

グローバル化と年金制度

小塩 隆士

■ 要約

年金制度は、必ずしも労働力の国際移動を念頭に置いて設計されていない。したがって、グローバル化の進展の下で二重加入や加入期間の通算をめぐる問題が発生し、個人だけでなく企業の経済的利益が阻害されている。これらの問題の解決は、基本的には各国間の年金協定に委ねざるを得ない。この点で、米国がこれまで見せてきた積極的な姿勢が目されるが、日本の取り組みはかなり遅れている。脱退一時金制度は年金制度の国際調整がない現状における暫定的な措置に過ぎず、外国人労働者に不利な形で働いている。日本でもドイツ、英国との間でそれぞれ年金協定が締結されたが、今後こうした取り組みを一層進展させる必要がある。年金協定は労働力の国際移動を促進し、国際的な資源配分の効率化を通じて経済厚生を高める効果も持っている。

■ キーワード

年金協定、二重加入、加入期間の通算、ピラミッド効果、脱退一時金

I はじめに

経済のグローバル化が進展する中で、労働力の国際移動が加速している。実際、1997年における外国在留法人は約50万人、在日外国人数は約76万人にのぼっている(永住者、不法滞在者を除く)。現行の年金制度は、各国ともに拠出・給付の両面で人々の就業に連動した仕組みになっており、労働力の人口移動が活発になれば多くの摩擦を引き起こす。なかでも、保険料を二重に払う義務が発生したり、加入期間が通算されないために拠出実績が無駄になったりする点が制度運営上の問題となっている。これは、労働者本人の経済的な利益に対してだけではなく、従業員を外国に派遣する企業にとっても無視できない問題であると同時に、国際的な人的交流の制約要因ともなりかねない。そのため年金制度の国際調整が必要になるが、残念ながら日本では取り組みがまだ十分に進んでいない。

本稿では、まずII節でグローバル化の進展の下で年金制度にどのような問題が発生しているかを概観する。次のIII節では、各国との年金協定を積極的に結んできた米国の取り組みを紹介する。IV節では、日本における現行制度の問題点や最近における取り組みをまとめる。V節では、年金協定の経済効果を簡単なモデルに基づいて整理する。最後に、VI節で本稿の結論を述べる。

II グローバル化で生じる年金制度の問題点

1. 二重加入をめぐる問題

先進国では通常、外国から来た労働者に対して自国民と同じように保険料の支払いを義務付けている。そのため、国際的な年金協定がない場合、外国の支社や支店で働く従業員は、派遣元と派遣先の両国の年金制度に加入が義務付けられる。この「二重加入」(dual coverage)は多国籍企業では

かなり一般的に見られる問題であるが、日本でも商社等を中心に深刻な問題となりつつある。

年金の二重加入問題は、実際には従業員本人の保険料負担ではなく、企業の保険料負担を大きく膨らませることになる。というのも、外国への派遣は本人都合ではなく会社都合であることが一般的であり、企業は、赴任先の国の年金制度が求める事業主負担だけでなく本人負担も支払うことになるからである。例えば、日本の商社マンが米国に派遣された場合、米国の連邦社会保障年金制度の保険料として、労使計で12.4%が課せられる。このとき、この商社は日本の厚生年金の事業主負担(17.35%の半分)だけでなく、米国の公的年金の保険料として12.4%を全額支払うことになる。実際、米国駐在員1人当たり年間で100万円超の保険料負担(米国分)が企業にかかり、大手商社では1社当たり年間5億円程度の負担とされている¹⁾。

2. ピラミッド効果

しかし、企業の負担がそうした保険料負担にとどまらないケースも少なくない。多くの先進国では、企業が年金保険料のうち本人負担分を支払った場合、その額は従業員の課税対象所得として計上されることになる。したがって、このままだと従業員は企業による保険料の支払いによって追加的な税金を課せられてしまう。ところが、企業が外国に派遣した従業員に対して、税引き後の所得を国内勤務の場合に比べて減らさないという契約を労使間で交わしていれば—このような取り決めは“tax equalization arrangements”としばしば呼ばれる—企業は追加的な給与を従業員に支払う必要が出てくる。ところが、その追加的に支払われた所得も派遣先の国では課税対象となるから、企業は従業員に対してさらにその分を給与として支払わなければならない。

このようなプロセスは無限に続き、企業の負担は累積的に高まることになるが、この効果を「ピラ

ミッド効果」(pyramid effect)と呼ぶ。これをもう少し形式的に表現すれば、次のようになる。すなわち、赴任先の国における年金保険料の本人負担分をAドル、限界所得税率を $t \times 100\%$ とすれば、年金保険料の本人負担分を企業が肩代わりすることで発生する、企業の負担総額は、

$$A + tA + t^2A + \dots = A / (1 - t)$$

となり、乗数的に高まる。したがって、赴任先の国における本人負担と雇用主負担の保険料率をそれぞれ $r_1 \times 100\%$ 、 $r_2 \times 100\%$ とすれば、給与の $[r_1 / (1 - t) + r_2] \times 100\%$ に相当する負担が企業に求められることになる。限界税率が高い国ほど、このピラミッド効果が大きくなることは言うまでもない。

こうした二重加入問題、あるいはそれに付随するピラミッド効果を解消するためには、どのような調整が必要になるだろうか。基本的には、労働者は派遣元、派遣先の国のいずれか一方の年金制度に加入すればよく、もう一方の年金制度への加入義務を免除されるという仕組みを作る必要がある。そして、後述するように、派遣期間が短い場合は派遣元の国の年金制度をそのまま適用し、派遣先の国の制度への加入義務は免除することが実際的な対応となる。

3. 加入期間不足と保険料の「掛け捨て」

労働力の国際移動に際して年金面で発生するもう一つの問題は、年金制度の加入期間不足である。通常の公的年金では、支給開始年齢になって年金を受給する場合、一定の期間保険料を拠出してきたことが条件となっている(例えば、日本の厚生年金の場合は25年、米国の場合は10年)。ところが、外国赴任が例えば3年程度で終わった場合は、赴任先の国で求められる最低限の加入期間が達成されないことになる。したがって、赴任期間中に支払われた保険料は年金給付につながらず、まっ

多くの「掛け捨て」になってしまうという問題が起こる。もちろん、企業が赴任先の国における保険料を支払っている場合は、これは従業員本人にとって不利にならない。しかし、強制的に支払わされた保険料に対する反対給付がまったく存在しないというのは、医療保険や失業保険の場合とは異なって年金の場合は不合理な仕組みと言わざるを得ない。

これと関連して、国をまたがって年金加入期間の通算が行われず、給付の際に個人が不利益を受けるという問題もある。移住先の国で年金を受給する場合、その給付水準はその国における年金加入期間や保険料の拠出実績によって決まるのが普通である。その際、移住元の国における加入期間や拠出実績が考慮されないとすれば、それはその個人にとって極めて不利になる。遺族年金も本人の年金加入の実績に応じてその給付水準が算定されるので、この問題は家族にも波及する。

これらとよく似た問題は、国内でも企業年金において発生する。民間サラリーマンが転職した場合、それまで働いていた会社で支払ってきた企業年金の拠出実績は、転職先の企業では完全には考慮されない。そのため、従来の企業年金は転職という経済行動に事実上のペナルティーを課していたことになる。最近では、拠出実績を完全に反映し、いわゆる「ポータビリティ」(企業間移動性)を保証する、新しい企業年金の仕組み[日本版401(k)]の導入が日本でも本格的に検討されている。それと基本的に同じような対応が、労働力の国際移動にかかわる年金制度においても必要になっている。

4. 年金協定の基本原則

国際的な年金協定を締結する場合、どのような原則が必要になるだろうか。その目安を示しているのが、ILOの「社会保障における内国民及び非内国民の平等待遇に関する条約」および「社会保障についての権利の維持のための国際制度の確

立に関する条約」である。堀(1991)は、これらの条約に基づいて年金通算協定の基本原則を次のように整理している。すなわち、

- ① 年金制度のあらゆる面について、相互に内国民と同じ待遇(内国民待遇)をすること²⁾、
 - ② 両国の年金制度の適用に当たっては、1人が両国の制度の適用を受けるのを防ぐこと、
 - ③ 年金権を得るために必要な加入期間要件を満たしているかどうかを判断するに当たっては、両国の年金制度への加入期間を通算すること、
 - ④ 年金額の計算に当たっては、それぞれの国がそれぞれの国の加入期間に比例した年金を支給すること、
 - ⑤ すでに取得した権利および取得途上の権利を剥奪したり不利な取扱いを禁止すること、
 - ⑥ 両国の制度から二つ以上の年金権を取得した場合は、重複給付による過剰給付を防ぐこと、
 - ⑦ 年金の国外送付を認めること、
- の7原則である。

このような基本原則は、現時点でも年金協定に際してそのまま適用されるべきものと考えられる。ただし、実際問題として労働者の経済的権利に最も直接的に影響するのは、これまでの説明からも明らかなように、②と③(および③に付随する④)の原則である。年金制度はもともと、国内に居住する国民の老後における所得保障を目的とする仕組みであり、国内に居住する外国人あるいは国外に居住する自国民の経済的権利の保障についてはあまり意識されていなかったはずである。したがって、制度の修正がどうしても必要になる。

年金制度の国際調整には、二重課税問題に代表されるような租税制度の国際調整とよく似た面がある。しかし、年金制度の場合は、負担と給付との間に長い時間的なラグが存在するという点で、税制の場合とは異なる視点からの検討が必要である³⁾。また、負担と給付との間の時間的なラグと

いう点では、公的年金は医療保険や雇用保険など他の社会保障制度とも異なっている。医療保険や雇用保険の場合もちろん二重加入という問題は発生し得るが、加入期間の通算をめぐる問題は、年金の場合ほどには深刻なものとならない。疾病リスクや失業リスクの発生は、保険料の拠出時期と重なるからである。

当然ながら、すべての国が公的年金を民営化すれば年金協定の背後にある問題は理論的には消滅する。しかし、公的年金の完全な民営化は極めて非現実的である。また、公的年金の財源をすべて税方式で調達するとすればどうか。この場合はもちろん保険料負担がなくなり、加入期間の通算という問題は存在しなくなる。しかし、支給開始年齢前に帰国すればまったく税負担の見返りがなくなってしまう本人にとっては、税負担は過剰となるから、別の調整が必要になってくる。したがって、現行制度を一応の前提としながら外国人を対象とした調整を行うという方向が、制度改革の基本的な方向とならざるを得ない。

III 米国における年金協定の考え方

1. 概観

米国では1970年代以降、二国間の年金協定を積極的に結んできた。米国は世界最大の移民の国であると同時に、米国の国民も多国籍企業を足場にしてグローバルに経済活動を展開しており、年金協定の締結は米国の社会保障政策の中で極めて重要な位置を占めてきた。1978年12月に発効したイタリアとの年金協定を皮切りとして、2000年末時点で17カ国との間で年金協定がすでに結ばれている(表1)。さらに、アルゼンチン、オーストラリア、チリ、日本、韓国との間で、政府間交渉あるいはそのための予備交渉が進められている。そのほか、ブラジル、デンマーク、イスラエル、メキシコ、ニュージーランドとの間でも検討が進められている。

表1 米国が締結した年金協定

協定相手国	施行時点
イタリア	1978.11.1
ドイツ	1979.12.1
スイス	1980.11.1
ベルギー	1984.7.1
ノルウェー	1984.7.1
カナダ	1984.8.1
英国	1985.1.1
スウェーデン	1987.1.1
スペイン	1988.1.1
フランス	1988.7.1
ポルトガル	1989.8.1
オランダ	1990.11.1
オーストリア	1991.11.1
フィンランド	1992.11.1
アイルランド	1993.9.1
ルクセンブルグ	1993.11.1
ギリシャ	1994.9.1

出所：米国社会保障庁資料

米国の年金協定は米国国内では“totalization agreements”と総称されているが、その目的は、すでに述べたように二重加入問題の解消と、年金加入期間の通算の二つに集約される。以下では、米国における年金担当部局である社会保障庁(Social Security Administration)のOffice of International Programsがホームページ上で公表している解説“U.S. International Social Agreements”に基づきながら、米国における年金協定の内容を簡単に紹介することにしよう⁴⁾。

2. 二重加入問題への取り組み

(1) 居住地主義

二重加入問題の解消のために幾つかの具体的な手段が講じられているが、最も基本的な原則は、「居住地主義」(territoriality rule)である。その個人が、米国および外国の年金制度のいずれにも加入

できる場合は、基本的にはその個人が居住している国の制度が適用されるという原則がそれである。米国のように内外の労働力移動が頻繁に行われている国では、居住地主義は原則論としてはごく自然な発想であると思われるし、内国民待遇の考え方から見ても妥当である。

(2) 派遣労働者に関する規定

しかし、居住地主義には重要な例外がある。外国への派遣は短期間に限られることが多いため、厳密に居住地主義を適用すると加入期間に空白ができるなどの問題が起りかねない。そのため、米国が結ぶ年金協定には、5年以内の派遣労働者については派遣元の年金制度が適用されるとの例外規定—これを“例外”と呼ぶべきかどうかは判断に苦しむところだが—が含まれている。この規定が適用されるのは、派遣労働者が直接米国から派遣された場合に限らない。最初に米国から派遣され、協定国に入る前に派遣されていた国で米国の年金制度に加入していれば、協定国で5年間まで米国の年金制度にとどまることができる。

(3) イタリアの場合の例外措置

しかし、米国が最初に年金協定を結んだイタリアとの間では居住地主義が貫かれ、派遣労働者に関する規定が適用されない。ただし、専門的知識を持った労働者の場合は、その労働者が国籍を有する国の年金制度に加入するものとされている。そして、この年金協定がなかったなら派遣元の国の年金制度に加入したであろう雇用者あるいは自営業者は、派遣元の国の年金制度に加入し、派遣先の国の保険料を拠出する必要はない。

(4) 自営業者の場合

自営業者の場合は現在居住している国の年金制度に加入し、本国の年金制度は適用されない。ただし、ベルギー、フランス、イタリア、ドイツの場

合はこの原則が必ずしも適用されず、個別の取り決めがされている。

(5) 特別例外措置

以上の原則が厳格に適用できない状況が発生した場合の例外的措置が、それぞれの年金協定で定められている。

3. 加入期間の通算

米国の場合、公的年金を受給するために必要な加入期間は10年間(40四半期)である。国外に派遣されたためにこの加入期間を達成できなくても、派遣先の国における年金制度の加入期間を通算し、10年間を超えれば受給資格が発生することになる。同様に派遣先の国でも加入期間の通算が行われる。ただし、支給される年金額は各国の年金制度に加入した期間や保険料の拠出実績を反映したものとなる。

IV 日本の現行制度の問題点と最近の取り組み

1. 脱退一時金制度の問題点

日本の公的年金は、国籍を問わず日本国内に居住しているすべての人が加入し、受給資格要件を満たせば年金が支給される仕組みになっている。しかし、国内に滞在する外国人労働者にとって最大の問題は、老齢・退職による年金給付の受給資格が、原則として25年間とかなり長期間のものになっているという点である。総務庁が実施している『外国人の就労に関する実態調査』では、90%以上の外国人が3年以内に帰国していることが示されている。したがって、一般的に居住期間の短い外国人にとっては、強制的に保険料を負担させられてもそれが給付に結びつかないという問題がある。

これに対する措置としては、「脱退一時金」制度

表2 脱退一時金の乗率

加入期間	乗率
6カ月以上12カ月未満	0.5
12カ月以上18カ月未満	1.0
18カ月以上24カ月未満	1.5
24カ月以上30カ月未満	2.0
30カ月以上36カ月未満	2.5
36カ月以上	3.0

がある(1995年に改正)。6カ月以上厚生年金や共済年金に加入し、年金保険料を給付してきた外国人は、帰国などで日本を離れる場合、加入期間に応じて、その期間中の平均的な平均標準報酬月額に一定の乗率—その値は加入期間に応じて調整される—を掛けた額を一時金として支給される。その乗率は表2にまとめてあるが、3年以上になると3倍で固定される。国民年金に加入していた外国人についても同様の脱退一時金制度があるが、国民年金の場合は定額(85,100円から210,600円)となっている。

この脱退一時金という制度は、国際間の年金協定が存在しない状況下では、日本に短期間滞在する労働者を救済する一つの現実的な対応策として

評価できないわけではない。しかし、最大の問題は、3年を超えてやや長期にわたって日本で就労する外国人労働者(大学教員等)にとっては制度が不利に働くという点である。それは、厚生年金の場合は次のような大雑把な計算で確認できる。すなわち、毎月の標準報酬月額が一定であり、したがって、平均標準報酬月額もその値に一致すると仮定する。さらに、保険料を労使合計で17.35%とし、利率率(割引率)や物価上昇率を無視する。このとき、加入期間中に支払った保険料(労使合計)に対する脱退一時金の比率を計算すると、図1ようになる。

この図からも明らかなように、この脱退一時金制度は、3年以内で日本を離れた場合は保険料の5割をやや下回る分を受け取れるものの、長く滞在すればするほど拠出した保険料に比べて給付が低くなるという構造になっている。これは、大多数の外国人が3年以内で日本から離れるという現実に基づいて制度を設計したからと思われるが、結果的に外国人労働者を早く日本から追い出すという効果を持っている。また、保険料のうち本人負担は半分だから、本人負担分をほぼ返せば十分ではないかという発想で一時金の乗率が設定された

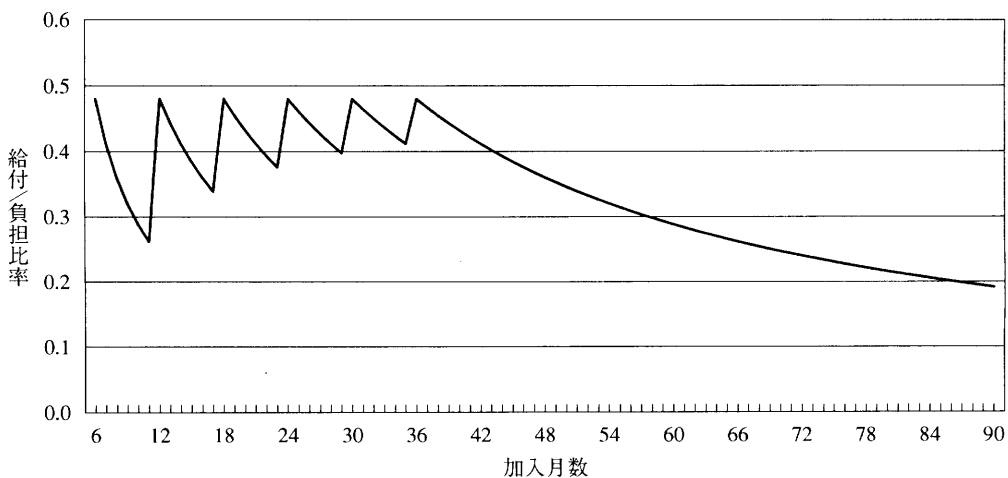


図1 脱退一時金の給付/負担比率

ようにも見受けられるが、事業主負担は完全な掛け捨てに終わっている。

外国人労働者がこうした制度の存在に気づけば、日本で働くのはせいぜい3年だと判断したとしてもおかしくない。これは、現実に基づいて制度をつくると、制度が現実を固定してしまうという典型的な事例である。そして、日本に永住するつもりはないものの、やや長期間日本に滞在して就労するという外国人労働者に対して、この脱退一時金制度は極めて不利な形で作用する⁵⁾。特に帰国直前になってこの制度を初めて知ったときの彼らの落胆ぶりは、いかばかりのものであろう。労働力の国際移動から生み出される経済的なメリットが、この制度によって少なくとも部分的に阻害されていると言わざるを得ない。

2. 年金協定への取り組み

外国人の年金問題を解決するためには、脱退一時金という制度はあまりに力不足であり、問題が多い。もちろん、25年という日本の極めて長い年金の必要加入年数を(外国人だけでなく日本人にとっても)短縮化するという方策も検討すべきである。ILO勧告でも10年が一応の目安とされており、日本の公的年金の必要加入期間は長すぎると言えるだろう。

しかし、加入期間の短縮化だけでは問題は解決できない。グローバル化時代に年金制度を本格的に適応させるためには、国際的な年金協定を積極的に結んでいくことが不可欠である。企業年金にポータビリティの向上が目指されるように、公的年金においても労働力の国際移動が人々の経済的利益を阻害しないような仕組みが求められる。ところが、日本では2000年末現在、ドイツおよび英国との間でしか年金協定を結んでいない。これは、欧米諸国に比べてかなり遅い進捗ペースである。以下では、それらの協定が結ばれるまでの経過や内容を、社会保険庁(1999)や厚生省の公表資料に基づいて整理する。

(1) ドイツとの年金協定

日本において、年金協定が最初に結ばれたのはドイツとの間である。日独の両国政府はかなり以前から年金協定に関する協議を重ねてきたが、1995年9月の政府間準備交渉を契機として協定交渉が活発化した。8回にわたる交渉を経て、1998年4月には、日本で最初の年金協定である「社会保障に関する日本国とドイツ連邦共和国との間の協定」(日独社会保障協定)の署名が行われた。その後、この協定は、日本では1998年5月に協定締結についての国会承認が得られ、ドイツでも1998年7月に連邦議会の承認が得られた。その後、同年12月に両国間で批准書が交換され、2000年2月1日に発効した。

さらに、日本では、この日独社会保障協定を実施に移すために、厚生年金保険法など公的年金関連法の特例措置を盛り込んだ、「社会保障に関する日本国とドイツ連邦共和国との間の協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する法律」が国会で可決成立し、協定の発効と同時に施行されている。

日独社会保障協定の主要な内容は次の二つである。すなわち、第一は、二重加入の防止である。日独間の一時的な派遣(原則として5年以内)等の場合は、日独いずれかの国の年金制度のみに加入すればよいことになった。したがって、日本人がドイツに赴任した場合、5年間は日本の厚生年金に加入するだけで、ドイツの年金制度に加入する必要はない(派遣期間が5年を超える場合は、事情に応じてさらに3年程度の延長が認められる)。

第二は、年金加入期間の通算処理である。日独それぞれの年金を受給する場合、両国における加入期間を通算し、両国それぞれで必要とされる加入期間を満たすことができればよいことになった。ただし、年金額は両国それぞれの加入期間に応じた額になる⁶⁾。

さらに、ドイツの年金受給の申請を日本の保険

者の窓口でも行えるといった、年金の手続きに関する便宜も協定に盛り込まれた。

(2) 英国との年金協定

ドイツに次いで年金協定が結ばれたのは、英国との間である。英国との政府間交渉は1998年2月の予備交渉から本格化した。その後計4回の政府間交渉を経て、2000年2月に「社会保障に関する日本国とグレート・ブリテン及び北アイルランド連合王国との間の協定」(日英社会保障協定)の署名が行われた。日独社会保障協定の場合と同様に、本協定を実施するに当たっての国内手続きが整備され、批准された時点で効力が発生することになる。

二重加入の防止という点については日独間の協定と同様であるが、年金加入期間の通算措置は含まれていない。ただし、将来において年金加入期間の通算問題について協定の可能性を探っていくことが、日英両国間で合意されている。二重加入が防止されることにより、英国の公的年金保険料負担が免除されることになる⁷⁾。

(3) その他

ドイツ、英国以外では、フランスとの間で2000年6月に予備交渉が始まっている。しかし、最大のポイントが、永住者を除いた在留邦人数が約19万人と一番多い米国であることは言うまでもないだろう。日米両国で年金制度が大きく異なることから政府間の正式な協議は始まっていないが、1996年5月に準備会合が開催され、政府間協議に向けての準備が行われている⁸⁾。そのほか、イタリア、オランダ、カナダ、韓国、ベルギー、ルクセンブルグからも協議が申し入れられている。

V 年金協定の経済効果

1. 簡単なモデル

最後に、年金協定がマクロ経済的に見てどのよ

うな効果をもたらすかを簡単な2国モデルで検討しておこう。ただし、公的年金やその国際調整の内容をすべてモデルに反映させるのは難しい。したがってここでは、二重加入問題に代表されるように、外国への労働者派遣によって発生する企業の追加的負担にのみ注目してみる。以下の分析は、年金に限らず、国際的な労働移動に際して租税や社会保障面で発生する負担の調整についても、基本的に応用することができるはずである。

いま、第1国の国民が生み出す国民総生産 Y_1 が、第1国の国内で働く国内労働者 L_1 と第2国に派遣される派遣労働者 G_1 によって生み出されるとし、マクロ的生産関数を

$$Y_1 = L_1^{1-\alpha_1} G_1^{\alpha_1}, 0 < \alpha_1 < 1, \\ H_1 = L_1 + G_1$$

と想定する(派遣労働者の所得は本国に送金されると考えればよい。資本や技術は無視)。ここで α_1 は派遣労働者の生産に対する寄与率であり、 H_1 はこの国の総労働者数である。賃金は、単純化のために国内労働者、派遣労働者ともに1であるとする。しかし、派遣労働者については、年金の二重加入を反映して追加的な負担率 t_2 が課せられるとする。したがって、第1国の代表的企業が最大化すべき利潤 π_1 は、生産物価格も1に基準化して、

$$\pi_1 = L_1^{1-\alpha_1} G_1^{\alpha_1} - L_1 - (1+t_2)G_1$$

として与えられる。総人口が H_1 で与えられることにも注意して、利潤を最大化する国内労働者数と派遣労働者数、および1人当たり国民総生産(y_1 とする)をそれぞれ求めると、

$$L_1 = \frac{(1-\alpha_1)(1+t_2)}{1+(1-\alpha_1)t_2} H_1, G_1 = \frac{\alpha_1}{1+(1-\alpha_1)t_2} H_1,$$

$$y_l = (1 - \alpha_1)^{1 - \alpha_1} \alpha_1^{\alpha_1} \frac{(1 + t_2)^{1 - \alpha_1}}{1 + (1 - \alpha_1)t_2}$$

となる。したがって、第2国に労働者を派遣する際に発生する追加的負担率 t_2 が高まるほど、労働力は第1国の国内にとどまることになる。さらにその結果、第1国の1人当たり国民総生産が減少することも簡単な計算により確認できる。したがって、第2国が第1国からの派遣労働者に求める追加的負担を軽減することは、第1国にとって明らかに望ましい。

2. GDP 効果と所得移転効果

しかし、上の議論では第1国が第2国に支払う追加的負担、そして、第2国が第1国に支払う追加的負担が考慮されていない。そこで、その両者による所得移転を考慮して第1国の国民が獲得するネットの所得を考えてみよう。ただし、第2国でも生産物の価格や賃金はすべて1と基準化されており、また、下添え字を2として第2国の経済変数やパラメータであることを示すことにする。

このとき、第1国の国民が獲得する1人当たりネット所得 y_1^* は、

$$y_1^* = \frac{Y_1 + t_1 G_2 - t_2 G_1}{H_1} = y_1 + \frac{\alpha_2 t_1}{1 + (1 - \alpha_2)t_1} \frac{H_2}{H_1} - \frac{\alpha_1 t_2}{1 + (1 - \alpha_1)t_2}$$

として与えられる。右辺第2項は、第1国が第2国からの派遣労働者から受け取る追加的負担、第3項は第2国が第1国からの派遣労働者から受け取る追加的負担を表している。

このとき、負担率を両国ともにゼロとする年金協定は、どのような効果を発揮するだろうか。すでに述べたように、相手国の負担率の引き下げは自国のGDPを増加させる。この効果を年金協定の「GDP効果」(ϕ とする)と呼ぼう。それを1人当たりで表すと、第1国の場合、

$$\phi_1 = (1 - \alpha_1)^{1 - \alpha_1} \alpha_1^{\alpha_1} \left[1 - \frac{(1 + t_2)^{1 - \alpha_1}}{1 + (1 - \alpha_1)t_2} \right]$$

となる。簡単な計算により、これは必ずプラスとなることが確かめられる(第2国の場合は、下添え字の1と2をすべて入れ替えればよい)。

一方、この年金協定は自国からの派遣労働者にかかる負担を軽減する一方で、相手国からの派遣労働者から得られる保険料収入も減少するから、ネットの効果はプラスの場合もマイナスの場合もあり得る。この効果を年金協定の「所得移転効果」と呼ぼう。所得移転効果の大きさを ψ とし、これも1人当たりで表すと、第1国の受け取る所得移転効果は、

$$\psi_1 = \frac{\alpha_1 t_2}{1 + (1 - \alpha_1)t_2} - \frac{\alpha_2 t_1}{1 + (1 - \alpha_2)t_1} \frac{H_2}{H_1}$$

となる(第2国の場合も同様)。ここから示唆されるように、人口規模 H 、派遣労働者の重要性 α 、負担率 t が互いによく似た二国間では、この所得移転効果はかなり小さくなるので、年金協定の経済効果のほとんどはGDP効果になる。欧州諸国のように経済の構造や規模が比較的似かよった国々の間で年金協定が順調に進んでいるのは、このためかもしれない。そのほかの場合について見ると、相手国に比べて、①人口規模が大きいほど、②派遣労働者の重要性が高いほど、③相手国からの派遣労働者への負担率が小さいほど、所得移転効果がGDP効果を減殺する程度は小さくなることが推察される。

表3は、関連するパラメータに適当な数値を当てはめてそうした効果を具体的に試算したものである。GDP効果は必ずプラスだが、所得移転効果を考慮すると、年金協定によってネットの所得が低下する国が出てくる場合があることも分かる。しかし、年金協定を結んだ両国を全体として考えると、

表3 年金協定の経済効果(試算)

パラメータの設定	α_1	0.05	0.05	0.10	0.05
	α_2	0.05	0.05	0.05	0.05
	t_1	0.10	0.10	0.10	0.05
	t_2	0.10	0.10	0.10	0.10
	H_2/H_1	1.00	0.75	1.00	1.00

(1人当たりベース, 当初比, %)

第1国	GDP効果	ϕ_1	0.017	0.017	0.029	0.017
	所得移転効果	ψ_1	0.000	0.114	0.461	0.218
	合計	$\phi_1 + \psi_1$	0.017	0.131	0.490	0.235
第2国	GDP効果	ϕ_2	0.017	0.017	0.017	0.005
	所得移転効果	ψ_2	0.000	-0.152	-0.461	-0.218
	合計	$\phi_2 + \psi_2$	0.017	-0.135	-0.444	-0.213
合計	GDP効果	$(H_1\phi_1 + H_2\phi_2)/(H_1 + H_2)$	0.017	0.017	0.023	0.011

注：試算の方法は本文参照。

所得移転効果は両国間で相殺されるので、GDP効果だけが効いて1人当たりGDPは協定前の水準を必ず上回る(表の最後の行を参照)。したがって、両国の間で適当な所得再分配を別途実施すれば、年金協定によって両国とも経済厚生が高まる余地のあることが確認される。

VI 結語

本稿では、グローバル化の進展の下で年金制度がいかなる問題に直面し、それをどのように解決すべきかを検討してきた。年金制度は、必ずしも労働力の国際移動を念頭に置いて設計されていない。したがって、二重加入や加入期間の通算をめぐる問題が発生し、個人だけでなく企業の経済的利益が阻害されている。これらの問題の解決は、基本的には各国間の年金協定に委ねざるを得ない。この点で、米国がこれまで見せてきた積極的な姿勢が注目されるが、日本の取り組みはかなり遅れている。脱退一時金制度は年金制度の国際調整がない現状における暫定的な措置に過ぎず、外国人労働者に不利な形で働いている。日本でも

ドイツ、英国との間でそれぞれ年金協定が締結されたが、今後こうした取り組みを一層進展させる必要がある。年金協定は、労働力の国際移動を促進し、国際的な資源配分の効率化を通じて経済厚生を高める効果も持っている。

なお、本稿では、労働力の国際移動によって年金制度の国際調整が必要になるという経路を検討したが、これと逆の経路も考えられないわけではない。つまり、現行の公的年金制度の下では将来世代ほど保険料負担が高まることになるが、それに嫌気がさして、より負担の低い国に向けて労働力が移動する可能性もある。高度の専門職の場合ほど、その可能性は高いと思われる。このようないわゆる「足による投票」的行動は、公的年金については現時点ではほとんど見られないようだが、将来においては無視できない論点になるかもしれない。

注

- 1) 「読売新聞」(2000年9月22日夕刊)の記事「海外赴任者の年金」における池上久雄氏(日本貿易会常務理事)の発言による。
- 2) この内国民待遇は、「難民の地位に関する条約」(難民条約)第24条でも定められており、それもきっかけ

- になって国民年金法の国籍条項は撤廃されている。
- 3) 年金と税制の国際調整の問題については、木村(1991)が詳細に検討している。
 - 4) この解説は、http://www.ssa.gov/international/totalization_agreements.html からダウンロード可能である。なお、本稿では紹介しない欧州各国の年金協定については、岩間(1989)が詳しい。
 - 5) そのほか、日本における年金関連の「時効」が5年であるのに対して、脱退一時金の請求は出国後2年以内となっている点も在留外国人にとって差別的である。
 - 6) 例えば、日本での加入期間(厚生年金)が23年、ドイツでの加入期間が3年間だったとしよう。受給のために必要な加入期間は日本が25年、ドイツが5年だから、加入期間が通算されなければどちらからも年金は支給されない。しかし、通算されると、加入期間は26年間だからどちらの国からも年金は支給されることになる。ただし、支給される年金額は、日本からは23年、ドイツからは3年の拠出実績に対応した水準となる。
 - 7) 1995年における在英日本人商工会議所の推計によれば、日本企業の英国年金保険料軽減額(事業主負担)は、1995～1997年の3年間で3000万ポンド(約54億円)にのぼる。
 - 8) 日米間の年金協定にかかわる具体的な検討事項については、堀(1991)の詳細かつ包括的な分析を参照。

参考文献

- 木村陽子 1991「経済のグローバル化と年金・税制」社会保障研究所編『外国人労働者と社会保障』第2章 東京大学出版会
- 堀勝洋 1991「経済のグローバル化と年金・税制」社会保障研究所編『外国人労働者と社会保障』第3章 東京大学出版会
- 岩間大和子 1989「人の国際移動に係わる社会保障協定等に基づく措置」『日本労働協会雑誌』No. 358
- 社会保険研究所編 1999『平成11年版年金白書』
(おしお・たかし 東京学芸大学助教授)