



筑紫女学園大学リポジット

The German Public Pension System (Ⅲ) : From 2016 Pension Reform to 2022 Amendment

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2023-05-19 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 斐, 海善, BAE, Haesun メールアドレス: 所属:
URL	https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/1211

ドイツの公的年金制度の歩み（Ⅲ）： 2016年年金改革から2022年改正案まで

裴 海 善

The German Public Pension System (Ⅲ): From 2016 Pension Reform to 2022 Amendment

Haesun BAE

はじめに

1889年制定以来133年の歴史を持つドイツの公的年金保険制度は、社会経済的変化、人口動態変化、労働市場の変化に対応しながら、高齢者の老後の貧困を可能な限り回避すると共に、適応能力を持つ信頼できる年金制度に向けて改革を取り組んできた。

本稿は筆者の「ドイツの公的年金制度改革の歩み」と題した論文シリーズ（裴：2021年8月、2022年1月）の3本目で、以下の2点にポイントを置く。第一に、2016年の年金改革「柔軟年金法」と2019年の年金改革「公的年金保険の給付改善と安定化法」の特徴を確認する。第二に、公的年金加入義務従事者の31.5%を占める低額報酬従事者（2021年7月、ミニ・ジョブ20.96%、ミディ・ジョブ10.41%）の年金加入条件に焦点を置き、2019年の年金改革による加入条件における変更点、2022年10月の最低賃金額引上げとの関係を確認する。

1. 2016年から2019年までの年金改革の特徴

1) 柔軟年金法（2016年11月制定・2017年1月施行）

(1) 職業生活から年金生活への柔軟な移行期

「職業生活から年金生活への移行の柔軟化及び職業生活における予防とリハビリテーション強化に対する法律」（Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben）（略称、柔軟

年金法：Flexirentengesetz）が2016年11月制定され、2017年1月に施行された。これは、職業生活から年金生活への移行をより柔軟にすると共に、老齢年金支給開始年齢（Regelaltersgrenze）を超えて働き続ける魅力を高めるのを目的としている。

第一に、保険料納付期間35年以上の長期被保険者は、63歳から標準支給開始年齢に達するまで年金繰上げ受給が申請可能であるが、繰上げ受給者の在職による追加収入限度（Hinzuverdienstgrenze）が変更された。「年金繰上げ受給＋在職」の場合、限度を超える収入の40％は年金と相殺される。以前は、在職による追加収入が「月額450ユーロと追加で年2回450ユーロ」までは年金減額にならなかった（ $(450 \text{ユーロ} \times 12 \text{か月}) + (450 \text{ユーロ} \times 2 \text{回}) = \text{年間} 6300 \text{ユーロ}$ ）。

柔軟年金法では、「年間最高額6,300ユーロ」が導入され、暦年あたりの総収入が6,300ユーロの限度内にある限り、年金の減額にならない。従って、1年の暦年内であれば、年金に加えて、雇用時期と雇用期間は重要ではない。法制定により、今後、年金繰上げ受給者により多くの雇用機会を与える効果が期待される。

第二に、年金受給を63歳に繰り上げて受給開始する場合（年金繰上げ支給）、繰上げ受給を開始した月から標準受給開始年齢に達する月までの老齢年金額は「毎月0.3％」（1年前は3.6％減、2年前は7.2％）減額される。しかし、50歳までに繰上げ受給と追加保険料の納付を年金保険機関に申告し、年金保険料の特別納付（Sonderzahlungen）をすれば、繰上げ受給による年金減額を調整することが可能になった。

第三に、柔軟年金法により、標準支給開始年齢を超えて働くことも、魅力的になった。従来は、標準支給開始年齢になり、満額老齢年金を受給する場合、年金に加えて制限なく追加稼ぐことができた従業員は（満額年金受給＋在職）、年金保険料が免除されていた。しかし、事業主は在職者の保険料の事業主負担率を引き続き納付したが、これは年金額には影響を与えなかった。柔軟年金法により、今後は、満額老齢年金受給者の在職の場合、年金保険料の免除をあきらめて、任意の自己負担保険料を選択することができる。任意自己負担保険料は、事業主の保険料負担率とともに、年金受給者の今後の年金額にプラス効果をもたらすことになる（DRVB：2019：82-83, DRVB：Flexirente）。

（2）予防とリハビリテーション強化

柔軟年金法の一つの重要な視点は、健康予防の強化である。2017年の柔軟年金法施行により、年金保険の予防給付金（Präventionsleistungen）は、裁量的給付から義務給付となった。つまり、年金前のリハビリ前の予防の原則である（Prävention vor Reha vor Rente lautet die Maxime）。健康障害に早期に対応することで、従業員の生産能力を長期的に確保し、職業生活からの早期退職を避けることである。

体調不良が生じた被保険者は、自分の健康保護は自分ですするという目的を絞った申し出を通じて動機付けられるべきである。例えば、従業員は職業を伴うコース（berufsbegleitende Kursen）では、健康的な栄養、スポーツ、運動、ストレス解消テクニック等をどのように日常生活に取り

入れるかを学び、より健康的なライフスタイルを展開することができる。それに加えて、年金保険は、可能な限りすべての被保険者に適したコースを居住地の近いところに提供するため、パートネットワークをさらに整備する。新たに整備された企業サービスは、企業の健康コンセプト開発の際に、特に、全国の中小企業を支援する。さらに、ドイツ年金保険のカウンセラーは長い病気後の従業員の再適応に同伴し、他の社会保険機関の給付金が問題になった場合、企業の案内役としての役割を果たす。

すでに、2015年7月に健康増進と予防の強化法(Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention) (略称、予防法：Präventionsgesetz) が制定・施行された。これにより、公的社会保険(民間健康保険の場合は要請があれば)、全国予防会議(NPK：Nationalen Präventionskonferenz) で予防戦略を示し、その実施を伴うことが義務づけられた。目標は、すべての年齢層の予防と健康増進において、また様々な生活環境において、社会保険機関、連邦州および地方自治体との協力を強化することである。

2019年6月25日、全国予防会議(NPK)は第一次予防報告書(Präventionsbericht)を連邦保健省(BMG)に提出した。全国予防会議(NPK)の4年ごとの予防報告書により、予防法の実施、特に国家予防戦略の実施へのコミットメントが明確になる(DRVB：2019：84, DRV B：Flexi-rente)。

2) 東西年金移行終了法(東西の年金価値の統一)(2017年7月17日制定)

1989年11月9日にベルリンの壁が崩壊してから30年経った今でも、旧西ドイツと旧東ドイツの年金には差がある。旧東ドイツの税込み報酬は年金計算に高く評価されている一方、旧東ドイツの年金価値は旧西ドイツの年金価値よりも低くなっていた。

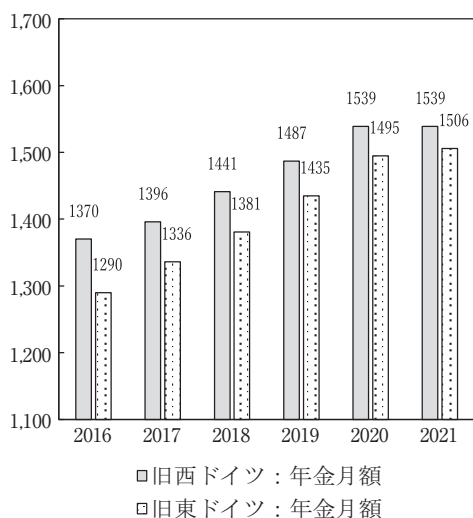
2017年7月17日の年金移行終了法(Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz)制定により、2018年7月1日以降、旧東ドイツの年金価値は95.8%であり、毎年0.7%ポイントずつ高まる。遅くとも2024年7月までには旧東ドイツの年金の現在価値は旧西ドイツの現在価値の100%に達するように調整され、2025年1月1日から、ドイツ全土で均一な年金価値が適用(Einheit der Renten)される予定である。

また、年金保険料算定上限額(Beitragsbemessungsgrenze：年金保険料を計算する際に考慮する所得まで含めての最高額)も調整される。東西年金移行終了法の連邦政府の草案では、賃金調整が行われない場合、2025年から、ドイツの年金保険には、39億ユーロの追加支出が想定されていた。東西の賃金を実際に一致すればするほど、年金保険の追加支出は少なくなる(DRVB：2019：85)。

〈図表1〉は、旧西ドイツと旧東ドイツの標準年金月額推移である。標準年金は2003年から数年間は大幅に低下したが、近年は大幅に増加している。法制定と改善された経済動向により、旧東ドイツの標準年金は徐々に旧西ドイツの標準年金に近付いた。2024年までに、ドイツ全土で同じ額に達することになる。

標準年金の増加率をみると〈図表2〉、2020年からのCOVID-19パンデミックとそれに伴う景気沈滞と所得減少により、2021年の年金額は前年比で、旧西ドイツでは0.00%、旧東ドイツでは0.72%しか増加しなかった。2022年度7月1日の年金調整では、数十年以来最も高い増加率で、旧西ドイツでは5.35%、旧東ドイツでは6.12%増加することになり、旧東ドイツの年金は旧西ドイツの98.6%まで（今までは97.9%）達することになった。

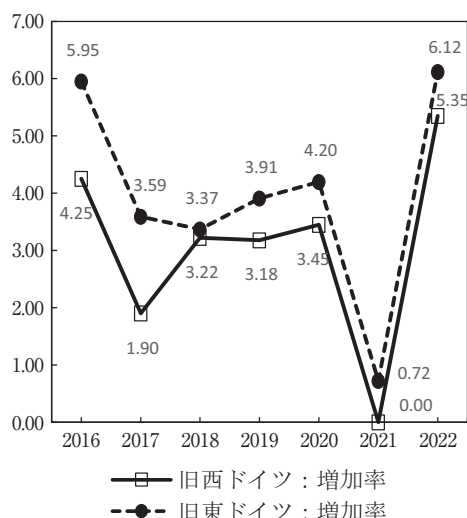
〈図表1〉 標準年金月額（毎年7月1日時点）
（単位：税込みユーロ）



出典：DRVb: Rentenatlas 2021

注：標準年金は平均所得が一定で45年の拠出後に年金生活が始まる理想的な被保険者を基準に計算されている。

〈図表2〉 標準年金増加率（毎年7月1日時点）
（単位：%）



出典：DRVb: Rentenatlas 2021, DRVb HP: Renten-anpassung: Renten steigen 2022 deutlich

注：図表1と同じ。

3) 公的年金保険の給付改善と安定化法（2018年11月可決、2019年1月施行）

2018年11月23日、「公的年金保険の給付改善と安定化に関する法律」（Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung）（略称、給付改善と安定化法：RV-Leistungsverbesserungs-und Stabilisierungsgesetz）が連邦参議院会議で可決され、2019年1月施行された。法施行により、特に、ベビーブーム世代（1946～1964年生まれ。合計特殊出生率2.53）の老齢年金が安定化し、育児期の母親、障害により就業能力が低下した労働者、低額報酬従事者の老齢年金の給付金が改善された。

第一に、公的年金保険の長期安定性への信頼を高めるため、保険料率と年金水準のいわゆる停止線（Haltelinien）が決められ、2025年までには、保険料率は20%を超えることができない、年金水準は48%を下回ることができないことになった。従って、ベビーブーム世代は十分な年金が期待できるようになった〈図表3〉。

第二に、母親年金（Mütterrente II）が拡大された。1992年前に生まれた子の母親または父親には、2019年1月1日から、さらに6か月間の育児期間（Kindererziehungszeit）が保険料納付

〈図表 3〉公的年金の一般年金保険の保険料

年金保険の保険料（労使折半）				公的年金の特徴
年度	保険料率	年度	保険料率	
1955	11.0	1996	19.2	【財政調達方式】 1891年：積立方式→1957年：修正賦課方式 →1969年：賦課方式
1957	14.0	1997～1998	20.3	
1960	14.0	1999～2000	19.3	
1970	17.0	2001～2002	19.1	【老齢年金支給開始年齢】 ★1891年：70歳 →1913年：生産職70歳・事務職65歳 →1914～2018年：生産職・事務職65歳
1975	18.0	2002～2006	19.5	
1980	18.0	2007～2011	19.9	
1985～1986	19.2	2012	19.6	★2012年～2024年：1947年生まれから1年に1カ月引上げ ★2025年～2031年：1959年生まれから1年に2カ月引上げ ★2032年：1965年以後生まれから67歳
1987～1990	18.7	2013～2014	18.9	
1991～1992	17.7	2015～2017	18.7	
1993	17.5	2018～2022	18.6	【保険料率と給付水準の停止線】 2025年までの停止線：保険料率20％、給付率48％ 2030年までの停止線：保険料率22％、給付率43％
1994	19.2	2025停止線	20.0	
1995	18.6	2030停止線	22.0	

出典：筆者作成

注：1998年導入された「追加連邦補助金」は、保険料によって賄われない給付の財源として用いられる。1997年12月に付加価値税を15％から16％へと引上げ、1998年から財源の一部を年金財政に支援しており、2000年の環境税制改革継続法（Gesetz zur Fortführung der ökologischen Steuerreform）により、2000年からは環境税も追加連邦補助金に上乗せされた。その結果、2001年1月には19.1％に下げられた。

期間として算入される。これによって、2019年1月以前に年金受給が始まった約970万人の母親または父親が恩恵を受けることになり、子供1人当たり、年金は月額平均16ユーロ高まる。

第三に、就業能力低下年金（Erwerbsminderungsrente）が大幅に改善された。2014年の年金給付改善法により、新規年金受給者の算入期間は2014年7月1日から「2年」延長され、満60歳ではなく、満62歳3か月までとなった。2019年の法施行により、算入期間はさらに「3年」延長され、65歳8か月となった。算入期間の平均評価に基づく場合、算入期間を1段階に延長すると、2019年から年金受給が始まる就業能力低下年金は月額平均約70ユーロ（税込み）増加される。年金受給開始年齢の算入期間は2020年1月から段階的に引き上げられ、2031年に67歳になる。

就業能力が低下した人々は、この算入期間中には、従来の平均収入で働き続け、保険料を納付した期間としてみなされるので彼らはより多い年金を受けとることになる。法施行により、毎年約17万人の被保険者が恩恵を受ける。連邦政府は、2019年に1億ユーロの追加支出を行っており、2025年までに、年間10億ユーロ費用上昇が予想されている。

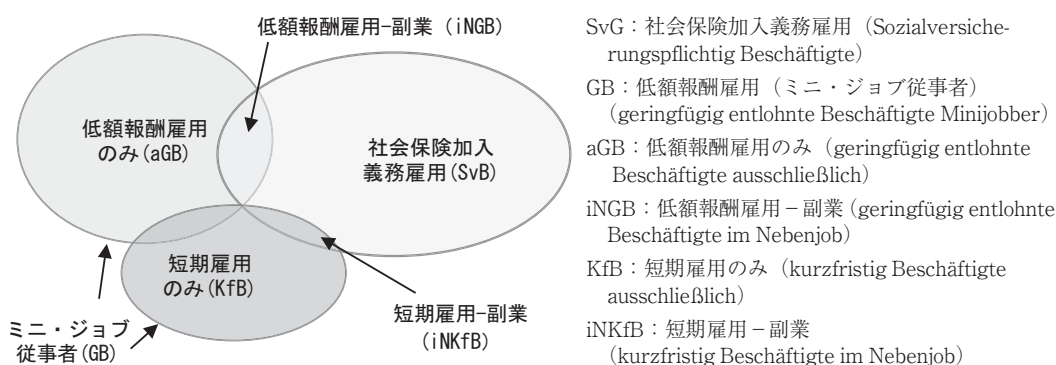
第四に、低額報酬従事者（Geringverdiener）のためのスライディングゾーン（Gleitzone）が拡大された。今まで、月額労働報酬が「450.01～850ユーロ」（スライディングゾーン）であるミディ・ジョブ（Midijob）の場合、社会保険料の従業員負担分は減額された。2019年7月1日より、スライディングゾーンは「移行領域」（Übergangsbereich）に改称され、月額報酬上限は850ユーロから1,300ユーロに引き上げられた（DRVB：2019：85-86，DRVB：Rentenpakt 2019，DRVB HP：Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten）。

2. ミニ・ジョブと年金保険

1) ミニ・ジョブの報酬範囲と年金加入条件

低額報酬雇用（geringfügige Beschäftigung）は通称ミニ・ジョブ（GB = Minijobber）で、社会法典4編第8条第1項で定義されている。2003年から2004年にかけて、ゲアハルト・シュレーダー政権（SPD、第7代連邦首相：1998年～2005年）が、派遣労働、期間制労働の解禁に加える形で制度化した。ミニ・ジョブは、雇用形態別に、低額報酬雇用のみ（aGB）と副業としての低額報酬雇用（iNGB）、短期雇用（KB：暦年内に最大3か月又は70労働日）が含まれる〈図表4〉。

〈図表4〉低額報酬雇用（GB）と社会保険加入義務雇用（SvB）



出典：Bundesagentur für Arbeit(BfA), Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung, Qualitätsbericht, Ver. 7, 11, Nov. 2020

2003年4月1日の施行当時は、月額報酬範囲（Entgeltgrenze）が「400ユーロ以下」の労働者が対象であったが、2012年12月5日の低額報酬雇用領域改正法（Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung）により、2013年1月1日から、月額報酬範囲が「450ユーロ以下」へと引上げられた。

公的年金の場合、2003年4月のミニ・ジョブ制度の導入当時は、原則「加入義務免除」であったが、ミニ・ジョブ従事者が加入を申請し、被保険者負担保険料を納付すれば、加入期間が認められた。2012年12月の法改正により、2013年1月からは公的年金の「加入義務」となったが（年金保険以外の社会保険は免除）、本人の申請により「加入義務免除」が可能である（所得は依然として非課税）〈図表7、図表10〉。

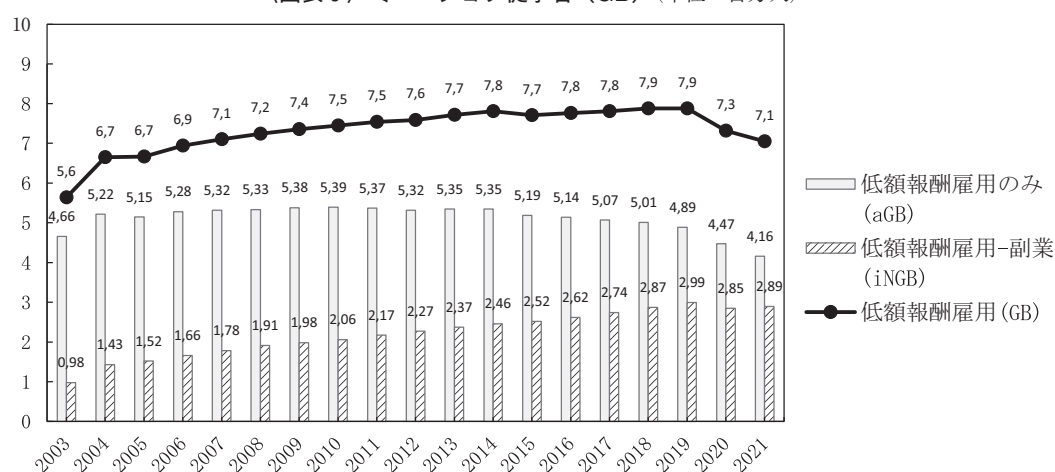
ミニ・ジョブの年金保険料は2013年の場合、年金保険料率18.9%を、事業主が15%、ミニ・ミニジョブ従事者が3.9%負担した。2022年の場合年金保険料率18.6%を、事業主が15%、ミニ・ミニジョブ従事者が3.6%負担する。例えば、月額報酬が450ユーロの場合、ミニ・ジョブは月16.20ユーロ、事業主は月67.50ユーロを支払う。ミニ・ジョブ従事者の申請により、加入義務対象から免除されても、事業主は従業員の免除可否に関係なく、年金保険料15%を納付しなければならない。

ミニ・ジョブ従事者は一般労働者と同じく、障害年金とリースター年金の受給権があり、標準老齢年金受給権の最低加入期間5年を算定するとき、ミニ・ジョブ期間も含まれる。本人の申請により、年金加入が免除になってもミニ・ジョブ就業期間の3分の1は算入期間として認められる。例えば、1992年以後生まれた子を養育する母親は、3年間の育児期間(Kindererziehungszeit)が保険料納付期間として算入されるため、ミニ・ジョブとして2年間就業すれば、年金受給年齢になれば、老齢年金が受給できる。

2) ミニ・ジョブ雇用実態

ミニ・ジョブ従事者数は制度を導入した2003年には約560万人で、2014年には780万人まで増加したが、法定最低賃金を導入した2015年には770万人へと減少した〈図表5〉。2020年からのCOVID-19パンデミックによる経済的・社会的制限を背景に、ミニ・ジョブ従業員数は2020年には730万人、2021年には705万人へと大幅に減少した。ミニ・ジョブは年金保険以外の社会保険は加入義務ではないため、仕事を失った約80万人のミニ・ジョブ従事者は短縮労働給付(Kurzarbeitergeld)も失業給付(Arbeitslosengeld)も受けられなかった。

〈図表5〉ミニ・ジョブ従事者(GB)(単位:百万人)



出典: Bundesagentur für Arbeit (BfA): Beschäftigungsstatistik、により筆者作成

注: 2003～2020年は6月30日、2021年データは3月31日データである。

〈図表6〉ミニ・ジョブ(GB)の内訳(2021年3月)(単位:万人、%)

年金保険加入対象		ミニ・ジョブ(GB)(705万人)の内訳							
加入義務 雇用計	ミニ・ ジョブGB	雇用形態別内訳 (100%)		性別内訳 (100%)		年齢別内訳 (100%)			
3364万人	705万人	ミニ・ジョブ のみ aGB	ミニ・ジョブ 副業 iGB	男性	女性	24歳 以下	25～ 54歳	55～ 64歳	65歳 以上
	21.0%	59.0	41.0	42.5	57.5	17.9	48.2	18.3	15.6

出典: Bundesagentur für Arbeit HP: Beschäftigungsstatistik、により筆者作成

一方、ミニ・ジョブ従事者の中でミニ・ジョブのみ従事者(aGB)が占める割合は、2003年82.6% (466万人) から減少しており、2021年には59.0% (416万人) である。一方、副業としてのミニ・ジョブ従事者(iNGB)が占める割合は2003年17.4% (98万人) から増加し続け、2021年41.0% (289万人) へと高まった。

〈図表6〉ではミニ・ジョブ従事者の内訳を示した。2021年3月時点で、年金保険の加入義務雇用者の中で5人に1人がミニ・ジョブ従事者(21.0%)である。性別には、女性が6割弱(57.5%)で、男性よりも多い。年齢別には25～54歳が48.2%で5割弱を占めており、24歳以下と55～64歳がそれぞれ2割弱を占めている。

3. ミディ・ジョブと年金保険

1) スライディングゾーン (Gleitzone)

ミディ・ジョブ (Midijob) は、2003年4月1日からミニ・ジョブと共に導入された制度で、月額報酬範囲「400.01～800.00ユーロ」をスライディングゾーンとして設けられた。ミニ・ジョブとは異なり、ミディ・ジョブは「年金加入義務」であるが、スライディングゾーンで働く場合、健康保険、介護保険、年金保険、失業保険への保険料負担率の特別規定が適用され、保険料の被保険者負担分は報酬に応じて減額される。但し、社会保険料総額に占める事業主の保険料負担割合は変わらない。

2012年12月5日の低額報酬雇用領域改正法により、2013年1月1日から、月額「450.01～850.00ユーロ」へと引き上げられた。スライディングゾーンは、ミニ・ジョブと社会保険料全額負担雇用の間に置かれる領域で、ミニ・ジョブ雇用の報酬限度である450.00ユーロを1セントでも上回ると社会保険料納付義務があり、報酬が450.01ユーロから850ユーロに近づくにつれ保険料は高くなる。850ユーロになると保険料減額はゼロで、850.01ユーロからは通常の被保険者負担の保険料全額を支払う必要がある。

月別給与の変動がある場合(例えば、1月325ユーロ、2月650ユーロなど)、1年間の合計額を12で割り、報酬がスライディングゾーンにあるかどうかを確認する必要がある。例えば、月700ユーロを稼ぎ、クリスマスボーナス300ユーロを受け取ると、月給平均725ユーロで、これが社会保険料を計算するための基礎になる。例えば、月額給与が800ユーロで、800ユーロの1回限りのボーナスをもらうと、月給平均は866.67ユーロとなる。これは、スライディングゾーン外で、被保険者負担保険料全額を支払うことになるので、ボーナス(又はその一部)を諦めるのが合理的である。

また、保険加入義務がある雇用関係が2つある場合(一カ所で月520ユーロ、もう一カ所で月480ユーロ)、両方共にスライディングゾーンにある。しかし、合計すると、合計で1,000ユーロになり、スライディングゾーンの上限を超えているので保険料全額を支払わなければならない。

事業主が異なる複数のミニ・ジョブがある場合は、同じく報酬も合計して計算され、スライディ

ングゾーン規定が適用される。例えば、一カ所のミニ・ジョブでは月275ユーロ、もう一カ所でのミニ・ジョブで月額350ユーロを稼ぐ場合、両方を合わせると、625ユーロの収入になり、スライディングゾーンの保険料納付が義務となる(DRVB HP: Gleitzone/Übergangsbereich, karrierebibel HP: gleitzone, DRV B: 2022: 25-28)。

2) 移行領域 (Übergangsbereich)

2019年施行の「公的年金保険の給付改善と安定化法」に基づき、スライディングゾーン(450.01～850ユーロ)は移行領域(Übergangsbereich)に置き換えられ、保険料減額の上限は1,300ユーロへと引き上げられた(図表8)。移行領域(450.01～1,300ユーロ)内の報酬には保険料減額が適用される(2019年7月1日施行)。報酬額の引上げにより、ミディ・ジョブ従事者は130万人から350万人(2021年7月)に増えた。

ミディ・ジョブの移行領域の施行により、年金保険料の被保険者負担分は軽減され、年金受給額は改善されることになった。移行領域でのミディ・ジョブの年金保険料負担額の算出は、一定式のAE(労働報酬: Arbeitsentgelt)に実際の月額報酬を代入して換算する。2021年度の算出公式は、「 $1.131876 \times AE - 171.439411$ 」である(DRV B: Nr. 404: 26-28)。

ミディ・ジョブの年金保険料以外の社会保険料の被保険者負担分もこの公式に基づき算出される。2021年度の4大社会保険の労使が負担する保険料率は、公的年金18.60%、健康保険15.90%(中、14.60%+1.3%)、失業保険2.40%、介護保険3.05%で、保険料率計39.95%である。

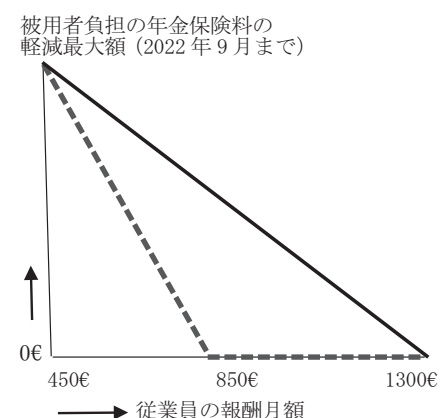
月額報酬が600ユーロの場合¹、年金保険料18.60%の労使折半による被用者負担額は55.80ユーロであるが、算出公式に基づく実際のミディ・ジョブ従事者の負担額は38.64ユーロで、17.16ユーロ

〈図表7〉ミニ・ジョブとミディ・ジョブの違い

	ミニ・ジョブ	ミディ・ジョブ
報酬範囲	2013年1月～2022年9月 : 月450ユーロ以下	2019年7月～2022年9月 : 月450.01～1300ユーロ
社会保険・年金保険料	・年金保険加入義務(免除申請可能)・年金以外の社会保険は免除 ・保険料: ミニ・ジョブ3.6%、事業主15%	・4大社会保険加入義務 ・保険料: ミディ・ジョブは報酬に応じて軽減、事業主は軽減なし
報酬総額	報酬総額=手取り	報酬総額-税金
課税	非課税 (450ユーロは課税対象)	所得に応じて課税
労働法	フルタイム労働者と同じく適用 (例: 法定最低賃金、解雇から保護、など)	

出典: Sozial Politik HP: DRV B Nr. 404より筆者作成

〈図表8〉ミニ・ジョブの移行領域と年金保険料



出典: hansalog HP: midijob より筆者作成

¹ 月額報酬が600ユーロの場合、年金保険料は次のように計算される。① $1.131876 \times (600 \text{ユーロ}) - 171.439411 = 507.69 \text{ユーロ}$ 、②年金保険への総拠出額: $507.69 \text{ユーロ} \times 9.30\%$ (労使折半) $\times 2 = 94.44 \text{ユーロ}$ 、③年金保険への事業主の負担分: $600 \text{ユーロ} \times 9.30\% = 55.80 \text{ユーロ}$ 、④年金保険の被保険者負担分: $94.44 \text{ユーロ} - 55.80 \text{ユーロ} = 38.64 \text{ユーロ}$ 。

ロが軽減額される。同じ計算方法により、月額報酬が450.01ユーロの場合、保険料負担額は21.01ユーロ、軽減額は20.84ユーロである。月額報酬に応じて保険料軽減額は減少し、本人負担の保険料額は増加し、1,300ユーロになると軽減額はゼロで、被保険者負担分9.3%である120.90ユーロ全額を負担することになる。

〈図表9〉は、2016年のスライディングゾーンの軽減額（2016年の算出式：1.2759625×AE－234.568125。年金保険料18.7%）と2021年の移行領域の軽減額（年金保険料18.6%）を比較した。月額報酬600ユーロである場合、移行領域での月額保険料負担額は4.55ユーロ少くなる。

また、2019年の法改正前は、ミディ・ジョブは年金保険の減額された保険料を納付し、それに基づき、より少ない年金受給権が得られたが、法改正により、ミディ・ジョブの年金保険料が減額されても年金給付の減額にはならない。例えば、月額報酬600ユーロの場合、算出公式により計算された507.69ユーロに基づきミディ・ジョブ負担分の保険料を算出したが、法改正により、年金計算の際には、実際の報酬600ユーロが考慮されることになる。従って、移行領域での保険料負担は少なくなり、将来受け取る年金の損失はないというメリットがある（DRVB HP：Midijob wird attraktiver, DRVB：Nr.404：26-28）。

〈図表9〉ミディ・ジョブ被保険者本人の年金保険料の負担額と軽減額（単位：ユーロ）

スライディングゾーン	負担保険料	21.44	43.19	57.71	79.48	→ 被保険者保険料全額負担				
	軽減額	20.64	12.91	7.74	0.00					
移行領域	負担保険料	21.01	38.64	50.38	68.01	79.77	91.51	103.27	120.90	→ 被保険者保険料の全額負担
	軽減額	20.84	17.16	14.72	11.04	8.58	6.14	3.68	0.00	
報酬月額		450.01	600.00	700.00	850.00	950.00	1050.00	1150.00	1300.00	

出典：DRVB：Nr.404：26-28により筆者作成
 注：ミディ・ジョブの負担保険料は、スライディングゾーンでは2016年年金保険料18.7%（被保険者負担料9.35%）、移行領域の2021年年金保険料18.6%（被保険者負担料9.3%）により算出した。

4. 最低賃金引上げと低額報酬雇用の報酬範囲引上げ

ドイツでは、2015年1月1日に全国一律の法定最低賃金（2015年の時給は8.50ユーロ）が初めて導入された。導入前は、業種別の最低賃金はあったが、全産業に適用される最低賃金は存在しなかった。最低賃金額は、州ではなく、労働組合、事業主、学者で構成される「最低賃金委員会」によって決められる。

最低賃金の引上げは2021年9月の総選挙でSPDのオラフ・ショルツ（Olaf Scholz）の選挙公約の一つであった。2021年12月成立したショルツ内閣は、最低賃金の引き上げと共に、最低賃金法と低額報酬雇用法を一つに統合し、最低賃金額に連動して低額報酬従事者の報酬範囲も高まる法案が2022年2月23日の連邦内閣で決定された。

法案によれば、最低賃金の時間給は2022年1月から9.82ユーロ、2022年7月から10.45ユーロ、2022年10月からは12ユーロへと段階的に高まることになり、ミニ・ジョブとミディ・ジョブの月額報酬範囲も最低賃金額に連動して決まる。最低賃金額が時給12ユーロに引き上げられると、2022年10月からはミニ・ジョブは「520ユーロ以下」（最低賃金で週10時間、月43.33時間労働した場合の月額）、ミディ・ジョブは「520.01～1,600.00ユーロ」へと高まることになる（DRVB HP: Zwölf Euro Mindestlohn ab Oktober）。

社会法典4編第8条に第1a項が追加され、ミニ・ジョブの定義も変更された。ミニ・ジョブ従事者が法定最低賃金で週10時間の労働で得られる月額報酬で、これは、最低賃金に130を掛け、3で割り、ユーロ全体に切り上げて計算される。最低賃金が12ユーロの場合、 $[(12 \text{ユーロ} \times 130) / 3]$ で、月額520ユーロである。最低賃金引き上げにより、約850万人が恩恵を受けることになり、その3分の2は女性である。次回の最低賃金額の引上げは2024年1月1日に実施予定である（VERDI HP: So hoch ist der Mindestlohn, ZDF: Mindestlohn-Plus）。

最低賃金引き上げに伴う報酬範囲の引上げにより、年金保険の加入義務であるミディ・ジョブの報酬増加だけでなく、保険料軽減効果も期待される。従来は450ユーロを1セントでもこねれば、ミディ・ジョブ保険料の従業員負担分が高まったが、最低報酬が520.01ユーロとなり、最高1600ユーロまでは被保険者保険料軽減が適用される。これに合わせて、ミディ・ジョブ移行領域の保険料軽減公式は今後変更されることになる。ただし、保険料軽減は被保険者負担分のみ適用され、事業主は負担保険料の全額を納付しなければならない。

〈図表10〉法定最低賃金と低額報酬雇用の報酬範囲（単位：ユーロ、時間）

法定最低賃金（税込み時間給）		ミニ・ジョブとミディ・ジョブの月額報酬範囲			
施行年度	最低賃金額 （ユーロ）	年度	ミニ・ジョブ （年金加入条件）	ミディ・ジョブ （年金保険料減額）	最低賃金 との関係
2015年 1 月	8. 50	2003年 4 月 1 日 ～2012年12月31日	400ユーロ以下 （加入義務なし・ 加入申請は選択）	400. 01～800. 00ユーロ （スライディングゾーン）	★2022年から 法定最低賃金 に連動して月 額報酬範囲が 決まる ★次回の最低 賃金引き上げ 月：2023年 6 月まで決定・ 2024年 1 月施 行予定
2017年 1 月	8. 84			450ユーロ以下 （加入義務・ 加入免除選択）	
2019年 1 月	9. 19				
2020年 1 月	9. 35				
2021年 1 月	9. 50				
2021年 7 月	9. 60				
2022年 1 月	9. 82	2019年 7 月 1 日 ～2022年 9 月30日	450. 01～1, 300. 00ユーロ （移行領域）		
2022年 7 月	10. 45				
2022年10月	12. 00 ユーロ	2022年10月 1 日 ～2023年12月	520ユーロ以下 （加入義務・ 加入免除選択）	520. 01～1, 600. 00ユーロ （移行領域）	

出典：筆者作成

注：1）新しい規定によれば、450ユーロの場合、最低賃金9.82ユーロでは月45.82時間、最低賃金10.45ユーロでは月43.06時間である。2022年10月1日からは、520ユーロは最低賃金12ユーロで、月43.33時間労働になる。2）最低賃金支給を違反した場合、罰金は最大500,000ユーロ（2022年レートで約7千万円）と社会保険料の追納。

〈図表11〉ドイツの年金制度の沿革（2015年～現在まで）

第8代連邦首相：Angela Merkel（2005～2021） 所属党：CDU（CDU/CSU、SPDの連立内閣）	
2015	●予防法（Präventionsgesetz）（2015年7月制定・施行） →公的社会保険は、全国予防会議(NPK)で予防戦略を提示し、実施することを義務づけられる
2016	●連邦参加法：障害者法（Bundesteilhabegesetz） 可決。2017年7月から段階的に施行
2017	●柔軟年金法（Flexirentengesetz）（2016年11月制定、2017年7月1日施行） →高齢者の継続就業を促進するため、「年金繰上げ受給者の在職による追加収入限度の見直し」「老齢年金満額受給者の任意保険料納付制度」導入 ★年金繰上げ支給（63歳～標準年金支給開始年齢まで） ①年金繰上げ支給と年金減額率：繰上げ受給開始月から年金額の減額率は毎月「0.3%」（老齢年金月額計算公式の「受給年齢係数（Zugangsfaktor）」の繰上げ減額率は1年前3.6%、3年前10.8%） ②「年金繰上げ受給＋在職」：限度額を超える収入の40%は年金と相殺される 「年金減額なし」の追加収入の限度額：（旧）月額450ユーロと追加で年2回450ユーロ（900ユーロ）まで→（新）年間最高額6300ユーロ ③保険料特別納付制度：年金繰上げ受給の場合は、年金受給開始年齢からの老齢年金は毎月0.3%減額されるが、50歳から特別納付をしておけば、減額部分は調整可能 ④年金繰上げの満額受給者の年金保険料：（旧）保険料免除→（新）保険料納付義務 ★年金繰下げ支給（標準年金支給開始年齢を超えての年金受給者） ①年金繰下げ支給と年金増額率：年金支給を繰下げると、年金額の割増率は毎月「0.5%」（老齢年金月額計算公式の受給開始係数（Zugangsfaktor）」の繰下げ割増率は1年後6%増額、3年後18%） ※1992年からの老齢年金受給開始者から適用 ②「満額年金受給＋在職」の場合：追加収入の制限なし・年金減額なし ・（旧）年金受給者は保険料免除・事業主は分担金納付→年金額への影響なし （新）年金受給者は「保険料免除」と「保険料納付」を選択可能 →年金受給者の保険料免除、事業主は年金保険料負担：年金額への影響なし →年金受給者と事業主は年金保険料納付：年金額は高くなる ★健康予防とリハビリ強化 ・予防とリハビリテーションは、年金保険の義務給付金（Pflichtleistung）となる ・2017年7月、連邦参加法（障害者法）（Bundesteilhabegesetz）の第1段階施行 ・2019年6月、全国予防会議（NPK）は第1次予防報告書を提出 ●東西年金移行終了法（Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz）（2017年7月制定、2018年7月施行） （旧）旧東ドイツの年金価値（Rentenwert Ost）は旧西ドイツの年金価値（Rentenwert West）より低くなっている （新）2018年から旧東ドイツの年金価値を段階的に高め、2025年からは全国で均一年金価値適用 ★2017年、第12回社会選挙実施（Sozialwahl）
2018	●連邦参加法：障害者法（Bundesteilhabegesetz）の第2段階施行（2018年1月）
2019	●公的年金保険の給付改善と安定化法（2018年11月制定、2019年1月施行） ・2025年までの保険料率と年金水準の停止線（Haltelinien）導入（2019年1月1日施行） ・保険料率（Beitragssatz）は20%を上回らない（同時に、保険料率は18.6%を下回らない） ・年金水準（Rentenniveau）は48%を下回らない ・年金額保護条項（Niveauschutzklausel）→SGBVI第255e条の導入（2025年までの時限条項） ・Mütterrente II 導入（母親年金の育児期間の延長）（2019年1月1日施行） ・対象：1992年1月1日前生まれの子の母親または父親 ・年金に育児期間（Kindererziehungszeit）6カ月追加算入（2年→2年6カ月） ・支給方法は2014年導入したMütterrente Iと同じ

つづく

2019	・就業能力低下年金（Erwerbsminderungsrente）の算入期間延長（2019年1月年金受給開始者から適用） ・2014年の年金給付改善法：年金受給開始年齢の算入期間の2年延長、60歳→62歳3か月 ・2019年の年金給付改善法：年金受給開始年齢の算入期間の3年延長、62歳3か月→65歳8か月 ・2020年1月から年金受給開始年齢の算入期間の段階的な引上げ（2031年に67歳になる） ・低額報酬従事者（ミディ・ジョブ）の「保険料軽減額の移行期間」導入（2019年7月1日施行） ★ミニ・ジョブ（2013年から原則「加入義務」、申請により免除可能） ・2003年4月1日（月額400ユーロ以下）：原則、年金加入義務免除（本人の申請により加入可能） →保険料率は月額報酬の18.7%（事業主負担15%、ミニジョブ労働者報酬3.7%） ・2013年1月1日（月額450ユーロ以下）：原則、年金加入義務（本人の申請により免除可能） 2022年の保険料率は月額報酬の18.6%（事業主負担15%、ミニジョブ負担3.6%）（ミニ・ジョブ労働者の申請により加入義務免除になっても、事業主は保険料15%の納付義務ある） ・2022年10月1日（月額520ユーロ以下） ★ミディ・ジョブ（年金加入義務、保険料軽減額） →労働者負担分の保険料は労働報酬に応じて軽減・事業主は通常の保険料を負担 ・2003年4月から：スライディングゾーン（Gleitzone：月額400.01～800ユーロ） ・2013年1月から：スライディングゾーン（Gleitzone：450.01～850ユーロ） ・2019年7月から：移行領域（Übergangsbereich：450.01～1,300ユーロ） ・2022年10月1日から：移行領域（Übergangsbereich：520.01～1,600ユーロ）
2020	●連邦参加法：障害者法（Bundesteilhabegesetz）の第3段階施行（2020年1月）
	第9代連邦首相：Olaf Scholz（2021年12月～）所属党：SPD（SPD、FDP、Grüneの3党連立内閣）
2023	● 連邦参加法：障害者法（Bundesteilhabegesetz）の第4段階実施予定 （2023年1月）

出典：筆者作成

終わりに

ドイツは社会保険を世界で最も早く制度化した国であり、一般国民対象の公的年金保険制度の発祥地である。1889年制定以来、約130年の歴史を持つドイツの公的年金制度は、政治的・経済的・社会的変化に適応しながら信頼できる年金制度に向けて改革に取り組んできた。筆者はドイツの公的年金制度の1889年制定から2022年までの133年の改革の歩みと主な特徴を三つの論文に分けて紹介した（表：2021年8月、2022年1月）。

少子高齢化の進行と共に、年金制度の改革が求められている先進諸国で、ドイツの公的年金制度を参考にする際には、ドイツの年金改革の歴史的な歩みだけでなく、その構造的な仕組みと内容を把握する必要がある。現在のドイツの公的年金制度は、1990年10月3日の東西ドイツ統一後に制定された社会法典第6巻（SGB VI）（1992年1月1日施行）に基づく。現在のドイツの公的年金制度の主な仕組みと特徴に関しては、次の論文で紹介する。

参考文献

- 裴 海善「ドイツの公的年金制度の歩み（Ⅰ）：ドイツ帝国から再統一まで」筑紫女学園大学人間文化研究所『年報』第32号、2021年8月、pp. 71～84
- 裴 海善「ドイツの公的年金制度の歩み（Ⅱ）：ドイツ再統一から2014年年金改革まで」筑紫女学園大学『研究紀要』第17号、2022年1月、pp. 73～85
- Bundesamt für Justiz (BfJ), *Sozialgesetzbuch Viertes Buch(SGB IV)*, Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, §8: Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit
- Bundesagentur für Arbeit (BfA), Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung, Qualitätsbericht, Version 7, November 2020
- Deutsche Rentenversicherung Bund(DRVB), *Flexirente:Das ist neu für Sie*,Nr.119, 3.Auflage, April 2017
- Deutsche Rentenversicherung Bund(DRVB), *Rentenpakt 2019:Fragen und Antworten*, Nr.121, Nov. 2018
- Deutsche Rentenversicherung Bund(DRVB), *130 Jahre gesetzliche Rentenversicherung*, 2019
- Deutsche Rentenversicherung Bund(DRVB), *Rentenatlas 2021:Die Deutsche Rentenversicherung in Zahlen, Fakten und Trends*, 2021
- Deutsche Rentenversicherung Bund(DRVB), *Minijob-Midijob:Bausteine für die Rente*, Nr.40417.Auflage, Jan.2022
- [https://www.bundesregierung.de\(DRVB HP\)](https://www.bundesregierung.de(DRVB HP)), Zwölf Euro Mindestlohn ab Oktober
- [https://www.deutsche-rentenversicherung.de\(DRVB HP\)](https://www.deutsche-rentenversicherung.de(DRVB HP)),Gleitzone/Übergangsbereich
- [https://www.deutsche-rentenversicherung.de\(DRVB HP\)](https://www.deutsche-rentenversicherung.de(DRVB HP)),Midijob wird attraktiver, 01. 07. 2019
- [https://www.deutsche-rentenversicherung.de\(DRVB HP\)](https://www.deutsche-rentenversicherung.de(DRVB HP)),Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten, 28.12.2021
- [https://www.deutsche-rentenversicherung.de\(DRVB HP\)](https://www.deutsche-rentenversicherung.de(DRVB HP)), Renten-anpassung: Renten steigen 2022 deutlich, 22.03.2022
- <https://www.hansalog.de,midijob>
- <https://karrierebibel.de, Job und Karriere HP, gleitzone>, 29.12.2021
- <https://www.sozialpolitik-aktuell.de, Sozial Politik HP,sozialstaat-datensammlung>, 29.12.2021
- <https://www.verdi.de, VERDI HP, So hoch ist der Mindestlohn>, 21.02.2022
- <https://www.zdf.de, ZDF HP,Mindestlohn-Plus: Die Pläne und Risiken>, 21.01.2022

(ベ・ヘション：アジア文化学科 教授)

ドイツの公的年金制度の歩み（Ⅲ）：
2016年年金改革から2022年改正案まで

裴 海 善

The German Public Pension System (Ⅲ):
From 2016 Pension Reform to 2022 Amendment

Haesun BAE

筑紫女学園大学
人 間 文 化 研 究 所 年 報
第33号
2022年

ANNUAL REPORT
of
THE HUMANITIES RESEARCH INSTITUTE
Chikushi Jogakuen University
No. 33
2022