があると宣言するとともに、法定支給開始年齢の引上げと同時に、中高年労働者の雇用拡大、職業能力の向上を柱とした中高年雇用対策「イニシアティブ50プラス」に基づ

いて、高齢者に対する雇用機会を拡大することを主張した。その後、メルケル政権は、2006年9月に「イニシアティブ50プラス」を閣議決定（2007年5月実施）し、2007年3月に支給開始年齢の引上げ等を柱とする年金改革法を可決・成立させた。

(2) 年金額の特例的な改定

前述の通り、2008年7月及び2009年7月の2年にわたって、年金額が本来の水準よりも高い水準で特例的に改定された。特例的な改定が実施された背景には、経済情勢や労働市場情勢が改善したことに伴い、数年にわたって低水準の年金改定を甘受してきた年金受給者に対して経済の好況に伴う恩恵を享受させるべきであるという政治的な圧力がある。年金額の改定は、2008年7月は0.64%かさ上げされて1.10%（旧西独及び旧東独）、2009年7月は0.63%かさ上げされて2.41%（旧西独）・3.38%（旧東独）となった。政府の推計によると、特例的な年金改定を行うことで生ずる追加的な費用は、2008年7月から2012年末にかけて約120億ユーロ（1兆5,600億円）とされている。経済情勢の改善によって年金財政が安定化したため、保険料率の引上げによって追加費用を賄うことは要しないものと見込まれている。

(3) 保険料率の見通し

連邦労働社会省が公表した「2007年年金報告書」によると、保険料率は2010年まで19.9%に据え置かれ、2011年には19.4%に低下する見込みである。その後は、2012年から2016年は19.1%、2017年は19.2%、2018年から2020年は20%、2021年は20.2%になるとされている。

(4) 所得代替率の計算

所得代替率は、従来、ネットで計算されていたが、2004年の年金課税改革法により、今後はグロスで計算されることになった。2001年改革の所得代替率の引下げについて、ネットとグロスの数値を比較すると、ネットでは70%から67%、グロスでは48%から42%となる（リユールップ委員会の報告書による）。なお、2004年改革では、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。

9. 企業年金

ドイツでは、1974年企業老齢年金改革法の制定に

よって企業年金の法的枠組みが構成された。企業年金の種類には、引当金制度、共済基金制度、年金基金制度、直接保険制度、ペンションファンドの5つがあり(表1参照)、このうち内部留保型の引当金制度が最も普及している。2001年改正によって導入されたペンションファンドは、単体企業もしくは複数の企業の事業主によって設立される外部積立制度で、5つの企業年金制度の中で最も運用の規制が緩やかになっており、自家運用を行い自ら給付義務を負うことも、外部委託することも可能となっている。ドイツの企業年金では、支払った拠出額の元本保証と終身年金が義務付けられており、拠出建て(DC)の制度を提供する場合も元本保証が必要とされる。DCの提供が可能な企業年金は、直接保険制度、年金基金制度、ペンションファンドの3制度である。

(1) 2001年改正における企業年金改革

2001年改革では、公的年金のスリム化がはかれると同時に公的年金の給付水準が低下する分を自助努力によって補うために、政府の奨励のある任意加入の企業・個人年金(リースター年金)が導入された。また、企業年金を普及させることを目的として、新たな企業年金制度であるペンションファンドの導入、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)、従業員拠出制度の導入(希望する全従業員を対象に、

所得の4%までを企業年金の保険料に拠出することができる制度)等の企業年金改正が実施された。

(2) リースター年金、リユールップ年金の導入

2002年1月にリースター年金、2005年1月にリユールップ年金と呼ばれるDC制度が私的年金に導入された。両制度の違いは、拠出限度額の有無や政府奨励の内容等に見られる。

リースター年金は、前述の通り、公的年金の給付水準の引下げを代替する目的で導入された制度で、創設した大臣の名前にちなんで名付けられている。助成金(基礎助成金、児童助成金)または税控除(保険料の所得控除)という政府奨励があり、低所得者や子供の人数が多いほど政府の奨励が手厚くなっている。また、リースター年金には拠出上限(2010年までに4%へ段階的に引上げ)が設定されている。2004年改正でリースター年金の加入手続きの簡素化が図られた後、リースター年金の契約数は増大し、2007年12月末現在のリースター年金の契約数は約1,800万件に上る。

一方、リユールップ年金とは、主に自営業者を対象に、退職後のための貯蓄を奨励することを目的に導入された制度で、ドイツの年金専門家であるリユールップ氏の名前にちなんで名付けられている。リユールップ年金には、税控除(保険料の所得控除)という政府奨励があり、拠出限度額はない。

表1 各企業年金制度の特徴

制度名	引当金制度	共済基金制度	ペンションファンド	年金基金制度	直接保険制度
制度の概要	内部留保	外部積立制度	外部積立制度	外部積立制度	保険契約
拠出者	事業主のみ	事業主のみ	労使双方	労使双方	事業主 (従業員拠出も可能)
支払保証保険制度への加入義務	○	○	○	×	×
保険監督局の監督	×(注1)	×(注1)	○	○	○
DCの提供が可能	×	×	○	○	○
リースター年金の提供が可能	×	×	○	○	○
従業員拠出制度が利用可能	○	○	○	○	○
資産運用の規制	特になし。	積立資産は、通常、全額事業主に対し、無担保で貸付けられる。	ユーロ圏内への投資資産配分規制はないが、ユーロ圏外への投資は30%未満まで。	株式への投資は30%未満等、厳しい運用規制がある。また、設立した事業主の企業への貸付には上限額がある。	株式への投資は30%未満等、厳しい運用規制がある。

(注1) ただし、未積立債務の開示が必要。