

# 先進諸国の年金改革の動向について

厚生労働省年金局

平成25年11月27日

# 先進諸国の年金改革の動向 ～ 総論 ～

○ 諸外国の年金政策やその成果を比較するための指標をレビューしたOECD報告書(“Pensions at a Glance 2011 Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries”)では、「給付額の十分性」と「制度の持続可能性」との間のジレンマ(年金パラドックス)の解決策として、以下の3点が挙げられている。

- ・就労期間の長期化
- ・公的年金の支給努力の対象の中心を最も脆弱な人々とすること
- ・進行中又は今後必要となる公的給付の削減を補完するために、退職後のための貯蓄を奨励すること

○ 直近のOECD報告書(“OECD Pensions Outlook 2012”)では、近年のOECD加盟国の年金改革を以下の6つのカテゴリーに分類している。

- ・適用範囲: 強制加入(公的・私的)と任意加入(私的)の年金制度のカバレッジ
- ・給付額の十分性: 老齢期に適切な生活水準を維持するための公的・私的年金の給付額の十分性
- ・制度の持続可能性: 財政的な持続可能性、税と保険料の負担者の負担可能性
- ・就労インセンティブ: 年金が就労の意思決定に与える歪みの最小化、高齢化に応じた就労の長期化
- ・管理コストの効率化: 保険料徴収、年金給付、(必要な場合)運用に関するコストの最小化
- ・多様性・安全性: 運営主体(公的・私的)と財政方式(賦課・積立)の多様性、種々のリスクと不確実性に対する給付の保障の仕組み

# 先進諸国の年金給付水準の比較

【20歳から標準的な支給開始年齢まで平均賃金水準で働いた勤労者の年金(本人分のみ)の平均賃金に対する比率】

※平均賃金、年金いずれも税・社会保険料控除前

国名	アメリカ	イギリス	カナダ	オーストラリア	ドイツ	フランス	スウェーデン	デンマーク	日本
義務加入年金の所得代替率	39.4	31.9	38.9	47.3	42.0	49.1	53.8	79.7	34.5 (注)
うち、公的年金	39.4	31.9	38.9	11.8	42.0	49.1	31.1	28.9	34.5
うち、義務的な私的年金	—	—	—	35.4	—	—	22.7	50.7	—
労働人口の40-65%をカバーする任意の私的年金	38.8	36.7	30.8	—	16.9	—	—	—	—
公的年金の保険料率(2009)	労 6.2% 使 6.2%	労 11.0% 使 12.8% (国民保険全体)	労 5.0% 使 5.0%	(租税財源) —	労 10.0% 使 10.0%	労 6.8% 使 9.9%	労 7.0% 使 11.9%	(租税財源) —	労 7.7% 使 7.7%

(注) マクロ経済スライドによる調整が終了した段階での年金水準。平成21年財政検証に基づくスライド調整の割合から逆算すると、現時点の水準は7%ポイント程度高いと推計(推計は厚生労働省年金局による)

※ 上記の代替率と、我が国の財政検証で示している所得代替率とは、次の点で異なる。①本人分のみで配偶者の基礎年金を含まないこと、②20~64歳まで厚生年金加入した前提となっていること、③分母となる平均賃金が税・社会保険料控除前であること。

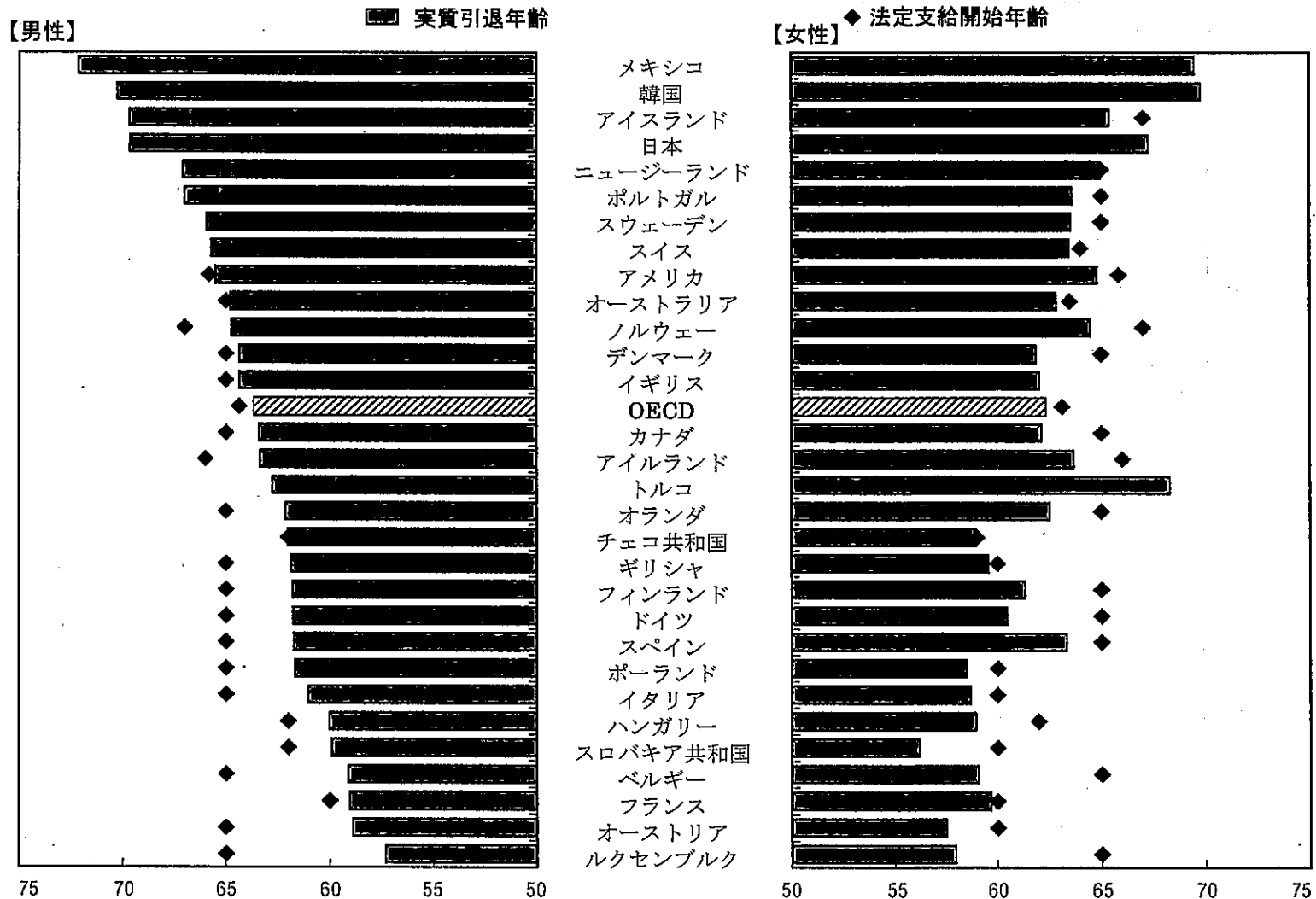
## 【前提】

- 給付算定の基礎となる賃金や加入期間
  - ・ 20歳で労働市場に参入し、標準的な支給開始年齢までの期間を、平均賃金で就労した場合を想定
- 経済変数
  - ・ 物価上昇率 2.5%/年
  - ・ 名目賃金上昇率 4.55%/年(実質賃金上昇率 2%/年)
  - ・ 積立方式の実質利益率 3.5%/年
- 給付算定ルール
  - ・ 2008年までに法制化された改革を反映。段階的に導入されている制度変更は、最初から導入済みと仮定。
  - ・ 配偶者に対する給付や加給を考慮しない単身モデル

(資料)OECD(2011) Pensions at a Glance 2011

# 支給開始年齢と実効退職年齢の乖離

○ OECD諸国のうち、多くが法定支給開始年齢前に、一部では、相当早く労働市場を離れる。



注：示されている実効退職年齢は2004年～2009年の5年間のもので、支給開始年齢は2010年のものである。

(資料) OECD (2011) Pensions at a Glance 2011

# 先進諸国の年金改革の動向① 給付水準の自動調整機能の導入

○ カナダ、ドイツ、日本、ポルトガル、スウェーデンでは、制度の持続可能性と明白に関連づけたスライド制を導入（OECD Pensions Outlook 2012）

## ● カナダ（所得比例年金（CPP））

- ・ 3年ごとに行う財政検証において、財政の均衡が崩れていることが判明し、政治的に解決方法が見出せない場合、自動的に次の措置を実施。
  - － 保険料率は、財政の均衡に必要な保険料率と現在の保険料率との差の半分相当の率だけ引上げ
  - － 財政の均衡が回復するまで年金給付のスライドを停止する

## ● スウェーデン

- ・ 政府が毎年、将来の保険料収入と年金給付額の推計値、積立金の額をもとに、「均衡数値」を算定し、「均衡数値」が1を下回っていた場合、自動的に、みなし運用利回りや年金額のスライド率を変動させる。（詳細は次頁）

## ● ドイツ

- ・ 年金受給者数と被保険者数の割合の変化をもとに算出される「持続可能係数」を年金ポイント単価の改定率に乗ずる。（詳細は次々頁）
- ・ これにより、所得代替率は徐々に低下していくこととなるが、2020年までに46%、2030年までに43%を下回らない（下回る見通しとなった場合には所要の措置を講じなければならない）ことを法定。
- ・ 「保護条項」が設けられており、この調整によって年金額が下落しない措置が講じられている。

# スウェーデンにおける自動財政均衡メカニズムの導入と実際の発動

## 仕組み

- 経済や人口動態の変動に応じて、支給額を自動的に調整する仕組み。所得比例年金について、将来分を含めた年金債務と年金資産を比較して、債務超過と評価された場合に発動。
- 具体的には、政府が毎年算定する「均衡数値」が1を下回っている場合、自動的にみなし運用利回りや年金額のスライド率を変動させる。
  - ・ 均衡数値 = (将来の保険料収入総額 + 年金基金の資産額) / 年金給付債務総額

## 実際の発動

- リーマンショックの影響を受け、年金基金の資産額が急激に減少し、2010年に導入後初の「自動財政均衡メカニズム」の発動が濃厚となった。
- これを受けて、発動要件である年金資産額の算定方法を「適用年の2年前の年末時点の年金資産額」から「適用年の2～4年前の3年間の年金資産額の移動平均」に改めた。
- しかしながら、結果として、2010年に「自動財政均衡メカニズム」は初めて発動することとなり、2年連続での減額改定となった。
  - ⇒ 2010年 ▲3% (本来ルールでは、▲3.7%だった)、2011年 ▲4.3%  
(その後、2012年は、+3.5%、2013年は+4.1%の改定となり、年金水準は回復)
- この年金給付額の減額改定や勤労者の就労促進減税を踏まえて、年金受給者への減税(65歳以上の者への基礎控除額の拡大)を実施。

# ドイツの年金ポイント単価算定に当たっての「持続可能係数」の導入

## 【年金ポイント単価算定式】

$$\text{ポイント単価} = \text{前年度の単価} \times \text{前年度の賃金上昇率} \times \text{前年度の可処分所得変化率}$$

$$(AR_t) \quad (AR_{t-1}) \quad \left( \frac{BE_{t-1}}{BE_{t-2}} \right) \quad \left( \frac{100\% - AVA_{t-1} - RVB_{t-1}}{100\% - AVA_{t-2} - RVB_{t-2}} \right)$$

× 持続可能係数

$$\left[ \left( 1 - \frac{RQ_{t-1}}{RQ_{t-2}} \right) \times \alpha + 1 \right]_{(0.25)}$$

AR : 年金ポイント単価

BE : 平均賃金

AVA: 個人年金負担の概算率

RVB: 年金保険料率

RQ : 年金受給者数/被保険者数

α(パラメーター)は、保険料率が2020年までに20%、2030年までに22%を上回らないような値を定めることとされており、現在は0.25と法定



「年金受給者数/被保険者数」(RQ)の上昇分の一部を年金額の調整で、一部を保険料率の引き上げにより調整する機能

## 先進諸国の年金改革の動向② 適用範囲の拡大

- 年金制度への加入義務は、稼働収入(賃金収入や事業収入)を有する者に課されるのが一般的である。(我が国のように無収入の者にも加入義務を課する制度設計は例外的)
- このため、先進諸国の年金制度においては、わずかでも賃金収入があれば、加入義務(保険料納付義務)が生じ、その上で、期間や水準などについて一定の要件を満たす保険料納付を、年金受給権に結びつける制度設計となっていることが一般的。
- ※ さらに、保険料の雇用主負担の全部又は一部について、支払われた賃金すべてを上限なく賦課対象とする仕組みとなっている国もある。(イギリス、フランス、スウェーデン)
- 近年、この年金受給権に結びつける要件を緩和し、より多くの就労者が年金制度でカバーされるよう改革を行う傾向にある。
- これに加えて、雇用対策の観点から、低賃金の労働者に対して、特別な扱いを行う例がある。(ドイツ、フランス)



## ドイツ 僅少労働(ミニジョブ)

- 1999年以前は、①週15時間未満かつ月額報酬が標準労働報酬の1/7以下(旧西独で€325以下)、②週15時間未満かつ労働報酬が本人の総労働報酬の1/6以内(副業などに適用)、③年間2か月又は50日以内の短期労働、の3種類の労働が僅少労働とされ、社会保険加入義務が免除。
- 1999年 僅少労働の抑制策として、①週15時間未満かつ月額報酬€325以下の僅少労働に対して、労働者の加入義務は免除しつつ、雇用主のみに通常より高い社会保険料負担を課す、②社会保険加入義務のある者が副業として僅少労働をする場合には合算
  - ※ 僅少労働者は、①雇用主が負担する保険料で一部の年金給付を受けることが可能、②通常の保険料との差額を僅少労働者が負担すれば、完全な年金給付を受けることが可能
- 2003年 景気浮揚策の一つとして、労働市場の柔軟化政策に転じ、僅少労働を促進するため、その範囲を拡大
  - ①報酬上限の引上げ(€325→€400)と労働時間基準の廃止
  - ②社会保険加入義務のある本業が別にあれば、1つまで副業は合算しない
- 2013年 僅少労働の報酬上限額を経済変動を考慮して引き上げる(€400→€450)とともに、僅少労働者も原則として年金制度を適用させる(本人の申出により被保険者とならないことは可能)こととした。

### (参考) 現在の状況

- 月額賃金が450ユーロ(55,800円)以下で本人が加入義務の免除を申請しない場合は、保険料率は本人3.9%、事業主15%となる。(通常は本人9.45%、事業主9.45%)(2013年)
- 月額賃金が450ユーロ(55,800円)以下で本人が加入義務の免除を申請した場合は、事業主のみ15%の保険料を負担する。(2013年)
  - ※ ドイツの失業率 : 7.1% (2011年)
  - ※ 換算レートは2013年5月中に適用される裁定外国為替相場(1ユーロ=124円)による。

(資料)厚生労働省『2011~2012年海外情勢報告』、労働政策研究・研修機構「海外労働情報 ドイツ(2013年1月)」、戸田典子「パート労働者への厚生年金の適用問題」『レファレンス2007.12』より作成

## フランス：事業主負担の軽減、保険料拠出期間とみなされる要件の拡大

### <事業主負担の軽減>

- フランスでは、雇用創出を目的として、企業に対する社会保険料負担軽減を度々実施
- 1992年に、新たなパートタイム雇用の創出、常勤雇用をパートタイム雇用に分割した雇用主に対して、社会保障拠出金を30%減額
  - これによりパートタイム雇用の伸びは加速したが、雇用の質という面では問題をはらみ、2001年以降段階的に廃止
- 1998年以降、労働時間短縮政策(週35時間労働制)がとられる中で、時短を行い、かつ、一定の雇用増加・維持を図る企業への社会保険料の雇用主負担を軽減
  - 2003年以降 賃金が最低賃金(SMIC)水準の者で26%の減額(20人未満の企業では28.1%)、最低賃金の1.6倍までの者が対象で、減額率は賃金が高くなるにつれて逡減。減免された保険料額は国庫により補填。

### <保険料拠出期間の拡大>

- 1四半期に最低賃金で200時間就業した場合の賃金相当額の支払いがあった場合のみ保険料拠出期間とカウント(賃金がこの水準に達しない場合は、保険料が拠出されていても、保険料拠出期間とカウントされない)
- 現在国会で審議中の改正案では、これを150時間分に変更。これにより、週に最低賃金で1日半(11時間半)しか就業しない場合でも、保険料拠出期間としてカウントされるよう改正。
- このほか、
  - ・ 出産休暇(子どもの数により16週~48週)のすべてを保険料拠出期間とみなす(現在は2四半期のみ)
  - ・ 就労への定着を目指した見習い期間全てを保険料拠出期間とみなす。(現在は見習い期間1年目が1四半期分、2年目が2四半期分のみ)長期失業者の研修期間を保険料拠出期間とみなす。(現在は保険料拠出期間とみなされていないが、50日の研修で、1四半期の保険料拠出期間とみなす)

(資料)労働政策研究・研修機構『フランス・ドイツにおける雇用政策の改革』(2004)、柴田洋二郎「フランス社会保障財源の「租税化」(fiscalisation)」、『海外社会保障研究』No.179(2012)、労働政策研究・研修機構「海外労働情報(2013年11月)」

## 先進諸国の年金改革の動向③ 高齢期の就労と年金受給の在り方

- 人口高齢化に伴う「制度の持続可能性」と「給付の十分性」の間のディレンマの解決策の1つとして、各国は「就労期間の長期化」に取り組んでいる。(OECD Pensions at a Glance 2011)
- この手段として、法定の支給開始年齢(早期受給に伴う減額をされずに所定の年金額が受給できる年齢)の引き上げや、満額の年金を受給するために必要な保険料拠出期間の延長等が行われている。
- OECDでは、
  - ・ 高齢期における平均余命の伸びが予想を超えて大きなものとなっており、この平均余命の伸びに対する調整法が先進諸国の年金制度において広がりを見せていること、
  - ・ 多くの国では、平均余命の伸びは支給開始年齢ではなく、給付水準にリンクする調整法となっているが、その分、給付が低下することになるため、支給開始年齢とのリンクがより望ましい政策としている。(OECD Pensions at a Glance 2011)
- 支給開始年齢と平均余命の伸びをリンクさせる制度設計を導入した国は、まだ多くない(デンマークなど)が、
  - ・ 平均余命の伸びに伴って、年金の給付水準が低下する構造となっている概念上の拠出建て(Notional Defined Contribution)を採用している国で、給付水準の低下を補うために必要な引退年齢を明示する(スウェーデン)
  - ・ 満額の年金を受給するために必要な保険料拠出期間と年金の平均受給期間を2:1に保つ考え方で制度の見直しを行っている(フランス)など、平均余命が伸びる中で、就労期間と引退期間のバランスをとることを意識した制度設計が行われる傾向にある。

## 「就労期間の長期化」という観点

- 諸外国の年金政策やその成果を比較するための指標をレビューしたOECD報告書では、「給付額の十分性」と「制度の持続可能性」との間のジレンマの解決策の第一に「就労期間の長期化」をあげている。

OECD諸国の半数はすでに法定の支給開始年齢を引き上げつつある、又は、将来的にそうすることを予定している。現在、男性と女性の年金支給開始年齢は、それぞれ平均で63歳と62歳である。現行の計画では、これらは2050年までに男女ともほぼ65歳に引き上げられる。しかし、5か国を除くすべてのOECD諸国における今後40年の寿命の伸びは支給開始年齢の引上げ幅の見込みを上回る。このように、大半のOECD諸国では、現行の計画以上に支給開始年齢を引き上げない限り、財政的な持続可能性は担保されない。

支給開始年齢の引上げの代替策として、7か国は年金水準と平均余命の自動的なリンクを導入した。しかし、年金水準と平均余命の動きは逆方向であり、寿命の伸びにつれて、給付は減少する。年金制度の財政は安定するが、給付の十分性は長期的に危険にさらされる結果となる。驚くべきことに、支給開始年齢と平均余命とを自動的にリンクさせる代替アプローチを採用したのはわずか数か国に過ぎない。この政策には、就労期間を延長する必要性について、はっきりとしたシグナルを送るという利点がある。また、この政策をとることにより、平均余命が延びる中で、これまでと同じ年齢で年金を受け取る場合よりも高い水準の年金を維持することが可能になる。

各国はまた、年金制度が提供する早期退職のインセンティブの多くを撤廃した。しかし、高齢労働者が雇用を見つけそれを維持するには、数多くの障害に直面することも認識する必要がある。年金改革を進めるには、高齢労働者に対する年齢差別や職業訓練の機会、労働条件に関しても、政府・使用者がアクションをとる必要がある。足元の雇用危機を、特に長期療養・障害を対象とする給付により、高齢労働者を失業させ、事実上の早期引退に追いやった過去に失敗した政策に先祖返りする言い訳として使ってはならない。高齢労働者を労働力として維持することは若者の雇用機会を減少させることにはならない。

\* OECD(2011) “Pensions at a Glance 2011 Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries”  
冒頭のEditorialから一部抜粋(厚生労働省年金局において仮訳)

## 法定支給開始年齢の引き上げ

### 【アメリカ】

- ・ 2003年までは65歳
- ・ 2003～2009年にかけて66歳に引上げ(1年に2か月ずつ引上げ)。さらに2021～2027年にかけて67歳に引上げ(1年に2か月ずつ引上げ)〈1983年の改革〉

### 【イギリス】

- ・ 2010年までは男性65歳、女性60歳
- ・ 女性の支給開始年齢は、2010～2016年にかけて63歳に(誕生日1月ごとに1か月ずつ)、2016～2018年にかけて65歳に(誕生日1月ごとに3か月ずつ)引上げ  
〈1995年及び2011年の改革〉
- ・ その後、男女ともに2018～2020年にかけて66歳に、2034～2036年にかけて67歳に  
(※)、2044年から2046年にかけて68歳に(誕生日1月ごとに1か月ずつ)引上げ  
(※) さらに、67歳への引上げスケジュールについては、2026年～2028年への前倒しが提案されている。  
〈2007年及び2011年の改革〉

### 【ドイツ】

- ・ 2012年までは65歳
- ・ 2012年～2029年に67歳に引上げ(2012～2023年まで1年に1か月ずつ、2024～2029年まで1年に2か月ずつ)  
〈2007年の改革〉

### 【フランス】(詳細は後述)

- ・ 2010年まで60歳
- ・ 2011～2017年にかけて62歳に引上げ(1年に4～5か月ずつ引上げ)

## 年金の支給開始年齢を平均余命の伸びに連動させる試み

### 【デンマーク】

- 2006年の改革で、国民年金(1階部分)の支給開始年齢は2024年から2027年にかけて65歳から67歳まで引き上げられる。
- さらに、その後は、支給開始年齢を「60歳+60歳の平均余命(前年2年間の死亡率より算定)+0.6年(バッファー)-14.5年(想定受給期間)という算定式で決めるルールを決定。
- ※ 実際に変更するかどうかは5年ごとに議会が決定(最初に判断が行われるのは2015年)。また、予告期間が15年と定められており、実際に変更されるのは決定から15年後(したがって、最も早い実施は2030年からとなる)。

### 【イタリア】

- 2011年の改革で、性別、官民、就労形態によって格差のあった支給開始年齢について、予定されていたスケジュールを早めて、2018年までに66歳に統一。
- その後については、2010年の制度改正で支給開始年齢を平均余命の伸びと連動するシステムが導入(最初の調整は2015年に予定)
- ※ イタリアでは1995年の改革により、「拠出方式」(概念上の拠出建て)に制度が段階的に切り替えられており、拠出総額から年金額を算定する指数(平均余命などをもとに3年ごとに算出)の導入と合わせて支給開始年齢の見直しが行われた。

(資料) 富永洋子(2010)「デンマークの年金制度」『年金と経済』Vol.29No.2、中益陽子(2012)「イタリアの年金制度」『年金と経済』Vol.31No.1  
Social Security Administration U.S. International Update January 2012°等

# 概念上の拠出建て(NDC)制度における平均余命の伸びに伴う 給付水準の低下と、それを補う就労期間の延長(スウェーデン)

【Orange Report 2012より】

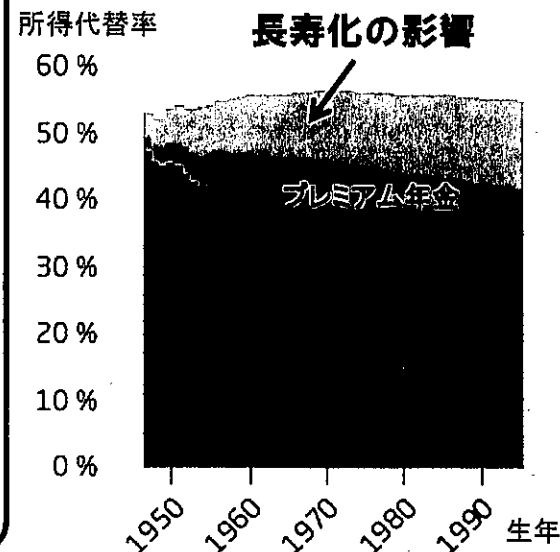
右図においては、長寿化の影響(Life Span Effect)を、長寿化(による年金額の減少)を埋め合わせるために必要な分だけ退職年齢を引き上げた場合に得られる公的年金の額という形で示している。(略)

就労期間が長くなれば、年金権総額の増加、毎年の年金額の算出に用いる「除数」(注)の減少、という2つのルートを通じて、毎年の年金額が増える。(年金額を維持するためには)平均寿命の伸びのうち、概ね3分の2を就労期間の延長に充てる必要があり、残りの概ね3分の1が年金受給期間に充てられる。(略)

基本シナリオでは、65歳時点の年金の所得代替率は、50%(1947年生まれ)から42%(1995年生まれ)に減少する。この原因の1つは、平均寿命の伸びである。もし、平均寿命の伸びによる効果(年金額の減少)を中立化するために就労期間を延長すれば、年金水準は概ね55%で安定する。年金水準が改善しているのは、所得の伸び以上の運用収益が生じ、プレミアム年金の額が増加するためである。(略)

(注)スウェーデンにおける所得比例年金の年額は、納付保険料総額とみなし運用利回りの合計額(「年金権総額」)を、年金受給開始時の平均余命を基本として算定された「除数」で割ることにより求められる。

<65歳時の年金の代替率の見通し>



※1947～1995年生まれの者が65歳まで42年間働いた場合に受け取る新規裁定年金額の最終所得に対する代替率

生まれ年	65歳到達年	65歳平均余命	年金水準維持に必要な退職年齢	引退期間(受給期間)	1930年生まれとの比較
Birth cohort born in	...reaches 65 in	Life expectancy at 65	Alternative age of retirement	Time spent retired	...compared to birth cohort 1930
1930	1995	82 yr 5 mo	65 yr 0 mo	17 yr 5 mo	0 yr 0 mo
1940	2005	84 yr 0 mo	65 yr 2 mo	18 yr 10 mo	1 yr 5 mo
1945	2010	84 yr 8 mo	65 yr 6 mo	19 yr 4 mo	1 yr 11 mo
1950	2015	85 yr 3 mo	66 yr 4 mo	19 yr 3 mo	1 yr 10 mo
1955	2020	85 yr 9 mo	67 yr 1 mo	19 yr 3 mo	1 yr 10 mo
1960	2025	86 yr 3 mo	67 yr 5 mo	19 yr 5 mo	2 yr 0 mo
1965	2030	86 yr 9 mo	67 yr 9 mo	19 yr 8 mo	2 yr 3 mo
1970	2035	87 yr 3 mo	68 yr 1 mo	19 yr 10 mo	2 yr 5 mo
1975	2040	87 yr 8 mo	68 yr 4 mo	20 yr 0 mo	2 yr 7 mo
1980	2045	88 yr 1 mo	68 yr 8 mo	20 yr 2 mo	2 yr 9 mo
1985	2050	88 yr 6 mo	68 yr 11 mo	20 yr 3 mo	2 yr 10 mo
1990	2055	88 yr 10 mo	69 yr 2 mo	20 yr 5 mo	3 yr 0 mo
1995	2060	89 yr 2 mo	69 yr 4 mo	20 yr 7 mo	3 yr 2 mo

65歳時点での平均余命は、17年5月(1930年生まれ)から24年2月(1995年生まれ)に、おおよそ7年延びることが見込まれる。1995年生まれの者が平均寿命が延びない場合にもらえたであろう年金水準を維持するためには、平均寿命の伸びの一部を就労期間の延長に充てなければならない。例えば1995年生まれの者は、退職年齢を69歳4ヶ月にまで延ばす必要があるが、引退期間は1930年生まれの者に比べ3年2月延びる。1954年以降生まれの者(新年金制度で完全にカバーされる者)については、平均余命の伸び3分の2は退職年齢の引き上げに充てられ、残り3分の1は引退期間に充てられる。(略)

## 満額受給のための保険料拠出期間の延長(フランス)

- 1982年 支給開始年齢を65歳→60歳に引下げ  
高齢者を早期に引退させ、若年者の雇用を確保する政策の一環
- 1993年 満額受給のための保険料拠出期間(満額拠出期間)を  
37.5年→40年に延長(1994～2003年)
- 2003年 満額拠出期間を40年→41年に延長(2009～2012年)  
満額拠出期間と平均受給期間の比率(およそ2:1)を2020年まで  
維持する方針を法律に明示
- 2010年 支給開始年齢を60歳→62歳に引上げ(2017年まで段階的に施行)  
満額拠出期間を41年→41.5年に延長(2012～2020年)
- 2013年 満額拠出期間を41.5年→43年に延長(2020～2035年)  
(国会審議中) 合わせて、保険料拠出とみなされる期間の対象を拡大(前述)

(資料)労働政策研究・研修機構「海外労働情報 2013年11月」、岡伸一「フランスにおける年金改革と高齢者所得保障」  
『海外社会保障研究 Winter 2012 No.181』、江口隆裕「フランスの年金改革」(2004)、労働政策研究・研修機構  
『フランス・ドイツにおける雇用政策の改革』(2004)



## 先進諸国の年金改革の動向④

### 公的年金給付の削減を補完する私的年金制度の拡充

- 公的年金給付削減を補完する私的年金(貯蓄)の奨励を、人口高齢化に伴う「制度の持続可能性」と「給付の十分性」の間のディレンマの解決策の一つとして、OECDのレポートにおいて、いくつかの成功例を紹介。(特に、私的年金によるカバーが困難な低所得層や若年層にも普及している点を重視。)

#### <キウィセーバー(Kiwi Saver)> (ニュージーランド)

不参加を選択しない限り、自動的に私的年金に加入させ、一定の政府補助も行う。

#### <リースター年金> (ドイツ)

低所得者に対して拠出金の一部を補助する仕組みにより、拠出能力の低い層が比較的多く加入する任意加入の仕組み。

『公的年金は、OECD諸国における高齢者の所得保障の基軸であり、平均で高齢者所得の60%を占めている。残りの40%は、私的年金及びその他の貯蓄又は稼働収入で占めている。老後の所得保障という公共部門の役割は、未だ非常に重要であるが、将来的に減少する。就労期間の延長と私的年金は、必然的にそのギャップを埋めなければならない。…財源として公的給付と私的給付を組み合わせ、賦課方式と事前積立を組み合わせるという長期的で多様化した年金制度は、最も現実的な方向性であるだけでなく、最善の策である。』

(OECD: Pensions at a Glance 2011)

# キウイセイバー(2007-)

## 【ニュージーランド】

### 【対象者】

- 国籍又は永住権を有する者であって、年金支給開始年齢(65歳)に達していないもの

### 【加入・脱退】

- 新規採用時に原則として自動的に加入。
- 採用後2～8週間の間は脱退可能。

### 【掛け金】

- 被用者は賃金額の3%、4%、8%から選択可能。
- 雇用主は賃金額の3%以上。
- 掛け金支払いの一時停止は可能(5年以内。何度でも可。)

### 【給付】

- 自宅購入時、年金支給開始年齢の到達時などに引き出し可能

### 【政府補助】

- 加入時1回に限り、\$1,000(81,000円)を拠出。
- 加入者の拠出額の半額を毎年拠出(\$521.43(42,236円)が上限)

### 【受託機関】

- 加入者が選択可能。選択しない場合、政府又は雇用主が指定する機関に加入

※ 2013年現在の情報 ※ 換算レートは、2013年11月中に適用される外国為替相場(NZ\$1=¥81)による。  
(資料): 中川秀空「ニュージーランドの年金制度の現状と課題」(レファレンスH25.7月号)等

# リースター年金(2002-)【ドイツ】

## 【対象者】

- 公的年金の強制被保険者(2010年末 約3,200万人)(※ 手工業者や芸術家など、一部の自営業者も加入可能)

## 【加入・脱退】

- 任意加入(2012年末の契約件数 1,568万件(1人が複数件加入する場合を含む。))

## 【掛け金】

- 年間最低 €60(7,920円)、男女同一料率
- 補助金を受けるためには、原則社会保険料算定基礎の4%以上の拠出が必要

## 【給付】

- 62歳以降(85歳まで繰下げ可能)、終身が基本
- 加入者は、3つのプラン(私的年金保険、銀行貯蓄、投資貯蓄)から選択

## 【政府補助】:「補助金」と「所得控除」の有利な方を選択

### (補助金)

基本補助金 年間€154(20,328円)、児童補助金 年間€300(39,600円)/子ども1人

加入一時金 €200(26,400円)(25歳未満の者の加入当初1回のみ)

⇒ 結果として、所得の低い層、子どもの多い世帯で、掛け金に占める補助金のウェイトが高くなる(所得再分配)

### (所得控除)

掛金総額のうち、年間€2,100(277,200円)を上限に所得控除

## 【受託機関】

- プランについて、リースター年金の商品として認可を受ける必要

## 【公的年金設計との関係】

- リースター年金への拠出を年金ポイント単価改定ルールに組み込んでいる(リースター係数)
  - 年金報告書において、リースター年金を含めた所得代替率を算出
- ※ 2009年時点で52.0%となっている公的年金の所得代替率は、2026年には46.0%にまで低下するが、リースター年金を含めると51.6%とほぼ同水準を維持できる見通しを示す。

※ 2013年現在の情報

※ 換算レートは、2013年11月中に適用される外国為替相場(€1=¥132)による。

(資料)2011-2012年海外情勢報告、菅谷和宏「海外の企業年金および個人退職勘定制度からの示唆」(年金と経済vol.32 No.3)、小林一久「ドイツにおける社会保障制度の現状」(財務省財務総合政策研究所「ファイナンシャル・レビュー」september2006)等

# (参考)政府補助を受けてリスタート年金保険料を拠出する者の割合

(25歳以上65歳未満の社会保険被保険者全体に対する割合)

合計	35%
----	-----

性別	
男性	33%
女性	38%

年齢	
25～34歳	42%
35～44歳	41%
45～54歳	35%
55～64歳	17%

18歳未満の子どもの数	
0人	30%
1人	44%
2人	51%
3人以上	57%

月収(税・社会保険料込み)	
～€1,500	42%
€1,500～2,500	36%
€2,500～3,500	32%
€3,500～4,500	33%
€4,500～	36%

(資料) Untersuchung im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit und Soziales : Verbreitung der Altersvorsorge 2011