

ドイツにおける企業年金について

1. ドイツにおける企業年金の位置づけ

(1) ドイツにおける公的年金制度

- ドイツにおいては、歴史的には被用者年金制度が先行し、自営業者は被用者年金制度への加入や職種ごとに制度を発足することで年金制度に参加したため、公的年金制度は職業別階層別に分立している。
- 一般被用者については、2005年1月より、従来の職員年金保険（ホワイトカラー、自営の芸術家等が適用対象）と労働者年金保険（ブルーカラー、自営の手工業者等が適用対象）とが統合した一般年金保険に加入することとされている。

(2) ドイツにおける企業年金の現状

- 一般被用者については、一般年金保険に加入するほか、企業年金に加入するのが一般的である。
- 2001年の年金改革により賃金転換制度（被用者が自らの賃金を原資に企業年金を設定することを使用者に求める権利を保障）が導入された結果、2004年1月時点で賃金転換制度を活用できることとなった被用者は2000万人（労働協約を結んでいる全被用者の80%）に達したといわれている。

2. ドイツにおける企業年金の種類

企業年金には、次の5種類がある（割合は、企業年金の総資産に占める各制度の割合（2002年推計））。

①年金基金（全体の21%）

- ・法的に独立した基金を労使の拠出により創設する制度（外部積立型）。
- ・拠出建ての提供が可能。
- ・保険監督局の監督対象であり、厳しい運用規制下に置かれる。

②直接保険（全体の13%）

- ・事業主が、従業員に対し、生命保険により企業年金を提供する制度（外部積立型）。
- ・拠出建ての提供が可能。
- ・給付リスクは生命保険会社が負う。
- ・保険監督局の監督対象であり、厳しい運用規制下に置かれる。

③ペンションファンド（全体の0.1%）

- ・法的に独立した基金を創設する制度（外部積立型）。
- ・拠出建ての提供が可能。
- ・2002年に新たに創設された制度であり、保険監督局の監督対象であるが、運用規制が緩やかであることが特徴。

④引当金制度（全体の５９％）

- ・ 事業主の資産と年金資産が分離されていないいわゆる自社年金制度（内部留保型）。
- ・ 拠出建ての提供は不可。
- ・ 保険監督局の監督対象外であり、運用規制等はほとんどない。

⑤共済基金制度（全体の７％）

- ・ 法的に独立した基金を事業主拠出により創設する制度（外部積立型）。
- ・ 拠出建ての提供は不可。
- ・ 保険監督局の監督対象外であり、運用規制はない。

3. ドイツにおける企業年金に対する公的助成

公的助成には、次の2種類があり、事業主がいずれかを選択する。ただし、引当金制度及び共済基金制度を採用する事業主は、リースター年金を選択できない（後述）。

(1) 所得控除（税・社会保険料の減免）

①基本的な仕組み

- ・企業年金に係る本人掛金について、所得税・社会保険料の算定対象となる賃金から控除する制度。
- ・年額4320ユーロ（64万8000円）が上限。

（注）1ユーロ＝150円（2006年10月27日現在）。以下同じ。

- ・控除の手続は、事業主が源泉徴収の際に行う。

②年金プランの要件（企業年金プランのみが対象）

- ・すべての企業年金プラン。

(2) リースター年金

①導入の経緯

- ・ 2001年の年金改革により、公的年金額の給付水準の引下げ（ネット所得代替率70%→67%）を行った際の代替措置として、中小企業の被用者等に対し年金を普及させることを目的として導入されたもの。

②基本的な仕組み

- ・ 個人年金又は企業年金に係る本人掛金について、助成金の支給（低所得層が対象）又は所得控除（中高所得層が対象）を行う制度。
- ・ 掛金の上限は賃金の4%。
- ・ 助成金及び所得控除の内容は、以下の通り。

ア 助成金は、基礎特別手当（年額154ユーロ（2万3100円））及び児童特別手当（年額184ユーロ（2万7750円））。

イ 所得税の減税（所得控除）は、控除額年額2100ユーロ（31万5000円）が上限。

- ・ 助成金の支給又は控除の手続は、個人が確定申告時に行い、税務署が、いずれが適当かを判断する。

③年金プランの要件（企業年金プラン及び個人年金プランが対象）

ア 拠出建てであること。

イ 元本保証であること。

ウ 原則60歳にならない限り支給されないこと。

エ 原則終身年金であること。

オ 退職時に一時金として、積立残高の最大20%を支給すること。

カ 企業年金プランについては、外部積立であること及び保険監督局の監督対象であること（したがって、引当金制度及び共済基金制度は、対象外）。