

第2章 ドイツ連邦共和国 (Federal Republic of Germany)

(参考) 1ユーロ=126.48円 (2017年期中平均)

1 概要

かつてドイツでは、若年失業者や長期失業者の雇用機会の拡大のため、高齢労働者の早期退職を勧奨していたが、少子高齢化が進む中での労働力人口の減少や社会保障財源に関する政策的課題への対応が必要となっている。

積極化及び職業統合措置（職業や訓練の紹介、就労の安定化の支援等）、雇入れ助成などの雇用対策が個々の高齢者に応じて実施されている。

また、2017年に施行された「フレキシ年金法」により、就業継続の魅力を高めるため、年金を受給しながら働き続ける際の収入制限、年金額が引き上がる仕組みなどを変更している。

2 ドイツの人口動態と高齢者¹の就業状況等……

(1) 人口動態と高齢者の就業の現状

ドイツでは、この数年以内にベビーブーマー世代が55歳以上の年齢層に入る。連邦統計局の人口推計によると、平均余命に加え、今後の出生率及び移民数の影響を受けるものの、2022年には5人に2人が55歳以上となると予想されている。

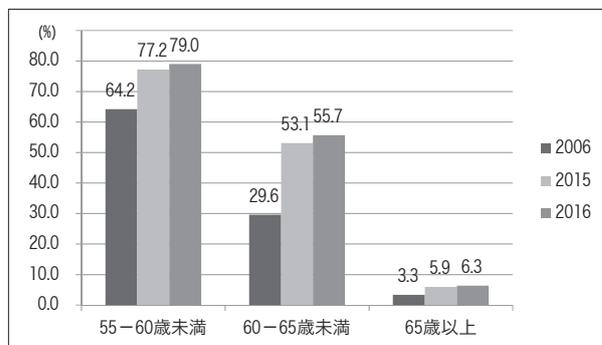
ドイツは、欧州²の中でもアイスランド、スウェーデン等に続き、高齢者の就業率の高い国の一つとなっている。

55歳以上65歳未満の就業率は大幅に伸びており、2006年と2016年で比較すると、55歳以上60歳未満で14.8ポイント増加している。60歳以上65歳未満では26.1ポイント増加し、ほぼ2倍になった。(図 特2-1)

さらに、公的年金支給開始年齢到達後も働き続ける者の割合も3.3%から6.3%とほぼ倍増しており、2012年から行われている年金支給開始年齢の67歳までの段階的な引上げ³は、労働市場での65歳以上の高齢者の重要性を高めている。

■1) 連邦労働・社会省高齢者の状況報告書においては高齢者を55歳以上と定義している。
 ■2) EU加盟国は、2001年の雇用指針において、①特に教育訓練への十分な参入を通じて高齢労働者の能力と技能を維持し、労働者が選択するならばパートタイム労働等を含めて弾力的な雇用が図られるよう、使用者への意識啓発を積極的に行うこと②高齢労働者が労働市場に参加し続けることの阻害要因を除去し、魅力あるものとするために、税制と給付制度を見直すことを求められた。
 ■3) 年金支給開始年齢の67歳までの段階的な引上げは2007年に決定され、引き上げは2012年から始まっている。
 ■4) 55歳以上65歳未満の社会保険加入義務のある労働者数は278万人(2005年)から578万人(2016年)に増加した。
 ■5) 55歳以上65歳未満の女性労働者数は、130万人(2006年)から260万人(2016年)に倍増した。十分な職業訓練を受けた女性労働者の増加、女性の早期退職年金制度の廃止などが影響している。

図 特2-1 高齢者の就業率(年齢別、2006/2015/2016)



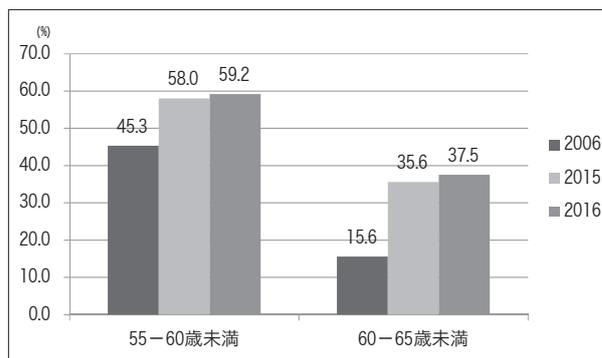
資料出所：連邦労働・社会省 高齢者の状況報告書“Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen in Prozent”

(2) 高齢者の就業の特徴(就業形態、労働時間)

55歳以上65歳未満の年齢層で、社会保険加入義務のある雇用者は増加⁴し、特に女性の労働者数が増加した⁵。また、社会保険加入義務のある就業の割合は、55歳以上60歳未満で13.9ポイント、60歳以上65歳未満では2倍以上に増加している。(図 特2-2)

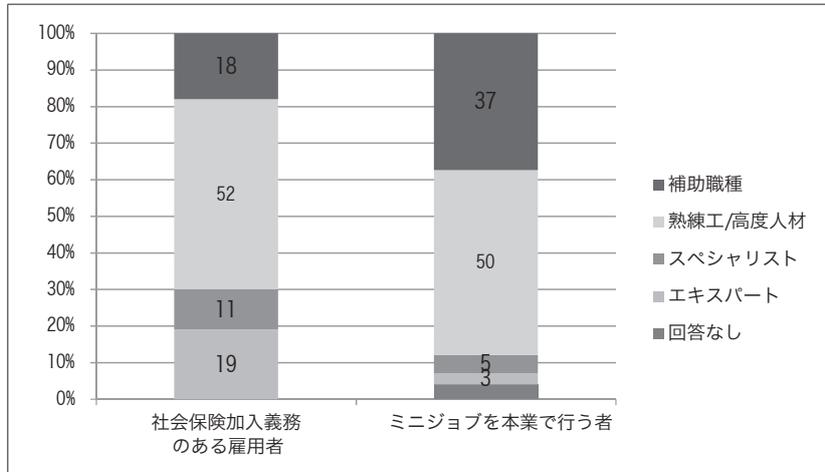
一方で、年齢が高くなるにつれ、社会保険加入義務のある雇用者数は減る傾向にある。

図 特2-2 社会保険加入義務のある就業率(年齢別、2006/2015/2016)



資料出所：連邦労働・社会省 高齢者の状況報告書“Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen in Prozent”

図 特2-3 公的年金支給開始年齢後の就業者の状況（社会保険加入義務のある雇用者とミニジョブを本業で行う者）



資料出所：連邦労働・社会省 高齢者の状況報告書“Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte über der Regelaltersgrenze”

公的年金支給開始年齢後の雇用者については、社会保険加入義務のある雇用者数は、約20万2千人（2016年6月時点、全体の約1%）、ミニジョブ⁶で働く者は約90万人（同時点で、全体の約18%）で、ミニジョブで働いている者が多い。

労働時間に関しても、高齢者と全体の雇用者との間に違いが見られる。社会保険加入義務のある雇用者全体の25%強（2016年6月時点）は、通常の労働時間又は労働協約で取り決められている労働時間よりも少ない時間で働いており、55歳から65歳までの雇用者では、その31%が短時間労働で働いている。

また、産業部門別にみると、雇用の分布はすべての年齢層の分布と大方一致するが、「公務」、「教育」、「鉱業・エネルギー・排水」での雇用は比較的多く、「労働者派遣」、「情報通信」、「宿泊・飲食サービス」では少なくなっている。

(3) 高齢者の失業及び就業と資格との関連

55歳以上65歳未満の高齢失業者は全体と比較して、職業訓練資格が欠落していることは少なく、資格を持たない者の割合は高齢失業者が36%、全体は49%となっ

ている。

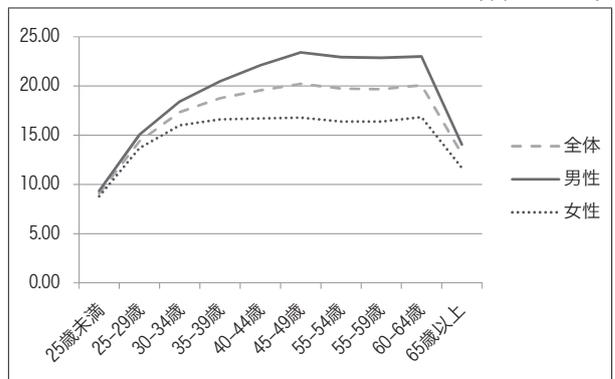
また、公的年金支給開始年齢後の就業者の状況を職業レベル⁷で比較すると、社会保険加入者の中では「スペシャリスト」（11%）と「エキスパート」（19%）の割合がミニジョブより高く、また、ミニジョブを本業で行う者の中では「補助職種」（37%）に就く者の割合が高かった。（図 特2-3）

(4) 高齢者の賃金

生産性の向上と職務に応じて、おおよそ40歳代まで

図 特2-4 年齢階級別平均時間賃金（2014年）

（単位：ユーロ）



資料出所：連邦統計局“Verdienstunterschied zwischen”

■6) 収入が月450ユーロ以下、又は年間労働日数が3ヶ月以下若しくは合計で70日以下の僅少雇用。雇用機会の拡大を目的として、2003年に導入された。労働者には、医療、介護、失業の社会保険が適用されない。制度の詳細は定例報告労働施策2（3）へを参照。

■7) ドイツでは、職業（要件）レベル（Anforderungsniveau）を、実行する業務の複雑さ、必要とする知識、技能に基づき、「補助職種」「熟練工/高度人材」「スペシャリスト」「エキスパート」の4つに分類している。

は年齢が上がるとともに平均時間賃金⁸も上昇する。頭打ちとなった以降、賃金カーブは男女ともに横ばいとなり、65歳以上で急降下する。

(5) 高齢者の失業の状況と政策の影響

高齢者の失業率は2010年以降減少している。一方で、失業者全体に占める高齢失業者の割合は13% (2006年) から21% (2016年) に増加している。また、高齢の失業者は全年齢層に比べると、長期失業者⁹や重度障害者である割合が比較的高い。(図 特2-5)

高齢者の失業の変化は景気や人口動態の要素のみでなく政策の変更にも影響される。例として、若年者雇用対策の一環として1999年から実施されていた58歳以上の失業給付受給者に対する求職活動義務免除¹⁰が2008年に廃止されたことにより、58歳以上の失業者が増加した。

2014年に超長期加入者(45年以上の保険料納付者)に対して63歳から年金が支給される仕組みができたことにより、63~64歳の失業者が11,000人減少して

54,000人(2014年6月)になるなど、弱いながらも影響を与えている。

3 高齢者雇用対策等の概要

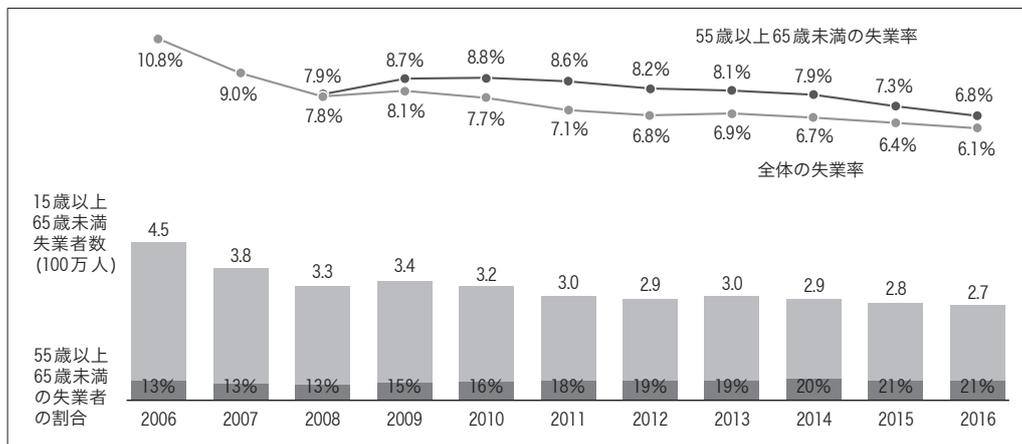
(1) 雇用促進施策(職業紹介、雇入れ助成、税制優遇措置、能力開発)

イ 概要

失業者に対する労働市場政策措置(職業相談、職業紹介等)は、高齢者に対しても実施されることになる。その措置を開始する高齢者の割合は、2012年から2016年は、全体の9%で安定している。しかし、2016年の失業者全体に占める高齢失業者の割合が約21%であることを踏まえると、十分ではないと指摘されている。

労働市場政策措置を2016年に開始した高齢失業者のうち、70%が積極化及び職業統合措置、13%が労働機会の提供(1ユーロジョブ¹¹)、8%が就業の開始に関する措置(統合助成金の支給)を、各地域にある雇用機関やジョブセンターで受けている¹²。(図 特2-6)

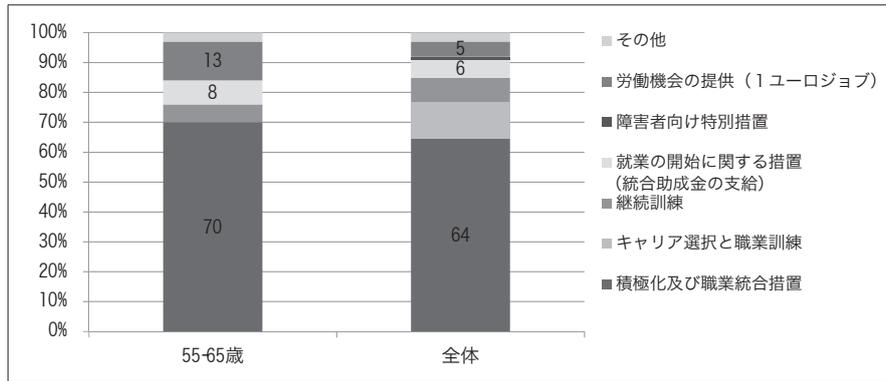
図 特2-5 「15歳以上65歳未満の失業率と55歳以上65歳未満の失業率」及び「失業者全体に占める55歳以上65歳未満の失業者の割合」



資料出所: 連邦労働・社会省 高齢者の状況報告書「Arbeitslose und Arbeitslosenquoten für Insgesamt und Ältere」

- 8) ドイツの賃金制度(主に現業労働者)は、産業別・地域別の労働協約で、一般的な業務内容と、賃金等級の関係(「不熟練職種」「半熟練職種」「熟練職種」等に分類)が提示され、さらに、事業所レベルで具体的に決定する。また、ベースとなる賃金の上乗せとして、量(標準時間あたりの作業量)と質(品質や納期、効率化・経費削減等の評価)に応じて、能率賃金が支給されることが多い。(JILPT ドイツの賃金制度 一能率・成果給の仕組み)
- 9) 連邦雇用庁の資料によると、55歳以上の失業者のうち49%が12ヶ月以上の長期失業となり(失業者全体では37%)、更にそのうち28%が24ヶ月以上の失業となる。高齢失業者のうち重度障害である割合は13%(失業者全体では6%)である(2016年)。
- 10) 失業給付の受給要件として求職活動が義務づけられているが、1999年から高齢者の早期退職を勧奨するため、58歳以上は免除されていた。58歳以降に1年以上、社会保険加入義務のある雇用の紹介がなく、失業給付を受給している場合は、失業者とは別の分類とされる(2008年時点50万人)。
- 11) 長期失業者が職業生活に復帰する支援策として、労働の機会を提供することを目的として公的団体や公共施設での仕事に従事するもの。定例報告労働施策2(6)口(二)参照。
- 12) 2015年11月から2016年10月までに終了した措置の参加者の統合率(措置終了後、半年間に社会保険加入義務のある仕事に就いている者の割合)は、高齢者(35%)、全体(44%)となっており、高齢者の方が低くなっている。また、雇入れ助成等に参加した者の統合率は高齢者(66.2%)、全体(65.3%)となっている。

図 特2-6 労働市場政策措置への参加割合（2016年）



資料出所：連邦労働・社会省 高齢者の状況報告書“Zugänge in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen”

□ 職業紹介等

(イ) 積極化及び職業統合措置 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) (社会法典第3編第3章第2節)

積極化及び職業統合措置は、失業者、失業のおそれのある者または養成訓練を求める者に対して、①職業紹介や訓練等への誘導、②職業・訓練の紹介を行うに当たっての障害の確認、削減及び除去、③社会保険加入義務のある雇用の紹介、④就労の安定化の支援、等を行う。

措置は、対象者の適性・状況等を考慮して、雇用機関や民間の職業紹介機関等によって行われる。

制度の詳細は定例報告労働施策2（3）口を参照。

(ロ) 長期失業者の削減プログラム

連邦労働・社会省が欧州社会ファンドの資金を活用して行う長期失業者対策は、一定の条件を満たす者を雇用した事業主に対して、最大75%の賃金助成がジョブセンターを通じて行われている。

賃金助成のほかにも、ジョブセンターの専門員により、失業者に対する就職に向けた適切な働きかけ、雇用後の企業内でのコーチング、必要に応じた職業資格や基礎能力（読み書き等）の習得へのあっせんなどを行う。

《対象》

- ・35才以上の失業給付Ⅱ¹³受給者
- ・2年以上の失業者（特に5年以上の失業者には集中促

進策が行われる。）

- ・有用な職業資格がないこと
- ・職業紹介を行う上で困難な状況があること（健康上の問題、50歳以上、ドイツ語の知識がない等）

(ハ) Perspektive¹⁴ 50plus

2005～2015年にかけて、50-64歳の長期失業者を対象に、就業能力向上と再就職支援を目的に、地域の特性やネットワークを生かし、雇用を促進するプロジェクト（Perspektive 50plus）が行われていた¹⁵。

Perspektive 50plusは、各地域の企業、地方公共団体、経済団体、教育機関、ジョブセンター等が連携し、地域関係者の責任において、その地域における職業紹介を効果的に行うための協定¹⁶（regional employment pact）を策定し、その内容に応じて連邦政府が必要な助成を行うものである。

プロジェクトは3段階に分かれており、2005-2007年は「高齢の長期失業者への雇用機会の改善、地域ネットワークの構築、少子高齢化が企業経営に及ぼす影響等の情報提供」、2008-2010年は「各地域において協定に基づくプロジェクトを実施。今後、一般的に利用される高齢者雇用対策とするための試行」、2011-2015年は「他の地域の参考となる好事例を全国展開し、プロジェクト終了後も各地域において高齢者の就職支援が継続されるような仕組みの整備」が段階的に実施された。

■13) 制度の詳細は定例報告労働施策2（6）口を参照。

■14) 英語表記：perspective。意味：見通し、展望。

■15) プログラム参加者は131万人で、そのうち、42.4万人が就職に結びついた。

■16) 2015年現在、78の協定が策定されており、ドイツのほぼ全域（96%）がカバーされていた。

なお、連邦政府からの助成措置は2015年で終了しているが、各地域のジョブセンターで支援が継続されている¹⁷。

ハ 雇入れ助成

長期失業、高齢、障害等により、通常の業務に制約のある労働者を採用する使用者に対して統合助成金 (Eingliederungszuschuss)¹⁸ が支給される。

《助成条件》

助成の額と期間は、雇用機関が個別に決定するが、助成額は対象となる賃金の50%まで、その支給期間は最大で12か月間である。

なお、50歳以上で2019年12月末までに措置を開始した場合¹⁹に限り、最長36か月まで支給される。また、障害がある55歳以上の場合、最長96ヶ月まで支給される。

二 高齢者の雇入れに伴う社会保険料の優遇措置

使用者に対し、社会保険料の免除の措置が行われている (2017年1月から5年間の時限措置)。年金支給開始年齢を超えて引き続き働く者について、使用者は、失業保険料 (通常は給与総額の3.0%を労使折半) の使用者負担分の支払いが免除²⁰される。

ホ 能力開発

中高年齢労働者を主な対象とした継続教育訓練 (向上教育訓練、再教育訓練)²¹ としては、中小企業の低資格労働者・中高年齢労働者のための継続職業教育訓練 (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) (社会法典第3編第82条) があり、訓練受講に際して労働者・事業主双方への助成が行われる。

《労働者への助成》

従業員数250人未満の中小企業に勤務する、低資格

労働者または45歳以上の労働者 (45歳未満の労働者は2019年12月31日までの間) で職業資格を取得しようとする者が、一定の条件を満たした場合には訓練受講料の一部または全額が助成される。

《事業主への助成》

従業員数250人未満の中小企業で、自らが雇用する者が訓練を受講する場合に、労働者の業務を免除する事業主は、賃金の支払いを継続したまま、雇用機関からの賃金助成を受け取ることができる。

(2) 雇用保護施策 (定年年齢、年齢による差別の禁止、解雇制限)

イ 定年年齢

定年の年齢を一律に規定した法律はない。

一般均等待遇法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) 第10条5項により定年制は差別禁止の例外とされている。また、社会法典第6編 (年金保険) 第41条により、労働者が公的年金支給開始年齢に達した際、解雇通知なしに雇用関係を終了することを契約や労働協約で規定することは合法とみなされている。

そのため、契約や労働協約により「支給開始年齢到達時点で雇用関係が予告なしに自動的に終了する」旨を規定する場合が一般的となっている。

なお、ドイツの支給開始年齢は65歳6月 (2017年1月現在) であるが、実際の公的年金の受給開始時の平均年齢は64.1歳 (2016年) となっている。

ロ 年齢による差別の禁止

EUの一般雇用均等指令等を受けて、2006年に一般均等待遇法を施行し、原則として雇用や職業訓練等における年齢差別を禁止している。

ハ 解雇規制

解雇規制については、民法典 (Bürgerliches Ge-

■17) 例：ニュルンベルグ市のジョブセンターでは、2016年に高齢者支援を継続する仕組みを作り、Perspektive 50plusの枠組みで行われた全国の好事例と市の既存施策を組み合わせた支援 (ネットワークの維持、対象に合わせた情報提供及び就職支援) を行う。

■18) 社会法典第3編第3章第5節。

■19) 最低6ヶ月以上の失業状態であることも要件。支給開始後、1年につき10%ずつ支給額が減額されるが支給額が30%を下回ることはない。

■20) 労働者はフレキシ年金法による改正以前より失業保険料の支払い義務はない。

■21) 継続教育訓練は、職業的な教育を目的とする継続職業教育訓練と、一般教養的な成人教育に分類される。さらに、継続職業教育訓練は、「向上教育訓練」(職業経験者の知識・技能・技術の向上を図るもの)、「再教育訓練」(失業者及び経済的弱者が主な対象で、現在の職種では就職が難しく他の職種に転換するために必要な職業能力を身につけるもの) に分類される。

setzbuch)での労働関係の解約告知期間や法の一般原則による解雇無効の可能性、個別法での解雇に関する特別規制があるが、最も重要であるのは解雇保護法(Kündigungsschutzgesetz)による一般的規制である。

労働裁判所が、労働関係が解雇によって終了していないことを確認したものの、労働者に労働関係の継続を期待できない場合等は、使用者に対して相当の補償金を支払うことを命じることとなるが、当該者が50歳以上の場合は和解金が上乘せされる。

制度の詳細は定例報告労働施策3(6)を参照。

4 年金及び失業保険制度……………

ドイツの年金制度は職域ごとに分立する一階建ての公的年金制度、それを補完する企業年金制度、個人の貯蓄(リースター年金)の3つからなる。

制度の詳細は定例報告社会保障施策2(1)を参照。

(1) 公的年金制度²²

1990年代から2000年代前半にかけて年金制度改革²³を行っている。主な改革は、年金財政難の克服のための給付水準の引き下げ、公的年金支給開始年齢の段階的引き上げ、業務災害、職業病等により就労能力が低下した者の年金の早期受給に関する要件の厳格化が行われている。さらに、2017年に継続就業の魅力を高めることを目的に、フレキシ年金法²⁴(Flexirentengesetz)による年金制度改革が行われている。

イ 支給開始年齢の引き上げに伴う改正

2012年から標準的な支給開始年齢が65歳から67歳に段階的に引き上げられている(2017年1月時点:65歳6月)。特に、超長期加入者(45年以上の保険料納付者)、長期失業者または高齢パートタイム労働者、女性、重度障害者、長期日雇鉱山労働者等で、一定の要件

を満たした場合、その者の支給開始年齢は標準(65歳6月)より早期に規定されている²⁵。これらの支給開始年齢についても段階的に引き上げられている。長期失業者または高齢パートタイム労働者、女性で1952年以降生まれの者については、一般より早期に支給される扱いがなくなる。

なお、長期加入者(35年間以上の保険料納付者)に関しては63歳から繰上げ支給が可能となる制度がある。ただし、長期加入者は支給開始年齢より受給を1ヶ月早めるごとに0.3%ずつ減額がされる。

ドイツ労働市場・職業研究所の調査によると、2016年に年金を受給し始めた者のうち、約7割が通常の実給開始年齢(65歳6月)到達前に年金を受給しており、超長期加入者27.5%、長期加入者14.5%等となっている。

ロ フレキシ年金法による年金制度改革

2017年に、退職時における職業生活からの移行を柔軟化すると同時に、通常の実給開始年齢を超えた継続就業の魅力を引き上げることが目的に、フレキシ年金法による年金制度改革が行われている。

主な内容は、①支給開始年齢到達後も引き続き就業し、保険料を支払い続ける場合、将来の年金受給額を引き上げることができること(年金額の増額による継続就業へのインセンティブ)、②早期に年金を受給する場合の収入制限(年金額の調整)の仕組みの変更、などである。

(イ) 年金額の増額による継続就業へのインセンティブ

これまでの、支給開始年齢以降も働き続ける場合は、使用者のみが(労働者の年金額に反映されない)保険料を支払い、労働者は保険料を支払う必要がなかったが、改正により、支給開始年齢到達後も年金保険に任意で加

■22) (2016年の実績) 公的年金の受給開始時の平均年齢64.1歳 年金支給額(平均)は以下のとおり。

旧西独地域 男性:1,078ユーロ 女性:606ユーロ 全体:819ユーロ

旧東独地域 男性:1,171ユーロ 女性:894ユーロ 全体:1,012ユーロ

■23) 2000年年金改革では、高齢化に対応するため、公的年金制度の給付水準が引き下げられ、それを補完するために任意加入の国庫補助付きの私的年金(リースター年金)が導入された。

■24) 退職時における職業生活からの移行の柔軟化及び職業生活時における予防及びリハビリテーションの強化のための法律(Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben)

■25) 対象ごとに規定された年齢から受給を開始する場合、年金額は減額されない。規定年齢より繰り上げて受給する場合は、1ヶ月早めるごとに0.3%ずつ減額される。

入でき、年金額に加算（反映）されることとなり、使用者負担分も今後は年金額に加算されるようになった。

なお、支給開始年齢到達後、年金を受給せず働き続ける場合、1ヶ月遅らせるごとに年金額が0.5%増額される（従前からの制度）²⁶。

(ロ) 働き続けることが報われる柔軟な年金システム（年金額の調整の仕組みの変更）

ドイツでは、支給開始年齢到達後は、収入制限はなくなり、労働収入を得ながらも年金は満額受給できるようになる。一方で、支給開始年齢前に年金を受給する場合²⁷、収入制限（年金額の調整）がある。

この年金額の調整について、フレキシ年金法により、従来の月額450ユーロまでの収入制限が撤廃され、年間収入6,300ユーロまでは年金は減額されない。6,300ユーロを超えた場合は超過分の40%が減額され、支給される。

改正前は、限度額の超過分に応じて、年金額が2/3、1/2、1/3、無支給に減額されていた。そのため、限度額に合わせて、早期年金受給時の労働時間、賃金等を労使で調整する必要があったが、柔軟に決定できるようになった。

(2) 企業年金制度²⁸

19世紀から企業任意の退職後所得保障として設立され、公的年金を補完する役割を果たす。第二次大戦後、企業年金に対して税制優遇措置が講じられたことと合わせて退職直前の税金控除後の賃金水準を確保しようとする社会的ニーズにより普及してきた。

運営方式は、①直接約定（退職金引当制度）、②直接保険、③年金金庫、④共済金庫、⑤年金基金の5種類があり、①が最も一般的である。給付設計については、日本と同様、9割の企業が確定給付型を選択しているとみられている。

実績としては、現役加入者：民間部門1,479万人

（2013年末）、資産規模：5,570億ユーロ（2014年末）²⁹である。

(3) 失業保険

失業等の場合における生活保障制度の大枠としては、雇用保険料を財源とする「失業給付Ⅰ」、税を財源とする「失業給付Ⅱ」がある。

50歳以上の者に対しては給付期間が長く設定されており、50歳以上55歳未満で被保険者期間が離職前5年間に30ヶ月以上あった場合は15ヶ月の給付期間、58歳以上で同48ヶ月以上の場合は24ヶ月の給付期間となる。³⁰

制度の詳細は定例報告労働施策2（6）を参照。

■26) 例えば3年間繰り下げた場合は18%の年金額が増額される。

■27) 長期加入者年金（35年間以上の保険料納付者に関しては63歳から支給が可能となる）制度など、繰上げ受給を行う場合。

■28) 現行制度は老齢企業年金改革法（1974年設立）に基づく。

■29) 民間部門の現役加入者数はドイツ労働・社会省の調査、資産規模はFachverband für betriebliche Altersversorgung（企業年金規定機構）の調査による。

■30) 失業給付の支給上限期間について、2002年以前は最高32カ月だった。早期退職への道を断つことによって、実際の生涯労働時間を延長することにつながった。

参考文献

- 連邦労働・社会省高齢者の状況報告書（2017年11月）
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt.pdf>
- ドイツ年金保険組合 フレキシ年金法
https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/03_broschueren_und_mehr/01_broschueren/01_national/flexirente_das_ist_neu_fuer_sie.pdf?__blob=publicationFile&v=17
- 連邦統計局 ドイツとEUの高齢者
<https://www.bmfsfj.de/blob/93214/95d5fc19e3791f90f8d582d61b13a95e/aeltere-menschen-deutschland-eu-data.pdf>
- 連邦統計局 ドイツの賃金に関する資料
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitnehmerverdienste/Broschuere/VerdiensteBlick0160013179004.pdf?__blob=publicationFile
- 連邦家族・高齢者・女性・青少年省 高齢者調査
https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/DEAS2014_Kurzfassung.pdf
- 主要各国の年金制度（日本年金機構）
<https://www.nenkin.go.jp/service/kaigaikyoku/shaho-kyotei/kyotei-gaiyou/20131220-01.html>
- 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構
<http://www.nensoken.or.jp/pension/pdf/German2016.pdf>
- 「ドイツの労働」 苧谷 秀信 労働政策研究・研修機構
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）
- 独立行政法人 日本貿易振興機構（JETRO）