

ドイツの認知症ケア動向Ⅲ

ドイツの年金制度

<目次>

1. 年金制度の特徴	1
(1) 公的年金の役割	1
(2) 年金受給開始年齢	1
2. 公的年金制度の概要	2
(1) 公的年金制度の成り立ち	2
(2) 公的年金制度の対象者	2
(3) 年金制度の適用範囲	3
(4) 給付の種類	4
(5) 公的年金の財政	6
(6) 公的年金の額	7
3. 年金制度改革	8
(1) 大規模年金制度改革	8
(2) 高齢化社会への対応:2001年改革	8
(3) 財政的安定性の確保:2004年改革	9
4. 公的年金以外の制度	10
(1) リースター年金	10
(2) リースター年金の受け皿	11
(3) リュールupp年金の導入	12
(4) 企業年金	12

III ドイツの年金制度

1. 年金制度の特徴

(1) 公的年金の役割

ドイツの年金制度には、公的年金、企業年金、個人（私的）年金がある。中でも公的年金は老齢所得の80%を占めており、重要な位置づけとなっている。

ドイツにおいても、高齢化の進展は深刻な問題であり、65歳以上人口の比率は2000年時点で16.3%であったものが、2030年には26.4%まで伸展すると見込まれている（ちなみに日本は2000年17.3%→2030年見込み29.6%となっている）。少子高齢化に対応しうる年金制度を構築し、持続的運営を確保する目的で、ここ数年、年金制度改革が活発化している。

改革は、老齢所得における公的年金の占める割合を低くし、これを補足する私的年金の拡充という観点から進められており、税制面の措置をも含めて老齢所得財源の多様化を目指した積極的な施策が採用されている¹。

(2) 年金受給開始年齢

年金受給開始年齢は男女とも65歳であるが、実引退年齢は男性61.3歳、女性60.6歳と比較的早い。この理由としては、①年金給付水準が高く、年金繰り上げ支給制度があることから比較的容易に年金を受給することができること②失業保険制度や障害年金など所得保障制度が充実していること③高齢労働者の就労時間を削減し、年金生活への段階的な移行を目指す「高齢者パート就労促進制度」があり、事実上の早期引退への導入制度となっていること、などを挙げることができる²。

¹ 小松原章、中嶋邦雄「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

² 厚生労働省「世界の厚生労働 2007」

2. 公的年金制度の概要

(1) 公的年金制度の成り立ち

公的年金制度の始まりは1889年の「疾病・老齢年金保険法」であった。制度適用対象者は労働者（ブルーカラー）と、年収2,000マルク未満の満16歳以上の職員（ホワイトカラー）であり、官吏は適用対象外とするなど「労働者を対象とした制度であった」という点に特徴がある。財源は保険料と国庫負担であり、積み立て方式が採用された。

ドイツの公的年金制度は、労働者の職域ごとに独立した制度として運営されたため、複数の制度が並列的に存在する形で発展した。第二次世界大戦後の1945年、東西に分割されてからは、西ドイツでは自由経済のもと、年金改革が度々おこなわれた。一方、東ドイツでは管理経済のもと、制度改正が行われることなく年金制度が引き継がれた。1990年のベルリンの壁の崩壊により東西ドイツが統合し、1992年からは旧東ドイツにおいても旧西ドイツ地域の年金法が適用されることになった。

もともと、ドイツの公的年金制度は、ブルーカラーの労働者（Arbeiter）を対象とする「労働者年金保険」、ホワイトカラー（Angestellte）を対象とする「職員保険」、鉱山従事者を対象とする「鉱山従事者年金保険」の3つの制度から構成されていた。しかし、現在では労働者年金保険と職員保険が統合された「一般年金保険」と「鉱山従事者年金保険」との2本立てとなっている。

(2) 公的年金制度の対象者

ドイツの公的年金制度は、基本的には日本と同様に強制保険として設計されている。しかしながら、その適用対象者は「労働報酬を得て働いている者」であるため、専業主婦など就労していない者に加入義務はない。また、自営業者についても、特定のグループに属する一部の自営業者を除いて加入義務はない。ただし、加入義務のない者についても「任意加入」という形で加入が促されている。

ドイツの公的年金保険制度の概要

公的年金制度	一般年金保険 鉱山従事者年金保険
被保険者	被用者は強制加入 自営業者のうち、手工業者、助産婦、芸術家は強制加入 その他の自営業者は任意加入
財政方式	完全賦課方式
保険料率	一般年金保険 19.9% 鉱山従事者年金保険 26.4%
年金支給開始年齢	65 歳 2012～2029 年にかけて、段階的に 67 歳に引き上げ
支給水準	現役世代の平均可処分所得の 67%

出典：労働政策研究・研修機構(2007)「ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障」No.84

(3) 年金制度の適用範囲

年金制度を担当するのは連邦労働・社会省であるが、運営については各保険組合が独立して担っている。公的年金保険組合は、2005 年 9 月以前に 5 つあったものが 10 月以降には 3 つに統合されている。

<旧体制:2005 年 9 月 30 日以前>

ドイツ年金保険者連合会 (Verband Deutscher Rentenversicherungsträger: VDR)				
連邦職員保険庁	22 の州保険庁	鉱山労働者組合	連邦鉄道保険庁	海員金庫



<新体制:2005 年 10 月 1 日以降>

ドイツ年金保険組合 (Deutsche Rentenversicherung)		
ドイツ年金保険組合	16 の地域保険者	鉱員・鉄道員・ 海員独年金保険組合

出典：厚生労働省 「世界の厚生労働 2007」

公的年金は広く門戸が開かれており、全てのドイツ人およびドイツ国内に居住している外国人は、満 16 歳以上であれば任意加入することができる。

加入義務があるのは「就業者 (Beschaeftigte)」で、一般被用者、職業訓練生、障害者作業所で働く障害者などが対象となる。また、自営業者のうち、教員、助産婦、芸術家やジャーナリスト、手工業者といった特定のグループに属する自営業者は、公的年金への加入義務がある。さらに、兵役または兵役代替業務に従事している者、疾病給付や傷病手当、失業給付などを受給している者、在宅の要介護者のために週 14 時間以上介護を行っている者、児童養育期間中の者なども強制被保険者の範囲に含まれる。

ただし、強制被保険者のうち、医者や弁護士など職能別老齢保障制度を持つ職業に従事している者、自営業者、また最低 18 年間保険料を納入した手工業者は、申請によって加入義務が免除される。

官吏 (Beamte) や裁判官 (Richter)、職業軍人など、公的年金保険とは別の制度により老齢所得が保障されている者の加入義務はない。また、短期就労者 (1 年間で 2 カ月以上、あるいは仕事の性質上もしくは契約上、労働日数が合計して 50 日を超えない場合) と低賃金労働者 (月額 400 ユーロ (4,4800 円³) 以内) についても加入義務はない。ただし、低賃金労働者の場合には、加入免除を放棄し、「強制被保険者」を選択することもできる。

(4) 給付の種類

公的年金による年金給付には、①老齢を理由とする年金 (老齢年金) ②障害を理由とする年金 (障害年金) ③死亡を理由とする年金 (遺族年金) の 3 種類がある。老齢年金の支給開始年齢は 65 歳だが、今後 2012 年から 2029 年にかけて、段階的に引き上げることが決定されている。また、給付を受けるには、最低 5 年以上の保険加入期間 (保険料免除期間を含む) が必要である。

³ 本章では、1 ユーロ = 112 円 (2010 年 7 月 26 日現在) で計算。

女性や失業者、高齢者パート就労促進制度活用者、長期被保険者、重度障害者については、本人の希望により老齢年金の受給開始年齢を繰り上げることができる。繰り上げ措置の場合、給付額がひと月につき0.3%減額され、1年早めた場合は3.6%の減額となる。

年金の繰り上げ受給は、高齢者の就労意欲を減退させ、早期引退を促しかねないという懸念から、ドイツ政府は、2006~2008年の間に、失業者及び高齢者パート就労促進制度活用者の繰り上げ支給開始年齢を60歳から63歳に引き上げた。また、失業者、高齢者パート就労促進活用者、及び女性に関しては、2016年末で繰り上げ受給制度そのものを廃止する予定である⁴。

また、支給開始を繰り下げることにも可能である。ひと月繰り下げること給付額が0.5%増額され、1年遅らせた場合は6.0%の増額となる。

公的年金の種類と給付条件

老齢年金名称 (対象者)	支給 開始 年齢	繰り上げ支給要件		
		保険加入期間		その他
		最低加入 期間	その他	
(通常の老齢年金)	65歳	5年		
女性に対する 老齢年金	65歳	15年	40歳以降で 10年	女性である
失業者に対する 老齢年金	65歳	15年	直近10年間で 8年	58歳6カ月以降 52週の失業期間
高齢者パート就労 促進制度活用者	65歳	15年	直近10年間で 8年	最低2年の 制度活用
長期被保険者に 対する老齢年金	65歳	35年		
重度障害者に 対する老齢年金	63歳	35年		重度障害の 認定

出典:ドイツ連邦労働社会省(2006)「Social Security at a Glance」

⁴ 厚生労働省「世界の厚生労働 2007」

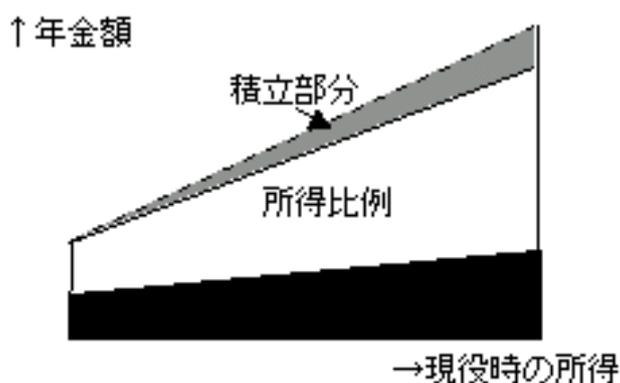
(5) 公的年金の財政

ドイツの公的年金は保険料収入および連邦補助金からなり、賦課方式で運営されている。雇用者が被用者の給与から保険料を天引きし、雇用者負担分と合わせて所轄の疾病金庫に支払いを行う。任意被保険者の場合、保険料は全額自己負担となる。

保険料は保険料率算定基礎（通常は労働報酬額）に保険料率を乗じて算出される。算出された保険料は労使折半の負担となるが、労働報酬が月額 400 ユーロ（44,800 円）を超えない労働者（ミニジョブ）については原則保険加入が免除されているため、保険料の負担義務は生じない。しかしながら、この場合でも雇用者には労働報酬の 15%に相当する保険料の負担が義務づけられており、週 15 時間以内の短時間労働者で月収 400 ユーロ（44,800 円）以上 800 ユーロ（89,600 円）未満の者については、本人負担が軽減される⁵。

長期間、保険料率は上昇傾向にあり、1997～1998 年には 20.3%にまで上昇したが、2007 年 1 月 1 日以降は、19.9%（被用者 9.95%、雇用者 9.95%）で落ち着いている。

ドイツ年金制度の構造



出典：厚生労働省ホームページ「年金制度の体系について」⁶

⁵ 年金シニアプラン総合研究機構「ドイツの年金制度」『年金と経済』Vol. 26, No.4

⁶ <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/07/s0702-2a.html> (検索日:2010年7月18日)

2004年時点の公的年金保険収入は約2,325億ユーロ（約26兆円）であり、うち連邦補助が約614億ユーロ（約6.8兆円）、国庫負担率は26.4%であった。年金は社会保険方式で運営されており、保険料の不足分は国庫負担で充当されている。この場合の国庫負担財源は、一般財源、付加価値税、環境税である。

(6) 公的年金の額

年金額は、被保険者の報酬伸び率を基準に、毎年改定されている。2004年における労働者年金の平均月額が623ユーロ（69,776円）、職員年金は823ユーロ（92,176円）であった⁷。また、OECDによると2002年におけるドイツの所得代替率（平均的労働者の手取り年金額／平均的現役世代労働者の手取り収入額）は71.8%（男性）であった⁸。

老齢年金受給対象者が就労している場合、老齢年金受給開始年齢である65歳以降であれば、就労による賃金額がどれだけあったとしても年金額は減額されないが、65歳未満の場合には、賃金月額の上限が「追加報酬限度額」として定められており、就労していない場合の受給満額の一定割合を、賃金月額に応じて受給することになる。

⁷ 厚生労働省 「世界の厚生労働 2007」

⁸ 同上

3. 年金制度改革

(1) 大規模年金制度改革

戦後のドイツでは、1957年、1972年、1992年と段階を踏んで、大規模な公的年金制度改革が実施された。

57年改革では、財政方式（積立方式から修正賦課方式へ）と、年金額算定方式（在職中の賃金・保険料にリンク）が変更された。

72年改革では支給開始年齢の弾力化（早期受給を可能に）、自営業者・主婦の任意加入の導入、92年改革では受給開始年齢の引き上げ（一律65歳支給）、税込み賃金スライド制から税引き後賃金スライド制への変更（現役世代とのバランス確保）等の制度変更が行われた。

(2) 高齢化社会への対応：2001年改革

92年改革以降、経済の停滞と急速な高齢化に直面し、年金制度維持のための改革論議が盛んとなった。2000年代の本格的な少子高齢化社会の下、持続可能な年金制度という観点から、まず2001年改革が実施された。

2001年改革のポイントは以下のとおりである。

①保険料率上昇の抑制

年金給付水準の引き下げにより、保険料率を2020年までに20%以下、2030年時点で22%以下に抑制する⁹。また、公的年金本体給付の賃金スライド伸び率を減らすことにより、年金給付額増加の抑制を図る。

②新規裁定者に対する年金給付水準の引き下げ

モデル年金受給者（平均所得者・45年間加入）の給付水準¹⁰を2010年から段階的に引き下げる。

③リースター年金（後述）の創設

公的年金給付水準引下げをふまえ、補完目的の優遇措置付き自助努力年金制度を創設する。

⁹ この改革がなされない場合、2030年時点で保険料率は26%にまで上昇すると推定されている。

¹⁰ 平均的現役世代の可処分所得の70%程度であるものを、最終的に67%程度とする。

④企業年金改革

受給権付与の明確化（30歳到達後に退職した者で加入期間5年以上の者に付与）、全従業員に対する企業年金加入権利の付与、年金ファンド方式の導入、従業員拠出型企業年金保険料に対する所得控除枠¹¹の新設を行う。

⑤年金見込み額の通知

2004年以降、年1回、27歳以上を対象に、拠出状況と将来予想年金額を記載した通知を交付する。

（3）財政的安定性の確保：2004年改革

2001年改革以後も保険料負担の上昇が続いたため、2002年12月、ドイツ政府は諮問委員会（リユールップ委員会）を設置し、年金制度の財政的安定性確保に向けて動き出した。

この結果行われたのが2004年改革であり、ポイントは以下のとおりである。

①持続可能性係数の導入による給付額の抑制

年金給付算定式に持続可能性係数¹²を導入し、年金額と保険料負担の抑制を図る。

②保険料の拠出時非課税・年金給付時課税方式(EET)への変更

従前の加入者負担分保険料については、拠出時課税を非課税に、給付時非課税¹³を課税にする。2005年より実施（経過措置あり）。

③リユールップ年金(後述)の導入

主に自営業者向けのリユールップ年金を導入する。リースター年金の恩恵を受けなかった層に対し、所得控除適用の税制優遇個人年金を用意。2005年より導入。

これらの年金制度改革により、個人年金等、自助努力を促す体制が整備された。

¹¹ 社会保険料算定所得の4%を上限とする。

¹² 「受給者数／拠出者数(加入者＋失業者)%」

¹³ 利子部分を除く。

4. 公的年金以外の制度

(1) リースター年金

2002年1月、公的年金の給付水準引き下げを補完するものとして、任意加入の企業・個人年金（リースター年金¹⁴）が導入された。

リースター年金は、拠出建ての私的年金制度であり、加入者は、払い込む保険料に応じて政府による直接の補助金、もしくは所得控除を通じた間接的な補助金のいずれか有利な方を利用することができる。2007年9月末時点で契約数は971万3千件となっている。

加入対象者は一般労働者、社会保険料納付自営業者、主婦等で、公務員、社会保険料未納者等は除外されている。任意加入年金であるが、個人年金方式のみでなく企業年金方式（直接保険、年金金庫、年金ファンド）で加入することもできる。

リースター年金の最大のメリットは、加入者本人が拠出する積立金（ただし、雇用主拠出分は対象外）に対する直接的な補助と、保険料の所得控除という税制上の優遇措置とがある。

補助金には上限が設定されている。また、支払保険料額（＝積立額）は、社会保険料算定用所得に対し一定の比率を用いて、年度ごとに定められている。例えば、2004年は所得の2%、2006年は3%、2008年は4%といった具合である。これは公的年金保険料（社会保険料控除としての老齢保険準備費用）とは別枠の控除となる。

児童補助は、将来年金保険料の担い手となる子供を育成している世帯に対し、創設されたものである。子供が2人なら2倍、3人なら3倍と、子供が多ければ多いほど補助額が増える。年金制度に少子化対策を組み込んだ、新しい仕組みといえよう。

リースター年金における国の補助(年間上限額)

直接的な補助	基本補助	154 ユーロ(17,248 円)
	児童補助	185 ユーロ(20,720 円:子供1人あたり)
税制優遇措置	拠出金	2,100 ユーロ(23万5,200 円)まで非課税
	積立期間中の利子、収益	非課税

出典:財団法人年金シニアプラン総合研究機構(2008)「年金と経済」

¹⁴ 創設した大臣の名前にちなんで命名された。

また、高所得層には、所得控除枠利用による税還付があることから、貯蓄促進効果が期待される。このように、リースター年金は、補助金支給と所得控除の組み合わせにより、税制枠では貯蓄促進を期待しえない低所得層に対しても訴求力を高め、全体的な貯蓄促進効果が確保される仕組みとなっている。

現役世代に対しては、積立限度額の上限（2010年は所得の4%）まで拠出したとみなして所得控除が行われる。つまり、リースター年金に拠出していようとまいと、年金計算上は上限いっぱいまで拠出したとして所得計算が行われ、賃金スライドの伸びが抑制されるという効果を生じる。

賃金スライドの伸びが抑制されることにより、公的年金の給付額の伸びも抑えることができる。また、新規裁定者だけでなく、既存裁定者も対象となるため、年金財政上、大きな効果を生むことが期待される。

（2）リースター年金の受け皿

個人年金タイプのリースター年金に加入する場合は、加入者本人が「私的年金保険」「銀行貯蓄プラン」「ファンド貯蓄プラン」から商品を選ぶことになる。ただし、国に認証された積立プランを選択しなければ、国の補助や税制上の優遇を受けることができない。

国の認証を受けるためには、①元本保証がなされていること、②60歳以前には給付が受けられないこと、③終身給付が保障されていること、の3点をクリアしていることが条件である。

個人年金の特徴

私的年金保険	積立と保険を結び合わせたもので、最低保証利回りが設定されている。連邦社会保障省のウェブサイトでは、安全性を重視する投資家向けとされている。
銀行貯蓄プラン	確定利回り預金で、リスクが極めて小さい。連邦社会保障省のウェブサイトでは、高齢の投資家や高い安全性を求める人向けとされている。
ファンド貯蓄プラン	投資ファンドへの投資であり、加入者本人が収益機会とリスクを選択する。最低利回りは保障されないが、国庫補助を受ける場合、元本保証が条件である。

出典：財団法人年金シニアプラン総合研究機構(2008)「年金と経済」

(3) リュールupp年金の導入

2005年より導入されたリュールupp年金は、リースター年金の対象外であった自営業者を主たる対象とする税制優遇年金である。

所得控除は社会保険料(老後保障準備費用)の枠内に組み込まれており、公的年金とリュールupp年金の合計で、独身者年間2万ユーロ(224万円)、夫婦年間4万ユーロ(448万円)が上限とされている。

(4) 企業年金

1974年に企業老齢年金改革法が制定され、企業年金の法的枠組みが構築された。企業年金には直接保障方式(引当金方式)、支援金庫方式(共済基金方式)、直接保険方式、年金基金方式、年金ファンド方式の5つがあり、一般的に大企業では引当金方式、中小企業では直接保険方式が採用されている。

各企業年金の違い

直接保障方式 (引当金方式)	雇用者が被用者またはその家族に対し、退職後(雇用関係が終了した後)に保険給付を行う義務を負うタイプの企業年金。企業が保険の運営者となり、給付は企業の資金から行われ、被用者の保険料支払いは発生しない。
支援金庫方式 (共済基金方式)	企業から独立した保険運営者で、単独あるいは複数の企業が共同して支援金庫を設立する方式。年金資産は、設立企業の拠出もしくは資産収益による。
直接保険方式	生命保険の特殊タイプ。雇用者が被用者のために保険に加入し、受給権は被用者またはその遺族が持つ。被用者も保険料を負担する。
年金基金方式	単独または複数の企業が共同して設立する。被用者本人が加入者となり、保険料も負担する。
年金ファンド方式	年金基金方式に似ているが、投資の選択が自由にできる点が異なる。老齢年金のほか、就業不能リスクや遺族リスクもカバーできる。州政府の監督を受け、年金保険組合が支払い不能保障を行う。

出典:藤本健太郎 「ドイツの企業年金・個人年金」

ドイツの企業年金では、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）制度を提供する場合であって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方式、年金基金方式、年金ファンド方式の3方式である。

各企業年金制度の特徴

	直接保障	支援金庫	直接保険	年金基金	年金ファンド
企業年金資産残高の割合	59%	7%	13%	21%	0.1%
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	事業主のみ	事業主 (従業員拠出も可能)	労使双方	労使双方
支払い保証 保険制度への 加入義務	○	○	×	×	○
保険監督局 による監督	×	×	○	○	○
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。	株式への投資は30%未満など、厳しい運用規制がある。	株式への投資は30%未満など、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。	ユーロ圏外への投資は30%未満まで。ユーロ圏内への投資資産の配分規制はない。

出典：財団法人年金シニアプラン総合研究機構(2008)「年金と経済」

<参考文献>

小松原章、中嶋邦雄（2006）「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

財団法人年金シニアプラン総合研究機構「年金と経済」vol.26 No. 4、2008年
藤本健太郎「ドイツの企業年金・個人年金」一橋大学経済研究所

ドイツ連邦政府（2009）“Social Security at a glance”

医療経済研究機構、ドイツ医療保障制度に関する研究会編（2006）「ドイツ医療
関連データ集 2005年版」財団法人医療経済研究・社会保険福祉協会

厚生労働省（2008）「世界の厚生労働 2007」

土田武史、田中耕太郎、府川哲夫編著（2008）「社会保障改革ー日本とドイツ
の挑戦ー」ミネルヴァ書房

内閣府共生社会政策統括官（2005）「第6回高齢者の生活と意識に関する国際
比較調査結果」平成17年度

労働政策研究・研修機構（2007）「ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会
保障」『労働政策研究報告書』No. 84

<調査協力>

株式会社ニッセイ基礎研究所