

近年のドイツにおける企業年金制度の展開

ハラルト・コンラット
宮崎 理枝 訳

■ 要約

ドイツにおいて2000年から2004年までの間に成立した一連の年金改革法では、発展する公私の年金ミックスについて戦略上の転換が強調された。この改革を構成する要素の核となるのは、私的年金と企業年金による公的年金の部分的代替である。この論文では、公的な老後の生活保障、企業の退職給付ならびに老後のための私的な備えの役割について説明し、近年のドイツにおける引退後の収入のシステムが今後どのような方向性を概観する。次に最近改定がなされた私的年金の法的枠組みと、それに伴う諸制度について論じ、さらに最近の改定の影響と残されたいくつかの問題点について論じる。

今後企業年金の適用範囲を拡大し、より費用効果の高いものにするためには、退職給付とその引当金制度からその他の企業年金への移行について、課税上中立的な取り扱いになるよう配慮し、その移行を容易にするとともに、「ベンションファンド」への規制を緩和する必要がある。

■ キーワード

企業年金改革、リースター年金、従業員拠出制度、年金資産運用、支払保証保険制度

I 序論

他の多くの先進国と同様にドイツにおいてもまた、社会保障制度改革は長年にわたって政治的アジェンダの頂点に置かれてきた。とりわけ公的年金制度は、急速な高齢化社会を背景に、(こうしたスキームの賦課方式の財政方式に関連した)財政の持続可能性と、(上昇しつづける社会保障支出に関連した)国家の競争力というふたつの課題の中心に置かれ、白熱する論議のテーマとなってきた。2000年から2004年までの間に成立した最近の改革法では、発展する公私の年金ミックスについて戦略上の転換が強調された。この改革を構成する要素の核となるのは、私的年金と企業年金資産による、公的年金の部分的代替である。

先に発表された筆者の諸論文では、ドイツの公

的年金制度の整理と近年の改革に焦点を当てた(コンラット/有森2005; Conrad/Fukawa 2003)。これに対して本稿では、企業年金改革にテーマを絞って論じる。これ以下の本稿の構成は次の通りである。IIでは、公的な老後の生活保障、企業の引退引当金ならびに老後のための私的な備えの役割について簡潔に説明し、近年のドイツにおける老齢引退収入のシステムを概観する。IIIでは、多様な企業年金のスキームと、民間部門におけるその普及についてさらに具体的に述べる。IVでは、最近の改定における私的年金の法的枠組みと、それに伴う諸制度について論じる。Vでは最近の改定の影響と残されたいくつかの問題点について手短かに論じる。そして最後に結論と展望を提示する。

II ドイツにおける老年引退収入の スキーム：概観

他の多くの先進国と同様、ドイツにおいてもまた、老年引退収入システムは次の3つの階、すなわち、強制加入の公的スキーム(第1階)、追加的な企業スキーム(第2階)、そして補足的、自発的な私的老年保障のスキーム(第3階)から成り立つ。

1. 第1階(強制的な公的スキーム)

最初の階において最も重要なスキームは公的年金である。これは、すべてのホワイトカラーとブルーカラーの労働者だけでなく、若干の自営業者の集団にも適用され、国の管轄下にある機関によって運用される。この公的年金は、ブルーカラー労働者、ホワイトカラー労働者、鉱業従事者を対象に3つで構成される。カバーされている労働者と支出の規模では、公的年金制度が第1階のうち突出して最大規模のスキームである。このスキームの他に、農業従事者と公務員のための特別なスキームがある。これらすべてのスキームの財政方式は、基本的に賦課方式(PAYG)である。これに対して、医師や弁護士、建築士、税理士、薬剤師など、専門職業団体のメンバーのための年金積立基金¹⁾もある。

給付金は、老齢と障害、また遺族に対して支払われる。専門職業団体のメンバーを除き、上記のすべてのスキームにおいては、給付建て(defined benefit type)で支払われる。

公的年金制度の被保険者個人の給付額算定は、賃金等の報酬履歴の総年数に対する総個人報酬に基づく(すなわち賃金等の総報酬の履歴に基づく)。また、年金の支払い要求金額(または新規最低額)個人勘定別に、被保険者期間の長さに応じて計算される。給付は賦課方式に基づき、平均報酬額の200%を上限に、総報酬額から労使折半で負担される。年金支出額に占める国庫負担の割合は、ブルーカラーとホワイトカラーの労働者につい

ては26%であるが、鉱業従事者については59%である。公的年金の所得代替率は、45年間平均賃金で働いた者(モデル年金)の場合68.9%である。

2. 第2階(追加的な企業スキーム)

職域年金制度は公共部門と民間部門の双方にあり、公共部門において全労働者は、基本的に集团的協定が適用される。こうした給付建てのスキームは、最近になって公的年金制度と統合されたので、これによって労働者は最終所得の所定の割合を支払うことになるだろう。本論が焦点を当てる民間部門の企業年金は、おおむね任意加入、かつ給付建てのタイプである。この制度が適用される労働者の割合は、会社のセクターや規模によって実に多様である。1990年代には、企業年金の適用範囲は持続的に縮小していった。旧西ドイツの製造業で、全従業員数に対して職域年金制度に加入している従業員数の割合は、1987年から1999年の間に72%から64%へと下落した。同様にこの間、卸売業と小売業においては、28%下落した。また、旧東ドイツでは全業種の部門で20%下落した(Deutsche Bundesbank 2001)。職域年金制度の役割が縮小した要因とされたのは、税制上のメリットが小さく労働コストが高い点であった。次のセクションで論じるように、一連のネガティブな傾向は終止したように見受けられる。なぜなら、2002年に制定された企業年金の法的枠組みと税制度の枠組みの変更が、労使双方にとって企業年金をより魅力的なものにしたからである。

3. 第3階(補足的、自発的な私的老年保障のスキーム)

ドイツでは、老年期のための個人貯蓄と私的保険に関する包括的な統計データが存在しない。しかしながら、ドイツの社会-経済学的なパネルでは、資本収入は高齢者の総所得の12.4%に相当し、これはアメリカ合衆国の27.6%と比較するとはるか

に小さい(Schwarze/Frick 2000)。ここで総可処分所得に占める所得の割合を5つの所得層に分けて見てみよう。最低の所得層では、総所得に占める公的年金所得の割合は、ドイツで87.1%、これに対してアメリカ合衆国では70%である。また最高の所得層についてみると、ドイツとアメリカの相違は顕著である。この所得層では、アメリカでは総可処分所得のおよそ42%は資本収入で占められ、これに対して公的年金からの収入はわずかに20%にとどまるが、ドイツではこの最高の所得層にあっても、ほぼ62%が公的年金収入で占められ、資本収入はわずかに20%にとどまる。全体としては、ドイツにおける老年所得においては、平均してその80%を公的年金収入が占め、15%が私的保障、そして企業年金はわずかに5%を占めるにすぎない(Informationszentrum der deutschen Versicherungen 2002)。したがって、2000年から2004年にかけての年金改革が、多くの論議を巻き起こしたのは驚くには値しない。なぜなら、公的給付が実質的に削減されたことによって将来的に生じる給付水準のギャップは、私的(個人および企業)保障によって補填される可能性があると考えられたからである。

III 企業年金スキームの詳細

1. 企業年金スキームの基本的特徴

ドイツにおける企業年金保障は、1974年の職域

年金法(Betriebsrentengesetz, BetrAVG)によってはじめて法的に規定され、その後何度かの修正を経てきた。その内容は主として財政、保険料免除期間、責任、給付の支払い義務と調整に関するものであった。1998年までは、会社ベースの年金スキームでは事業主が単独で資金調達の実任を負っており、それは最近まで給付建てのタイプであった。

1999年の年金改革法では、保険料徴収を従業員の総賃金から差し引き、これが企業年金スキームに支払われることとなった。さらに2002年の1月1日に制定された老齢資産法(Altersvermögensgesetz, AVmG)では、従業員が保険料を自らの賃金から自発的に支払うことができる権利が法的に認められた。換言すれば、2002年以降、企業年金の保険料負担を行う意志がある場合には、いかなる従業員も事業主に対してそうした年金制度を提供するように要求する権利を持つこととなった。しかしその際に、事業主にそうした年金制度の設立と管理の法的義務があるものの、保険料負担は要求されない。

今日のドイツでは基本的に、企業年金には5つの制度がある。

引当金制度(Direktzusage)は、企業年金制度の総年金資産のうち半分以上を保有し(表1を参照)、特に重要性が高い。なぜならこの制度は、会社の資金調達の手段としての機能を持つからである。

表1 ドイツにおける各種企業年金制度下の年金資産

(10億ユーロ)

| 制度 | 1990 | 1995 | 2000 | 2002 |
|----------------------------------|------|------|------|------|
| 引当金制度 Direktzusage | 115 | 143 | 195 | 210 |
| 年金基金制度 Pensionskasse | 41 | 56 | 71 | 75 |
| 直接保険制度 Direktversicherung | 20 | 31 | 43 | 45 |
| 共済基金制度 Unterstützungskasse | 18 | 21 | 23 | 25 |
| ペンションファンド Pensionsfonds (2002から) | — | — | — | 0.2 |
| 合計 | 194 | 251 | 332 | 354 |

出所: Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Alterssicherung, 2004

表2 各企業年金制度の特徴

| 制度名 | 引当金制度 Direktzusage | 年金基金制度 Pensionskasse | 直接保険制度 Direktversicherung | 共済基金制度 Unterstützungskasse | ペンションファンド Pensionsfonds |
|----------------------------|-----------------------|---|------------------------------|--------------------------------|--|
| 制度の概要 | 内部留保 | 外部積立制度 | 保険契約 | 外部積立制度 | 外部積立制度 |
| 拠出者 | 事業主のみ | 労使双方 | 事業主(従業員拠出も可能) | 事業主のみ | 労使双方 |
| 支払保証保険制度への加入義務 | ○ | × | × | ○ | ○ |
| 保険監督局の監督 | × | ○ | ○ | × | ○ |
| DCの提供が可能 | × | ○ ³⁾ | ○ ³⁾ | × | ○ ³⁾ |
| リスター年金の提供が可能 | × | ○ | ○ | × | ○ |
| 従業員拠出制度が利用可能 ²⁾ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 年金資産運用の規制 | 特になし. | 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。 | 積立資産は、通常、全額事業主に対し、無担保で貸し付けられる。 | 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。 |

注：1) ただし、未積立債務の開示が必要。

2) 従業員拠出制度(Entgeltumwandlung)とは、給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択肢のことで、2001年改革で導入された。

3) 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づけられており、拠出建て(DC: Defined Contribution)の制度を提供する場合も元本保証が必要とされる。

出所：コンラット/有森2005 and Informationszentrum der deutschen Versicherungen, 2002

法的に会社と年金制度は分離していない。またこの制度の拠出金は事業主が負担するか、あるいは従業員の総賃金から差し引かれる。事業主は従業員に対して、最終所得と就業年数に応じて、所定の年金額の給付を保証する。資産運用あるいは積立金の法的管理に関する規制は存在しないが、引当金制度では、会社に対して従業員の受給に関する法的権限が与えられる。会社の倒産の際には、従業員の給付金は事業主が加入しなければならない年金基金保険制度(Pensionssicherungsverein PSV)によって保護される。会計慣行についてみると、将来的な年金の支払いのための引当金は、バランスシートの負債を増大させ、課税対象の収益を低下させる。企業年金基金は名目上、バランスシート上に保有されても、実際には基金を保有す

る企業の投資に用いられるのではない。したがっていかなる期間における年金の支払いも、現在の収益を超えて支払われなくてはならない(表2参照)。通常は、ドイツの企業年金は老齢のみならず障害や死亡に対しても給付が行われる。金融リスクを制限するために、従業員の障害や死亡時に備えて、会社は引当金のプランを私的な保険会社に再保険(Rückdeckungsversicherung)することができる。

年金資産運用の観点では、年金基金制度(Pensionkassen)は、ドイツの企業年金スキームのうち二番目に重要な制度である。年金基金制度の基金は法的には独立した制度で、単独もしくは複数の企業によって管理される。基金の拠出は事業主によって行われるが、従業員も拠出することができる。この制度は保険監督局によって管理され、資本化

と投資目的には、保険会社に関する法令の内容が適用される。年金基金保険は、法人税と取引税が免除される。この制度では基本的に、事業主による拠出金は従業員の福利厚生のパッケージの一部と考えられ、したがって所得税に属するものとされる。

直接保険のケースのように、所得税法のセクション 40b に準じて税金をフラットレートで支払い、社会保険料の免除を申請することは可能である（従業員の賃金から直接差し引かれる際には、2008 年末までに限られる）。拠出に応じた退職給付は免税されるが、この退職金の引当を積立てたことに対する運用収入の所得部分は、課税対象となる。さらに所得税法第 3 項 63 条に準じて、拠出金の非課税が適用されるのは、法的に認められる企業年金制度の拠出金の算定に用いられる非課税枠の 4% までである。このケースにおいてもまた、支出は社会保険料の対象とならない。しかしながら拠出金が従業員の賃金から直接差し引かれている場合には、この適用は 2008 年までに限られる。したがって老齢年金の給付金は、所得税法の 22 項 5 条に基づきその他の所得として所得税の対象となる。

直接保険制度 (*Direktversicherung*) に関しては、会社は保険契約所持者として、従業員に個人あるいは集団で、生命保険の形態で企業年金を提供する。生命保険会社は、政府の保険監督の対象となり、給付リスクは保険会社が負う。拠出金は基本的に賃金所得税の対象となる。所得税法のセクション 40b の趣旨では、20% のフラットレートでの課税額となり、年間 3,480 マルクを上限にして適用されう。これを上限とする企業年金の拠出金は、社会保険拠出の対象から除外される。拠出金が従業員の所得から源泉徴収される場合には、社会保障費負担の免除の適用は 2008 年末までに限られる。生命保険の支払金は非課税である。すなわち年金給付の形態をとる場合には、退職金の引当金の積立てに対する運用収入の所得部分が、課

税対象となる。

共済基金制度 (*Unterstützungskasse*) は、法的には自立した年金基金で、その管理は単数もしくは複数の企業によって行われう。

企業自体は、拠出金のレベルと拠出期間の枠組みを決定する。従業員は、この共済基金から給付金を受ける法的権利をもたないが、企業に対して支払い請求を行う資格を有する。このため従業員は事実上の受給権を有することになる (*Informationszentrum der deutschen Versicherungen 2002*)。仮に会社が破産しても、年金保証基金 (PSV) によって給付金は保護される。共済基金制度は監督の対象ではなく、いかなる投資基準に従うことも要求されない。

企業年金の最後の選択肢となるのは、2002 年に導入されたペンションファンド (*Pensionsfonds*) である。これは法的には自立した制度で、事業主が拠出金を支払うかわりに、企業年金スキームを管理するものである。ペンションファンドは年金基金制度や直接保険と同様の方法で受給権が保証され、保健監督局による規制の対象となる。これが他の制度と異なるのは、投資資産に関しては非常に大きなフレキシビリティがある点である。ペンションファンドは、ヨーロッパ委員会がペンションファンド指令 (*pension fund directive*) (COM (2000) 507 final, 2000/0260 COD) のために提出した提案に応じた方策としての意図があった。税控除は、所得税法の第 3 節の 63 条に準じて、非課税枠の 4% を上限に、税金や社会保険料から、企業年金の拠出金に振り分けることができる。(従業員の所得から直接拠出金が差し引かれる場合には、社会保険料の免除は 2008 年までの適用に限られ) その後の年金の支払金は、全面的に課税対象となる。

これまでに言及した 5 つの企業年金の種類のうち、個々の会社がどれを選択するかについては、多様なファクターが絡んでいる。そのファクターの中でも、企業のバランスシートと運用コストに影響を与える税金への考慮は特に重要なものとなる。

2. 企業年金スキームの普及と給付配分

会社の年金資金に関する統計は、定期的にはとられていない。したがって本稿で用いる総体的なデータは、単発的に行われるサーヴェイや概算に依拠し、そうしたデータはドイツにおける企業年金スキームの普及を描写することのみ用いる。企業年金のスキームの普及を理解する上で最適であるもののひとつが、Ifo調査 (Ifo-survey) であり、これは3年ごとに実施される。表3は次の二点を明らかにしている。第一に、製造業における企業年金は、卸売業と小売業の領域よりもはるかに広く普及している点である。

第二に、1980年代から(1999年までの)間に、企業年金のある会社の比率に関してはあまり大きな変動はない点である。これに対して、この間に一連の企業年金のスキームによってカバーされる従業員の比率は減少している。1999年には、製造業の会社の68%が年金プランを有していたが、卸売業と小売業では32%にとどまった。

連邦統計局による私的セクターの全分野に関する最近の統計は、1990年に全従業員の46%が、企業年金スキームのメンバーであったことを示している。また全従業員の受給者のうち、54%が引当金制度、19%が年金基金制度、14%が直接保険、

13%が共済基金制度によってカバーされた。

企業年金の給付には、非常に大きなばらつきがあった。1995年の西ドイツに関するサーヴェイでは、男性一人の受給額の平均は、月額633マルクであった。これを公的年金制度の受給標準額(平均賃金を45年間稼得した者)1,933マルクと比較すれば、こちらは非常に高額であるものの、そのうち男性の68%の受給額は500マルクに満たず、女性の57%は200マルクに満たなかった。また、ホワイトカラーとブルーカラーの労働者の間には、非常に大きな格差が存在する。ホワイトカラーの労働者の男性の平均受給額は1,160(女性は407)マルクであるが、ブルーカラーの労働者の男性では240(女性は171)マルクであった。

上記のような数値は、ドイツにおける企業年金の普及と給付の分配についての外観図を示すものであるが、ここでは近年の法的枠組みにおける変化が、将来の企業年金支給の状態に重大な影響を与えるという点に留意することが重要である。上述のように、2002年の1月1日に制定された老齢資産法 (Altersvermögensgesetz, AVmG) は、新しいタイプの企業年金として導入された。このような制度は、ファイナンス、受給権を喪失しないための猶予期間、会計上の債務、給付額の調整、これらに

表3 旧西ドイツにおける企業年金の普及

(%)

| | 製造業の企業年金で カバーされている 従業員の比率 | 卸売業と小売業の 企業年金でカバーされている 従業員の比率 | 製造業で 企業年金プランのある 会社の比率 | 卸売業と小売業で 企業年金プランのある 会社の比率 |
|------|---------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| 1979 | 66 | 23 | 64 | 28 |
| 1981 | 70 | 28 | 67 | 30 |
| 1984 | 72 | 26 | 63 | 30 |
| 1987 | 72 | 28 | 61 | 32 |
| 1990 | 70 | 29 | 64 | 31 |
| 1993 | 66 | 28 | 64 | 34 |
| 1996 | 65 | 29 | 65 | 31 |
| 1999 | 64 | 28 | 68 | 32 |

出所：Institut für Wirtschaftsforschung

多様な変化をもたらした。次のセクションでこうした変化についてより具体的に論じる前に、2001年の12月(換言すれば新法の導入の直前)と2003年3月(新法が施行されてから15カ月後)の間に生じた企業年金の展開に関する近年のサーヴェイの結果をみてみよう。調査(Infratest Sozialforschung 2003)によれば、上記の期間に企業年金スキームによってカバーされた企業部門の従業員の比率は、10%から43%に増加した。旧東ドイツではこの増加傾向は特に強く、女性で46%、男性で36%増加した。これに対して旧西ドイツでは、男性で12%、女性で8%の増加がみられた。こうした増加の要因の鍵となるファクターとして、53%の企業は、従業員のモチベーションの改善を挙げた。また47%の企業は、新たに導入された従業員拠出制度を挙げ、一般的な減税を挙げたのは29%であった(Infratest Sozialforschung 2003)。

IV 近年の企業年金における変化

上述のとおり、近年の企業年金プランの発展はおおむね、2002年1月1日に施行された企業年金に関する法的かつ税金制度の枠組みの変容によるものである。

企業年金に関する近年の法制度における(種々の法律における)改定では、次の点が最も重要である。

- 上記の通り、従業員が企業年金スキームの創設を要求する権利、また、そのスキームには従業員の総賃金から拠出金が支払われる権利に関して法的規定が存在する(従業員拠出制度)。しかしながら事業主に対しては、こうしたスキームに共同出資する義務はない。事業主はこうしたスキームを創設し、運用しなければならないが、これは当然のことながら付加的な労働コストを生じさせる。
- ドイツでは、厳密な意味での給付建てプランは

いまだ採用されておらず、最近の改革では最低給付保障(Beitragszusage mit Mindestleistung)を伴った拠出建てプランのオプションが導入された。こうしたプランでは、最低給付保障という規制によって、少なくとも支払われた拠出金全額は、給付金の形態でのちに払い戻されなければならない。すなわちこれには元本保証がついている。表2で示されるように、この新しい種類の拠出建てプランは、職員年金保険、直接保険、そして新たに導入されたペンションファンドによって適用されるものである。基本的には、年金額の最低保障額にはふたつのオプションがある。いずれの年金スキームの管理者にあっても、給付開始時に給付可能な資金積立の合計額は、すくなくとも支払われた拠出金の総額と同額であり、株式のようなリスクのある金融商品への投資は制限されなければならない。あるいは、企業年金プランを持つ会社は、企業年金スキームからのリスクを負担し続けなければならない。

- 近年の改革は、事業主負担に基づく年金受給権の発生を30歳以上(従来は35歳以上)の従業員とし、拠出期間を短縮して10年から5年にした。
- 公的年金における近年および将来的な縮小を補填するために、私的年金と職域年金を促進する目的で、補足的な年金保障に対しては国の助成金と税控除が導入された。自発的に私的な補足的年金スキームに拠出している従業員は、一定の基準を満たしていれば、助成金の支給が個人の所得税に対する減税が保証される。基本的に、低所得層が助成金を受給し、中一高所得層は減税によって所得税負担を軽減することができる。税務署員はそれぞれの個人のケースについて、いかなる方法が従業員の利益に最もかなうかについて自動的にチェックを行う。従業員は、最大の助成金と納税の優遇措置を得るために、月々の総収入の増収分を積立てな

表4 私的年金貯蓄 (savings) に対する助成金と税制優遇

(老齢資産法/ Altersvermögensgesetz)

(ユーロ/年)

| | 最大の助成金と 税控除に要求される拠出上限 (月額総所得に対する割合%) | 配偶者助成金 | 児童助成金 (1人あたり) | 所得税控除の最高額 |
|------------|--|--------|------------------|-----------|
| 2002-2003年 | 1% (上限額525ユーロ) | 38 | 46 | 525 |
| 2004-2005年 | 2% (上限額1,050ユーロ) | 76 | 92 | 1,050 |
| 2006-2007年 | 3% (上限額1,575ユーロ) | 114 | 138 | 1,575 |
| 2008年以降 | 4% (上限額2,100ユーロ) | 154 | 185 | 2,100 |

ればならない(表4)。その積立ての割合がより小さい場合には、助成金と税控除額はそれに応じて削減される。

助成金と税控除を受けるためには、年金商品(新法が出されたときの大臣の名前に由来してリースター年金とも呼ばれる)は、次の基準を満たさなければならない(最重要点のみ挙げる)。(1)障害年金を要求するケースを除き、年金は60歳以前にこれを要求することはできない。(2)管理コストを差し引いた従業員の元本の標準的価値は保証されなければならない。すなわち積立金の運用収益は、少なくともゼロでなければならない。(3)算定された積立金は、終身年金として、あるいは85歳までは事前に計画した期間と給付額の年金として、その後は終身年金として支払われる。退職時には、一括払いとして積立残高の最大20%が受領される。

新しい助成金と税控除制度は、私的年金商品と企業年金のスキームの双方に適用するため、非常に複雑である。実際、企業年金のスキームを通じて行われる私的年金保障には、次の3つの新たな方法がある。(1)従業員は自らの所得の一部を、公的年金における拠出上限の最大4%までを限度に、3つの企業年金から選択されたひとつにこれを拠出する権利をもつ(Entgeltumwandlung)。3つの企業年金とは、年金基金制度、直接保険制度、そして新たに導入されたペンションファンドであ

る。助成金と税控除を利用する場合には、2008年まで有効な課税と社会保険料が免除される。(2)総稼得所得から拠出金を企業年金に積立する。この積立金については、2008年まで所得税の課税と社会保険料の対象外となる。(3)直接保険制度に積立する。その際、(個人税の代わりに)20%のフラットレートでの課税が行われ、また年金積立金にかかる社会保険料が免除される。

- 上述の通り近年の改革では、企業年金の5番目の制度として、ペンションファンドが導入された。この制度はドイツの年金と金融市場に新たな契機を与えるものとみられる。しかしながらこのペンションファンドは、従来の企業年金スキームのいかなるタイプよりも、資本投資に関しては柔軟性が高いものの、国際的な意味でのペンションファンドの主要な性質をいまだ備えているとはいえない。最も重要なのは、最低給付保証が事実上、投資の選択を制限しているという点である。
- 年金給付の調整のための最低限の規定は、従来は曖昧で、おおむね個人の給付権に関する判例法において解釈されてきたが、1999年の年金改革法の一部によって、より具体的なものとなった。1999年の年金改革法には、少なくとも3年に1度は、インフレ率、あるいは同一業種の比較可能な職種の従業員可処分賃金保障の成長に応じた、企業年金の諸制度が増強されなければならないと明記された。調整は一般的に、会社

の財政状況の必要に応じて延期することができ
る。判例法に由来したキャッチアップ調整を行
う義務は廃止された。この規定に代わって1999
年からは、事業主に対して、補足的な年金を年
1%増加させるためのさらに進んだ取り組みが
許可された。

V 近年の変化の影響と残された問題

上述のように、企業年金の立法が施行されてから、企業年金の普及は進んでいる。この普及の増大を導くのに重要なファクターとなったのは、企業の総収入を企業年金のために拠出して基金にする際に、従業員の権利を組織的に用いることについて、労働組合と事業主団体との間で結ばれた協約であった。多くの主要な産業セクターにおいては、従業員が従業員拠出制度(Entgeltumwandlung)を利用する上での具体的な条件設定について、労働組合と事業主団体の両者が合意に達した。両者間の協約のほとんどは、企業年金のタイプに関するいくつかの制度の導入を断念したが、そのうちの多くは、従業員が新たな助成金と税控除システムを用いることができるような、少なくともひとつの制度の導入を含むものであった。従業員の立場からは、個人年金契約と比較すると従業員拠出制度の一部として新しい助成金と税控除を用いることにはさまざまな利点がある。例えば、企業年金スキームの多数の加入者は、個人よりも低コストでよりよい条件で交渉することが可能で、事業主がすべての必要なペーパーワークを処理するのである。

こうした労働組合と事業主の間の新たな協約のほとんどは、事業主に対しいかなる追加的な拠出をも要求していない。しかしながら事業主が追加的な従業員拠出制度への拠出を行っている場合には、事業主の課税対象はその拠出額だけ縮小する。したがって、課税負担は追加的拠出をしていない場合よりも小さくなるが、その節約分の事業

主負担分は、従業員拠出制度を通じて企業年金基金に積立てることができる。こうした事例を除いては、多くのセクターではいかなる追加的な事業主の拠出も認められなかった(Hans Böckler Stiftung 2002)。総労働コストに占める企業年金給付の割合は、1996年に3.9%であり、それ以降に大きな変化はない(Deutsche Bundesbank 2001)。ドイツでは、企業年金のコストが賃金を含めた人件費に関連するコストの10%をすでに占めており、会社は新たな年金の負担を負うことに非常に敏感になっているという点を考慮することが重要である。

従業員拠出金制度を規定した労働組合の協約がなかったら、私的年金の適用に関する近年の多くの改善はなかった。実際、私的年金保障のための新しい助成金と税控除システムは、あまりに複雑であり、またそうであったとして、広く批判されてきた。最近の調査によると、「リースター年金」に関する人々の知識がいまだ十分ではない。調査対象者の67%は「リースター年金」はあまりに難しく理解できないとし、またリースター年金に加入できる資格をもつ人のうち72%しか、これに加入できるということを知らなかった(Bertelsmann Stiftung 2004)。その他のデータによると、職業的な「リースター年金」の利用が、2003年と2004年の間に、200万件から270万件に増加している。これに対して個人の「リースター年金」の利用はこの間に310万件から270万件に減少した。この個人の「リースター年金」を解消した者のうち、30%は政府の助成のない商品を選択しており、25%は、職業的な年金保険の適用への変更であった(Deutsches Institut für Altersvorsorge 2004)。

企業年金の適用拡大は、いくつかの前途有望な兆候をみせているものの、私的な「リースター年金」の総件数540万件(個人が270万件、企業が270万件)は、原則としてこうした商品の有資格者である従業員総数3000万人と比較すると、その水準はいまだ低いものであるといえる(Deutsche Bank

Research 2003)。

近年の企業年金における変化の資本市場効果を簡潔に考慮すると、新たに導入されたペンションファンドは、積極的なインパクトがあるといえるだろう。なぜなら、年金給付の企業内の「ロックイン」効果が減少し、資本市場の配分機能が強化されるからである。ドイツの金融産業は、最近の改革が企業年金商品の多様なプロバイダーにとって、均衡状態を産み出すものとはならなかったと不満を述べている。例えば、新たに導入されたペンションファンドは、保険監督法 (Versicherungsaufsichtsgesetz) に則し、政府機関である保険監督局によってカバーされている。保険法の適用性は、銀行のような他の有力なプロバイダーに対して、保険会社をペンションファンドのプロバイダーとすることで、時間的優勢を与えた。数々の年金商品への課税の待遇の多様性は、新たに生じた重要な問題としてみなされている。それというのは、こうした多様性のために、事業主と従業員にとって、また私的年金と企業年金保障にとって、何が最良の方法であるかについて比較し、知見にとんだ選択を行うことを困難にしているからである。

企業年金のためのより広い市場の発展を抑制する、もうひとつの重要なファクターとしては、終身年金と最低給付保障といった支払いが義務付けられた「リースター年金」の厳格な基準がある。もしも、最低給付保障を伴わない明確な拠出建てプランが認可されれば、おそらくはドイツの企業年金市場に新たな契機を与えるだろう。なぜならそれは、企業リスクを実質的に抑止し、会社による補足的な給付をより容易にするからである。これに対して、現行の企業年金保障で最も支配的な形態はいまだ引当金制度であり、これは人口統計学的にみて、会社の現行のキャッシュフローを上回る資金調達が必要とされ、より高額な労働コストの誘発を招く傾向があるものである。さらに引当金制度は、とりわけ国際的なコンテキストにおいて、透明性や比較

可能性を抑制し、企業のバランスシートを悪化させるものである。結果として近年、ドイツの上場企業の多くは、格付け機関によって格下げされてきた。

将来的に企業年金の適用範囲を拡大し、これをより費用効果の高いものにするためには、次の領域がさらに改善されることが必要とされる。(1) 引当金制度からその他の企業年金保障の発展的な形態への移転には、さらなる改善を必要とする。現行では税制度はこうした移転を抑止し、課税上中立的な移転を容易にするものとはなっていない。(2) 発展的な企業年金保障の形態として、ペンションファンドへの規制は緩和される必要がある。例えば、年金の支払い形態に関して個人のより自由な決定が許可されることも考慮される点である。(3) 単純な拠出建てプランは、いかなるスキームの企業年金の採用を企業が望むかという点で、より多くの選択を可能にすべきである。

VI 結論と展望

日本における展開と非常に類似する形で、近年ドイツでも年金改革が実行されてきた。この改革は今後の公私の年金ミックスに多大な影響をあたえるものとなる可能性が高い。従業員拠出制度のためのオプションが、補足的な年金保障のための国の助成金と税控除の新たな制度とともに導入されたことは、企業および私的年金保障に新たな契機を与えるものであった。近年のサーヴェイのデータは、より強力な私的年金保障にとっていくつかの有望な兆候を見せているが、その発展はいまだに低調である。制度や規制が複雑なことと、老年期のための追加的な積立ての必要性に対する認識の欠如は、企業年金がなかなか発展しないことの重要な要因となっているかもしれない。したがって、個人年金の積立てを義務化するかどうかという問題については、次の立法期間に取り上げられ、議論されることが考えられる (IPE 2005)。

近年の年金政策の指針は、公的年金の縮小によって拡大する給付水準の格差を抑止することを目的としているものの、そこに生じた不足分を補填できるのかどうかは疑わしい。これまでの企業年金スキームは、高所得者の生活水準のための安全装置のひとつとなる傾向があった。これに対して将来的には、より保護の可能性が低く、より低所得層の人々が利用可能となるような付加的な私的年金保障制度の重要性は特に増すものとなろう。さらに、こうしたより低い所得階層のための企業年金スキームの提供は、事業主の経済的利益がかなり低下する可能性がある。したがって、交付金の導入によって低所得者により大きなインセンティブが与えられることは、必然的帰結といえよう。現在導入されているすべての所得層に対する寛大な減税策の大部分は、引退後の貯蓄を行おうとする者によって利用される可能性がある。今後数年間にわたって研究の焦点は、近年の改革の分配効果と、より低い所得層の人々の給付格差を縮小するのを促す実現可能性のある付加的方策にあてられるべきであろう。同時に、国の助成金と税控除の新たな制度は強力な財政効果をもたらす点、またその効果はコストをかけることなくしては生じない点を考慮に入れる必要がある。いくつかの推計では、年間の税収の不足は、新たな制度の導入が最終段階に到達する2008年以降、おおよそ100億ユーロに上るとみられるのである(Deutsche Bundesbank 2001)。

注

- 1) 自営業者のおよそ半数は、いかなる年金スキームの強制的適用を受けない。こうした自営業者のグループの積立て金の種類や量については実証可能な情報に乏しい。

参考文献

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

ハラルト・コンラット, 有森美木 2005 「ドイツの年金改革」
In: 清家篤/府川哲夫 (ed.) 『先進5国の年金改革と日本』丸善プラネット

Bertelsmann Stiftung. 2004. Vorsorgereport: Private Alterssicherung in Deutschland - Zusammenfassung. Gütersloh. 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 Tetsuo Fukawa. 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, pp. 71-82.

Deutsche Bank Research. 2003. Aktuelle Themen—Mehr Wachstum für Deutschland. In: Themen International, 14. Mai 2003, Nr. 268.

Deutsche Bundesbank. 2001. Company pension schemes in Germany. In: Deutsche Bundesbank Monthly Report March 2001, pp. 43-58.

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.

Hans Böckler Stiftung. 2002. Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf: WSI.

Infratest Sozialforschung. 2003. Situation und Entwicklung der betrieblichen Alterssicherung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2003. Endbericht. München: Infratest Sozialforschung.

Informationszentrum der deutschen Versicherungen. 2002. Die betrieblichen Alterssicherung—Attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Berlin.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln. 2003. IW-trends 3/2003. Köln.

Investment and Pensions Europe (IPE). 2005. Mandatory pension saving an open question—Rürup. http://www.ipe.com/article_default.asp?article=18358.

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.

Schwarze, J. and J. R. Frick. 2000. Income Distribution among the Elderly—Germany and the United States Compared. In: Hauser, R. and I. Becker (eds.): The personal distribution of income in an international perspective, Berlin-New York, pp. 225–243.

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)“

(Harald Conrad ドイツ-日本研究所研究員)
(みやざき・りえ 国立社会保障・人口問題研究所
一般会計プロジェクト臨時研究補助員)