

EU 諸国の年金所得代替率について

経済学部 大谷 津 晴 夫

1. はじめに
2. 年金の妥当性と所得代替率
3. EU 諸国の所得代替率
 3. 1. 計算の諸前提と基本ケース
 3. 2. 基本ケースの所得代替率
 3. 3. 変種ケースの所得代替率
4. OECD 基準の所得代替率との異同
5. おわりに

参考文献

1. はじめに

社会保障の分野は EU の基本条約や法令によって加盟各国の専権事項とされ、EU 共通政策の埒外におかれてきた。その一方で、人口高齢化や雇用の流動化など加盟国が共通にかかえる問題が増えてきたことを背景にして、加盟国間の政策協調の必要性についての認識も高まった。そうした両極間の綱引き状態の中で、2000 年 3 月のリスボン欧州理事会は、最終決定権を加盟国に保留しつつ EU レベルの政策協調を実現する方法として「非拘束型政策協調」(open-method of co-ordination、OMC と略称)を提唱するにいたった。2001 年 12 月のレーケン欧州理事会は、この OMC を年金分野に導入することを決定するとともに、年金制度の 3 重点政策分野、すなわち社会的妥当性 (social adequacy)、財政的持続可能性 (financial sustainability)、現代化 (modernisation) の 3 分野にかかわる 11 の EU 共通目標を承認した。この 11 の共通目標の中で年金の社会的妥当性に関係するものは、次の 3 つである。

1. 高齢者が貧困の危機にさらされることなく、見苦しくない生活水準を享受でき、当該国の経済的福祉を共有し、その結果として公的・社会的・文化的な生活に積極的に参加することができるように保証すること。
2. 引退後の生活水準を合理的な程度に維持することのできる年金資格の獲得を可

能にする適切な、公的ならびに私的な年金制度への加入機会を全ての個人に提供すること。

3. 世代内および世代間の連帯を促進すること。

また EU 理事会は 2000 年末に、社会保障政策における加盟国間ならびに加盟国と欧州委員会との間の協力関係を促進するために社会保障委員会 (Social Protection Committee) を設置して、OMC 推進の足場とした¹⁾。この社会保障委員会は、年金分野において合意された共通目標の達成に向けた各国の進捗状況の監視に必要な共通指標を作成するために、指標部会 (Indicators Sub-Group) を設置している。年金制度は国ごとに大きな相違があり、細部における複雑性が単純な分類や比較を困難にしているために、各国の年金制度を比較可能にする共通指標の土台を整える必要があった。

指標部会は、年金の妥当性にかかわる共通指標の作成に重点的に取り組み、2004 年 2 月 23 日に中間報告として「現在および将来の年金代替率: 中間報告²⁾」を発表し、その後も代替率指標の改良につとめた。その改良された理論的代替率が 2005 年から加盟国の国家戦略報告の中で広く使われはじめ、また『妥当かつ持続可能な年金: 統合報告 2006 年³⁾』にも反映されることとなった。

指標部会による年金代替率指標の完成版は、2006 年 5 月 19 日発表の「現在および将来の理論的年金代替率⁴⁾」にみることができる。これは 2005 年 - 2050 年の EU 諸国の年金代替率の比較と将来推移を明らかにしたものであり、2004 年の中間報告と比べてかなり詳細になっている。3 年後の 2009 年 7 月 1 日には早くもその更新版として「現在および将来の理論的年金代替率の更新: 2006 年 - 2046 年⁵⁾」が発表されたところである。

本稿の課題は、この 2009 年版の年金代替率報告を基にして EU 諸国における年金の所得代替率の現状と将来を俯瞰し、その特徴を把握することにある。

2. 年金の妥当性と所得代替率

指標部会の 2009 年報告の詳細に立ち入る前に、年金の妥当性と所得代替率の意味について一般的な視点からの検討を加えておこう。

年金の妥当性

老後の所得保障の手段として年金に期待されている役割は大きい。その役割の中で、

1) 同委員会は 2001 年 2 月 26 日調印のニース条約により条約の規定に基づく設置機関に格上げされている。

2) Social Protection Committee (2004)

3) European Commission (2006)

4) Social Protection Committee (2006)

5) Social Protection Committee (2009a) , Social Protection Committee (2009b)

人間として見苦しくない水準の老後生活が保障されているのかどうかを検証する視点が、妥当性の基準である。年金の妥当性は、給付水準だけの問題ではない。たとえ給付水準が高くても、その制度のカバーする国民の範囲が狭かったり、その受給資格を獲得する条件が厳しかったりすれば、約束された高い給付水準を実際に享受できる国民の範囲は限られてしまうので、妥当性の基準に合致するとはいいがたい。したがって、年金の妥当性について適正な評価を行うためには、給付水準の情報だけでは不十分で、年金制度の加入率や受給資格の条件に関する情報も必要になる。

さらには、給付と負担の関係も考慮に入れなければならない。すべての老人に対して快適な老後生活を約束することは、現役労働者に対して高い保険料・税負担を強いることを意味する。老後生活も大事だが、現役労働者の生活もそれに劣らず大事なはずである。まして後者は、財・サービスの生産だけでなく子どもの養育も担っており、高い給付水準の年金支給によって現役労働者に犠牲を強いることになれば、社会の再生産力は著しく損なわれてしまうだろう。したがって、老後の生活水準と現役の生活水準との間には適切なバランスがあって然るべきである。この世代間の給付と負担のバランスも、年金の妥当性を判断する条件となる。

所得代替率

年金の所得代替率は、現役期の賃金水準を基準にしてその相対比率として年金の給付水準を示す指標である。この所得代替率については、賃金と年金の指標の取り方により、二つの視点からの意味づけが可能である。一つはライフサイクルの視点に立った通時的な見方であり、同一の個人ないし集団について現役期から引退期にかけての所得水準の変化、つまり時間をまたぐ所得移転ないし消費平準化の程度を示すという意味がある。年金による従前所得保障の程度を示す指標であるといってもよい。もう一つは共時的な見方であり、同一時点に存在する現役労働者と年金生活者という異なる集団について所得水準を比較する意味がある。年金の妥当性も、所得代替率のこの二重の意味に即して判断される必要がある。

簡単にいえば、年金を賃金で割ったものが所得代替率だが、分母の賃金や分子の年金として何をとるかによって所得代替率の意味や値が大きく異なってくる。例えば通時的な視点では、働きはじめてから引退するまでの賃金履歴や保険加入期間、そしてそれらに対応して決まる年金給付額は加入者ごとに異なる。したがって加入者別の所得代替率は本来的に千差万別である。また、同一時点における賃金所得と年金所得の相対比較といっても、多様な賃金分布や年金分布の中からどのサンプルをとってきて比較の基準に据えるのかに応じて、その値と意味は異なってくる。しかも定額保険料や無拠出制の基礎年金などの場合、分母となる賃金が不明なので、そもそも所得代替率を算出することができない。

こういう状態のまま各国間の比較を行うことはできないので、代表的な代替率を選んできて比較の基準に据えるほかない。問題は、何をもち「代表的な」代替率とするかである。

また所得代替率には、税・社会保険料負担を控除する前の賃金と年金について比較した総所得代替率と、控除後の可処分所得を比較した純所得代替率がある。実質的な生活水準の比較には後者の可処分所得をベースにした純所得代替率が適している。EU諸国の多くで国民負担率（税負担と社会保険料負担を合わせた国民負担の国民所得に対する比率）が軒並み50%を越す状況では、二つの指標の開きはかなり大きい。

3. EU諸国の所得代替率

3.1. 計算の諸前提と基本ケース

指標部会の2009年報告は、基本ケースについては2006年引退と2046年引退の2例について理論的代替率を計算している。基本ケースの前提条件を変えた変種ケースについては2046年引退の9例を取り上げ、それぞれの理論的代替率を計算している。基本となるのは、次の基本ケースにおける「仮設的労働者」の想定である。

基本ケースの「仮設的労働者」

基本ケースの理論的代替率の計算前提は表1に示されている。基本ケースの「仮設的労働者」は、25歳で働き始めてから40年間働き続けて65歳で年金生活に入る男子のフルタイム労働者である⁶⁾。その40年間の就労期間中の賃金水準は全労働者の平均報酬の水準を維持すると想定されている。この仮設的労働者が引退後の初年に受給する年金額を引退前年の報酬⁷⁾で割って百分率表示したものが、基本ケースの理論的代替率である。

基本ケースにおける仮設的労働者の報酬は全労働者の平均報酬であるが、これは原則としてEU国民経済計算（ESA 95）の雇用者報酬を雇用者総数で割って算出する⁸⁾。しかし、これには幾つか注意すべき点がある。まず、雇用者報酬には雇主の社会保険料負担が含まれており、本来ならばこれを控除して所得代替率を算出しなければならないはずである⁹⁾。また、男子のフルタイム労働者が代替率計算の基準になっ

6) OECD (2009) が引退年齢を国ごとに異なる年金受給資格年齢としているのに対して、EUは65歳と決めているので、年金受給資格年齢が60歳の国では繰り下げ受給となって年金額が増え、67歳の国では繰り上げ受給となって年金額は減ることになる。

7) 代替率の分母の賃金は、OECD (2009) の場合は全就労期間の平均報酬なのに対して、EUは引退前年の報酬である。

8) 所得代替率算出のベースを民間労働者対象の一般の年金制度に絞っている場合には、この部門の報酬データを使って代替率を計算することも認められている。Social Protection Committee (2004, p.7) .

9) Social Protection Committee (2004, p.7) , Social Protection Committee (2006, p.133) .

ている以上、分母の賃金には、パートタイム労働者を含んだ男女計の雇用者報酬ではなく、男子のフルタイム労働者に限定した報酬の方が適切である。しかし、加盟国の中でフルタイム労働者のデータが利用可能な国は限られているという理由で使用されていない¹⁰⁾。国民経済計算の雇用者報酬を使って平均報酬を算出することには、以上のような問題点が付随している。

表1：基本ケースの「仮設的労働者」の諸前提

職業身分	最も一般的な年金制度に加入する労働者
就労期間	40年
引退年齢	65歳
雇用形態	フルタイム雇用
婚姻関係	単身（性別が関係する場合は男性）
年金所得の範囲	公的年金，職域年金，資力調査付き補足給付
報酬水準	平均報酬の100%

年金制度の範囲

表1にあるように、代替率計算の分子にくる年金所得には、公的年金からの年金だけでなく、強制加入あるいは高い加入率をもつ任意加入の職域年金、さらには年金受給者に提供される資力調査付きの各種給付が含まれる。境界線は任意加入の職域年金の中を横断する形で走っているが、その線引きは必ずしも明確ではない。具体的には、ベルギー・デンマーク・ドイツ・アイルランド・イタリア・オランダ・スウェーデン・イギリスの8カ国について職域年金が代替率計算に計上されている。代替率計算に含まれる年金制度の範囲の詳細は表2に示されている。

受給資格年齢と加入年数

理論的代替率はあくまでも仮設の受給資格年齢・賃金プロファイル・加入年数に基づく値であり、実際の数値が前提と異なれば、実際の代替率は理論的代替率から乖離する。実際の個人ごとの代替率が千差万別になることは言うまでもない。理論的代替率といえども、できるだけ実体像を反映したものでなければならない。基本ケースは25歳就労開始・40年加入・65歳引退を前提しているが、表3は現行法下の男女別の受給資格年齢（女性については男性と異なる場合の年齢を表示）と実際の受給年齢および加入年数（無拠出期間を含む）を示している。この表3から、正規の受給資格年齢と実際の受給年齢の乖離とともに、基本ケースと実態との乖離の度合い、あるいは

10) 利用可能であれば、雇用者報酬の代わりにフルタイム労働者報酬を使うことも認められている。Social Protection Committee (2004, p.7) .

基本ケースの「代表性」についてある程度推量できる。

基本ケースは65歳での受給開始を前提としているので、フランスのように正規の受給資格年齢が65歳よりも下だと年金額は割増になり、理論的代替率は高く出る。逆に、2046年のデンマーク・ドイツ・イギリスの例のように65歳よりも上だと年金額は割引され、理論的代替率は低く出る。また、ギリシャ・マルタ・スロベニアは男性の平均加入年数が30年以下であり、こうした国の理論値と実績値との乖離も大きいと予想される。

表2：理論的代替率の計算に含まれる年金制度の範囲

	含否	制度の種類
公的年金	含む	最低年金
		年金受給者に提供される資力調査付き給付
		居住または社会保険料拠出を要件とする普遍主義的な定額年金
		賦課方式の所得比例年金
	含む	社会保険料方式による完全積立方式の所得比例年金（一般的公的年金制度内の積立方式部分や部分積立方式制度を含む）
職域年金	含む	事業主に対する法律上の義務または労使団体協約に基づく強制加入の制度
		強制加入でないが加入者範囲の広い、労使団体協約に基づいて設置された制度
		事業主を通して年金制度に加入することができるもの
	含まない	労使団体協約に基づいて設置された、強制加入でない制度
		事業主が契約によるか、あるいは一方的に設置した制度
個人年金	含まない	雇用関係を必要としない任意加入の個人年金制度で、労働組合やその上部組織を通じて加入できるもの
	含まない	年金基金、生命保険会社あるいは年金貯蓄組織との個人契約
	含まない	年金支給目的に限定されない長期の貯蓄

経済的諸前提

2006年に引退するケースの理論的代替率は、平均報酬や年金額の実績値に基づいて計算できるが、2046年に引退するケースの理論的代替率については経済変数の予測値を使う必要がある。この場合、年金制度の経時的変化を観察し、その各国間比較を行うのが目的だから、年金制度の外部環境の変化要因については揃える必要がある。そのため、共通の物価上昇率として年率2%、確定拠出型の年金額計算に不可欠の実質収益率は、管理費と税金を控除したネットの長期収益率として共通の2.5%が想定

表 3：公的年金制度における男女別の受給資格年齢と実際の引退年齢

	現行法下の受給資格年齢		新規裁定者の平均引退年齢		新規裁定者の平均加入年数	
	男	女	全体（男／女）		全体（男／女）	
	2006	2046	2006	2046	2006	2006
ベルギー	65	65	64		NA (64/61.6)	NA (42.6/30.5)
ブルガリア	63	63	59	60	NA	NA
チェコ	62	65	60		59.3 (61.1/57.7)	42 (44.4/39.9)
デンマーク	65	67			62.1 (62/62.3)	27.7 (35.7/20.3)
ドイツ	65	67			NA	NA
エストニア	63	63	59		60.3 (61.5/59)	43.7 (45.6/42.9)
ギリシャ	65	65	60		60.4 (61.4/58.6)	25.1 (27.5/20.8)
スペイン	65	65			62.9 (62.9/63)	38 (40.3/30.4)
フランス	60	60			60.2 (59.8/61.5)	35.75 (40/31.75)
アイルランド	65	66			65.0	NA
イタリア	65	65	60	60	60.3 (60.5/60)	32.1 (34.9/27.9)
キプロス	65	65			63.6 (NA/NA)	32.2 (NA/NA)
ラトビア	62	62			60.3 (61.4/58.3)	30 (30/29)
リトアニア	63	63	60	60	60 (61.4/58.4)	35.8 (37.5/34.2)
ルクセンブルク	65	65			59.5 (59.3/60.1)	42.2 (42.9/38.8)
ハンガリー	62	62	61		58.5 (59.9/57.5)	38.8 (39.9/38)
マルタ	61	65	60		59.6 (59.9/58.2)	26.3 (29.1/23.5)
オランダ	65	65			65 (65/65)	NA
オーストリア	65	65	60		60.4 (62.7/58.9)	NA
ポーランド	65	65	60	60	57.8 (60.5/56.4)	34.3 (36.5/33.3)
ポルトガル	65	65			63.7 (63.3/64.3)	28.5 (32.3/23.9)
ルーマニア	62	65	57	60	NA	NA
スロベニア	63	63	61	61	63.2 (63.7/62.7)	28 (30/24)
スロバキア	62	62	56		57.8 (60.2/56.8)	35.8 (40.4/34.0)
フィンランド	63	63			59.5 (59.4/59.6)	31.9 (33.3/30.6)
スウェーデン	61	61			64.7 (64.8/64.7)	37 (40/34)
イギリス	65	68	60		62.3 (62.7/61.9)	35 (42/26)

NA= not available

されている。しかし、実質賃金（生産性）上昇率については、現実性を重視して加盟国ごとに異なる数値（1.2%～2.8%）を定めている。表4に各国別の2006年の平均報酬の実績値と2046年までの実質報酬成長率の仮定値が示されている。

表4の原資料はSocial Protection Committee（2009a, p.11）のTable 4だが、

表4：2006年の平均報酬および2046年までの実質報酬成長率の仮定値

国名	通貨単位	2006年の平均報酬 (各国通貨)	報酬成長率(年率%) (2006年 - 2046年)	OECD(2009) (各国通貨)
ベルギー	EUR	32478	1.7	37700
ブルガリア	BGL	4800	3.0	—
チェコ	CZK	234796	2.3	234800
デンマーク	DKK	330900	1.7	330900
ドイツ	EUR	42382	1.7	42400
エストニア	EEK	116652	2.9	—
ギリシャ	EUR	23037	2.1	23000
スペイン	EUR	21150	1.8	21200
フランス	EUR	30992	1.7	31000
アイルランド	EUR	29960	1.8	30000
イタリア	EUR	25183	1.5	24600
キプロス	CYP	13344	2.0	—
ラトビア	LVL	3628	2.9	—
リトアニア	LTL	17736	2.8	—
ルクセンブルク	EUR	43621	1.8	43600
ハンガリー	HUF	1988652	2.4	1988700
マルタ	MTL	6307	2.1	—
オランダ	EUR	39729	1.7	39700
オーストリア	EUR	22872	1.7	36700
ポーランド	PLN	29271	2.5	29300
ポルトガル	EUR	15337	1.9	15300
ルーマニア	ROL	12924	3.1	—
スロベニア	SIT	3279288	2.4	—
スロバキア	SKK	231216	2.8	231200
フィンランド	EUR	33543	1.9	33500
スウェーデン	SEK	324618	1.8	324600
イギリス	GBP	24550	1.8	31500

OECD (2009, p.153) の 2006 年の平均報酬のデータが右端列に追加されている。両者の 2006 年の平均報酬を見比べると、ベルギー、オーストリア、イギリスの 3ヶ国の数値について大きな乖離のあることに気づく。OECD (2005) では、製造業でフルタイムで働く成人のブルーカラー労働者 (average manual production worker) の平均報酬 (= 「平均生産労働者賃銀」) が使われていたのに対し、OECD (2007) からは、i) 算定基礎を製造業以外にまで広げ、ii) 非筋肉労働者も新たに含めた「平均的労働者」(average worker) の賃金が使われはじめ、OECD (2009) でもその基準が踏襲されている。Social Protection Committee (2009a) の平均報酬もこの「平均的労働者」の報酬に対応しているとされているので¹¹⁾、3カ国だけが乖離する理由がわからない。脚注 9 で指摘したように、Social Protection Committee (2009a) は所得代替率算出のベースにした特定の産業部門の報酬データを基準にすることも認めているので、これが 3ヶ国の平均報酬が OECD (2009) と比べて相当低い水準にあることの原因になっている可能性がある¹²⁾。

3. 2. 基本ケースの所得代替率

表 5 は基本ケースの 2006 年引退と 2046 年引退の所得代替率を示している。表 5 には、参考のために、日本と米国を含む OECD (2009) の数値と国民負担率も掲載してある。この表からは、EU 諸国の所得代替率が押し並べて高い水準にあることがわかる。

2006 年の総所得代替率を見てみると、公的年金だけで 60% を超えている国が 14 カ国あり、公的年金に職域年金を加えた合計で 60% を超える国は 18 カ国ある。その中でも特にギリシャ (105%)、スペイン (90.5%)、アイルランド (73%)、イタリア (80.2%)、ルクセンブルク (90.8%)、ポルトガル (74.8%) は突出している。合計代替率で日本の 34% を下回る国は、エストニア (33%) とルーマニア (27.1%) のみである。

職域年金を代替率計算に加えている国は 8 カ国だが、労働力に対する百分率でみた現役労働者の加入率は、ベルギー (55%)、デンマーク (78%)、ドイツ (70%)、アイルランド (55%)、イタリア (20.1% : 男 22.3%、女 16.8%)、オランダ (91%)、スウェーデン (90%)、イギリス (53% : 男 55%、女 51%) と幅がある。加入率が 70% あるドイツの職域年金の代替率が 0.0% になっているのは、2006 年の時点で新規退職者の 16.5% しか受給していないために、寄与率をカウントしていないためと思われる¹³⁾。

11) Social Protection Committee (2006) までは「平均生産労働者」(average production worker) の報酬が広く使われていた。Social Protection Committee (2009a, p.10) を参照。

12) Social Protection Committee (2004, p.42) によれば、イギリスのデータはフルタイム雇用者の報酬である。Social Protection Committee (2004, p.35) は 2003 年のオーストリアの平均報酬を 32690 ユーロとしていたが、これは OECD (2007, p.15) の 2004 年の 32872 ユーロに近い。しかし表 4 の 2009 年の平均報酬は 22872 ユーロに下落している。

13) Social Protection Committee (2009b, p.21) .

表5：基本ケースの2006年引退と2046年引退の所得代替率

国名	公的年金		職域年金		合計総所得代替率		合計純所得代替率		OECD(2009)		国民負担率
	2006	2046	2006	2046	2006	2046	2006	2046	公的年金 2006	公年+職年 2006	2006
ベルギー	39.8	39.5	3.9	8.7	43.7	48.2	69.5	73.5	42.0	42.0	62.8
ブルガリア	41.8	56.9	/	/	41.8	56.9	53.3	68.6	—	—	—
チェコ	60.7	45.0	/	/	60.7	45.0	79.3	58.1	49.7	49.7	54.5
デンマーク	45.1	34.7	3.6	33.5	48.7	68.3	71.3	78.8	22.9	80.3	70.9
ドイツ	43.0	34.0	0.0	11.4	43.0	45.4	63.0	64.0	43.0	43.0	52.0
エストニア	33.0	41.6	/	/	33.0	41.6	41.0	52.1	—	—	—
ギリシャ	105.0	92.9	/	/	105.0	92.9	115.0	108.1	95.7	95.7	43.3
スペイン	90.5	82.0	/	/	90.5	82.0	97.2	85.5	81.2	81.2	52.9
フランス	66.2	50.2	/	/	66.2	50.2	79.4	62.9	53.3	53.3	62.4
アイルランド	36.0	34.2	37.0	28.5	73.0	62.7	82.0	70.7	34.2	34.2	53.8
イタリア	80.2	63.0	0.0	14.0	80.2	77.0	89.0	91.7	67.9	67.9	60.3
キプロス	49.0	60.1	/	/	49.0	60.1	54.0	68.2	—	—	—
ラトビア	60.8	49.7	/	/	60.8	49.7	77.6	65.9	—	—	—
リトアニア	41.0	41.6	/	/	41.0	41.6	57.0	54.2	—	—	—
ルクセンブルク	90.8	90.1	/	/	90.8	90.1	98.3	98.1	88.1	88.1	60.9
ハンガリー	63.5	76.5	/	/	63.5	76.5	100.4	105.2	50.7	76.9	57.6
マルタ	65.3	57.8	/	/	65.3	57.8	79.2	70.1	—	—	—
オランダ	29.6	31.2	41.2	50.9	70.7	82.1	91.8	97.9	30.2	88.3	53.5
オーストリア	68.0	68.6	/	/	68.0	68.6	83.9	88.7	80.1	80.1	58.5
ポーランド	63.2	47.5	/	/	63.2	47.5	77.7	58.7	30.3	61.2	47.9
ポルトガル	74.8	54.7	/	/	74.8	54.7	90.7	70.6	53.9	53.9	52.5(05年)
ルーマニア	27.1	66.4	/	/	27.1	66.4	35.9	87.4	—	—	—
スロベニア	64.0	59.7	/	/	64.0	59.7	82.0	83.6	—	—	—
スロバキア	49.4	50.4	/	/	49.4	50.4	63.1	65.0	24.0	56.4	44.4
フィンランド	63.8	51.5	/	/	63.8	51.5	69.0	57.8	56.2	56.2	59.0
スウェーデン	50.0	39.5	14.5	12.1	64.5	51.6	67.3	54.7	37.8	61.5	66.2
イギリス	35.9	33.1	25.1	25.1	60.4	58.1	74.6	70.7	30.8	30.8	49.2
米国									38.7	38.7	34.7
日本									33.9	33.9	40.0(07年)

注1：/は代替率計算に含まれないので数値がないことを示す。

注2：—はOECD加盟国でないので数値がないことを示す。

イタリアの職域年金の新規受給者率も5%以下で¹⁴⁾、おそらくそのために職域年金の代替率の値が0.0%になっている。

2046年の代替率を見てみると、給付削減措置の導入や私的年金の比重拡大などの年金改革が反映されているものと思われるが、公的年金の代替率が低下している国が目立つ。しかし、ブルガリア、エストニア、キプロス、ハンガリー、ルーマニアなどの新規加盟国は逆に公的年金の代替率が上昇している。

表5にはOECD(2009)の2006年の代替率のデータも載せている。OECD(2009)の方は、2006年に20歳で働き始め、国ごとに異なる受給資格年齢まで働き、その間ずっ

14) Social Protection Committee (2009b, p.44) .

と全労働者の平均報酬を得ていた単身の「平均的労働者」が将来（ほぼ 2046 年から 2051 年）得る年金の代替率である。

表 5 の OECD（2009）の職域年金は強制加入のものに限定されているので、合計の代替率は必ずしも正確に EU の合計総所得代替率に対応していない。それでも、デンマーク・アイルランド・オーストリア・イギリスの乖離は目立っている。また、公的年金だけでも、デンマーク・ハンガリー・オーストリア・ポーランド・スロバキア・イギリスの乖離は大きい。これだけ違っていると、加盟国が提出するデータの基準の統一性について疑問が生じてしまう。

3.3. 変種ケースの所得代替率

基本ケースにおける 2006 年引退と 2046 年引退の代替率の違いは、その間に実行される年金改革の影響を反映している。この年金改革には、a) 年金額計算の算定基礎を引退直前の高報酬から全就労期間の平均報酬に変更する、b) 平均余命の伸長を考慮した因子を年金額算定式に加える、c) 年金受給資格年齢の引き上げ、d) 私的年金の拡充（公的年金内での積立柱部分の拡大や職域年金の拡大等）、などが含まれる。

これに対して変種ケースの代替率比較は、基本ケースの前提条件と異なる場合の 2046 年引退の代替率の変化を見ることになり、一種の感度分析として役に立つ¹⁵⁾。変種ケースとして取り上げられているのは、既裁定年金のスライド方法の影響を見るための「新規裁定から 10 年後の年金の所得代替率」、受給開始年齢の違いの影響を見るための「女性の新規裁定年金の所得代替率」と「2 年繰上受給と 2 年繰下受給の所得代替率」の 2 例、賃金プロファイルの違いの影響を見るための「平均報酬の 3 分の 2 のケースの所得代替率」「平均報酬の 100% から 200% に上昇する（伸び率一定）ケースの所得代替率」「平均報酬の 80% から 120% に上昇する（伸び率一定）ケースの所得代替率」「平均報酬の 75% から 105% に上昇する（伸び率逡減）ケースの所得代替率」の 4 例、そして最後は就労中断の影響を見るための「育児による就労中断があるケースの所得代替率」「失業による就労中断があるケースの所得代替率」の 2 例である。

a) 新規裁定から 10 年後の年金の所得代替率、

既裁定年金のスライド方法の違いによって 10 年後の代替率の低下に差が出てくる。100% 賃金スライドの場合は 2046 年時の新規裁定年金との差は 0 だが、賃金スライドが 100% 以下の場合や物価スライドの場合は、落差は大きくなる。表 6 は、新規裁定から 10 年後の年金生活者が、現役労働者と比べてどの程度生活水準が落ち込むかを表している。

15) Social Protection Committee (2009a, p.18)

b) 女性の新規裁定年金の所得代替率、

2046年時点で年金受給資格年齢が男女で異なる国は、ブルガリア・イタリア・リトアニア・ポーランド・ルーマニア・スロベニアの6ヶ国である。表7は、このうち

表6：新規裁定から10年後の年金の所得代替率

	純所得代替率	総所得代替率		
	合計	合計	公的年金	職域年金
ベルギー	-11	-10	-8	-2
ブルガリア	-10	-9	-9	—
チェコ	-8	-6	-6	—
デンマーク	-7	-7	-2	-5
ドイツ	-2	-2	0	-2
エストニア	-9	-7	-7	—
ギリシャ	-16	-17	-17	—
スペイン	-13	-13	-13	—
フランス	-11	-8	-8	—
アイルランド	-3	-5	0	-5
イタリア	-12	-10	-8	-2
キプロス	-5	-4	-4	—
ラトビア	-10	-10	-10	—
リトアニア	-5	-4	-4	—
ルクセンブルク	0	0	0	—
ハンガリー	-10	-9	-9	—
マルタ	-12	-10	-10	—
オランダ	0	0	0	0
オーストリア	-16	-11	-11	—
ポーランド	-11	-9	-9	—
ポルトガル	-15	-12	-12	—
ルーマニア	-23	-17	-17	—
スロベニア	0	0	0	—
スロバキア	-12	-9	-9	—
フィンランド	-6	-7	-7	—
スウェーデン	-6	-6	-4	-2
イギリス	-11	-10	-2	-8

スロベニアを除く5ヶ国について¹⁶⁾、女性の受給資格年齢まで働いた場合の新規裁定年金の代替率が、男性の受給資格年齢まで働いた場合の代替率と比較してどれくらいの差（単位：パーセント・ポイント）があるかを示している。ただし、代替率計算の分母となる平均報酬は男女別になっておらず、男女計の平均報酬が使われている。女性の年金の代替率は、男性と比べて短い加入期間を反映しておしなべて低い。中でもイタリアの-18ポイント、ポーランドの-16ポイントが目立っているが、これは両国の見なし確定拠出制度により、早期受給すると給付乗率が低下する仕組みになっているためである。

表7：女性の受給資格年齢年金の所得代替率

	純所得代替率	総所得代替率		
	合計	合計	公的年金	職域年金
ブルガリア	-5	-5	-5	0
イタリア	-18	-18	-15	-3
リトアニア	-4	-3	-3	0
ポーランド	-16	-13	-13	0
ルーマニア	-4	-3	-3	0

c) 2年繰上（38年加入）と2年繰下（42年加入）のケースの所得代替率

2046年の基本ケースの代替率下落に現れているように、少子高齢化による年金財政の悪化に対して各国は給付水準を切り下げる改革で対応している。加入者が元の給付水準を維持したければ、就労期間を延長する他ない。表8に示されているように、2年の繰上・繰下が5ポイント以上の下落・上昇になる国は、ブルガリア・チェコ・ドイツ・エストニア・スペイン・フランス・イタリア・ラトビア・リトアニア・ハンガリー・オーストリア・スロベニア・スロバキア・フィンランド・スウェーデンなどである。これに対してベルギー・デンマーク・ギリシャ・アイルランド・ルクセンブルク・マルタ・イギリスなどの国の変化率は小幅であるが、これらの国はすべて確定給付型の公的年金である。

d) 平均報酬の3分の2のケースの所得代替率

表9は、就労期間中の賃金プロフィールが平均報酬の3分の2の水準にとどまるケースについて、基本ケースとの間の代替率の差を示している。平均報酬の3分の2のケー

16) スロベニアの場合、女性の受給資格年齢は男性の63歳に比べて2年若い61歳だが、男性の代替率と同じになるように給付設計されていて男女差が出ないので、除外されている。Social Protection Committee (2009a, p.21)。

スは、パートタイム労働者等の低賃金労働者に対する改革の影響を見るのに有用である。チェコ・デンマーク・エストニア・アイルランド・リトアニア・ルクセンブルク・オランダ・スウェーデン・イギリスの公的年金の総所得代替率の差はかなり大きく、平均報酬の低い者に対する優遇措置の存在をうかがわせる。それ以外の国については代替率の差は小さい。

しかし、純所得代替率でみると、キプロス・ハンガリー・オーストリア・ポルトガル・ルーマニア・スロベニア・スロバキアなどでは、平均報酬の低い者の方が不利になっている。これは、低賃金労働者の現役時の税・社会保険料負担は平均賃金労働者よりも少なく、退職後所得も所得税控除の恩恵の及ばない低位にある場合が多いためである。

e) 平均報酬の100%から200%に上昇する（伸び率一定）ケースの所得代替率

表10は、賃金プロファイルが平均報酬の100%水準から200%水準に直線的に上昇するケースの代替率を示している。スウェーデンを除くすべての国で、総所得代替率と純所得代替率の双方が基本ケースに比べて著しく下落している¹⁷⁾。これは、公的年金ではしばしば年金額算定基礎の報酬に上限が設けられ、また年金額算定式自体も累進的になっているためである。さらに、代替率の分母の報酬は全就労期間の平均値ではなく引退前年の報酬が採用されているので、この上昇ケースの平均値である150%水準ではなく、200%水準が分母にくる。他方、代替率の分子の年金額はこの150%水準で算定される算定式が多い。このことも、代替率の下落に拍車をかける要因になっていることは間違いない。

f) 平均報酬の80%から120%に上昇する（伸び率一定）ケースの所得代替率

表11は、賃金プロファイルが平均報酬の80%水準から120%水準に直線的に上昇するケースの代替率を示している。この変種ケースの生涯総報酬額は基本ケースと同じで、全就労期間中の平均報酬も基本ケースと同じなので、基本ケースの代替率と等しくなり、差は生じないように思われるかもしれない。しかし実際は、かなりの下落を示している。

この理由の第1として、代替率の分母として引退直前の120%水準がとられ、基本ケースよりも20%高いことが大きく影響している。第2に年金額の算定式が、引退直前の報酬が高くなるに従って代替率が低くなるような累進的な給付設計になっているれば、基本ケースよりも低下する。第3に、給付設計が確定拠出型になっていると複

17) 表10の原資料は、Social Protection Committee (2009a, p.25) のTable 12だが、このTable 12の数値は次のTable 13の数値とまったく同じであり、誤ってコピーされたものと思われる。そのために、本稿の表12はSocial Protection Committee (2009b) の国別データから再生している。

EU 諸国の年金所得代替率について（大谷津晴夫）

表 8：2 年繰上（38 年加入）と 2 年繰下（42 年加入）のケースの所得代替率

	純所得代替率		総所得代替率					
	合計		合計		公的年金		職域年金	
	2 年繰上	2 年繰下	2 年繰上	2 年繰下	2 年繰上	2 年繰下	2 年繰上	2 年繰下
ベルギー	-4	4	-4	3	-3	2	-1	1
ブルガリア	-8	8	-7	8	-7	8	-	-
チェコ	-8	10	-6	8	-6	8	-	-
デンマーク	-1	1	-1	1	0	0	-1	1
ドイツ	-6	7	-6	6	-4	4	-1	2
エストニア	-9	9	-7	7	-7	7	-	-
ギリシャ	-1	7	-1	8	-1	8	-	-
スペイン	-10	3	-11	3	-11	3	-	-
フランス	-8	4	-7	3	-7	3	-	-
アイルランド	-1	2	-2	3	0	0	-2	3
イタリア	-10	6	-8	5	-7	3	-2	2
キプロス	-1	NA	-1	NA	-1	NA	-	-
ラトビア	-6	7	-6	7	-6	7	-	-
リトアニア	-5	6	-4	4	-4	4	-	-
ルクセンブルク	-4	1	-6	1	-6	1	-	-
ハンガリー	-13	9	-11	12	-11	12	-	-
マルタ	0	NA	0	NA	0	NA	-	-
オランダ	1	7	-3	8	0	0	-3	8
オーストリア	-9	9	-9	9	-9	9	-	-
ポーランド	-3	8	-2	7	-2	7	-	-
ポルトガル	-3	14	-2	11	-2	11	-	-
ルーマニア	-4	6	-3	5	-4	0	-	-
スロベニア	-7	4	-6	3	-6	3	-	-
スロバキア	-9	10	-7	8	-7	8	-	-
フィンランド	-5	6	-6	6	-6	6	-	-
スウェーデン	-5	6	-6	7	-4	6	-1	1
イギリス	-2	2	-2	2	-1	0	-1	1

表9：平均報酬の3分の2のケースの所得代替率

	純所得代替率	総所得代替率		
	合計	合計	公的年金	職域年金
ベルギー	-1	2	2	0
ブルガリア	1	0	0	—
チェコ	14	13	13	—
デンマーク	22	21	21	0
ドイツ	-1	0	0	0
エストニア	6	6	6	—
ギリシャ	-1	0	0	—
スペイン	-1	0	0	—
フランス	0	0	0	—
アイルランド	15	17	17	0
イタリア	0	0	0	0
キプロス	-2	0	0	—
ラトビア	2	0	0	—
リトアニア	7	7	7	—
ルクセンブルク	5	6	6	—
ハンガリー	-10	0	0	—
マルタ	1	3	3	—
オランダ	6	4	15	-11
オーストリア	-4	0	0	—
ポーランド	0	0	0	—
ポルトガル	-4	1	1	—
ルーマニア	-4	0	0	—
スロベニア	-3	0	0	—
スロバキア	-3	0	0	—
フィンランド	4	3	3	—
スウェーデン	9	8	8	0
イギリス	15	14	14	0

EU 諸国の年金所得代替率について（大谷津晴夫）

表 10：平均報酬の 100%から 200%に上昇する（伸び率一定）ケースの所得代替率

	純所得代替率	総所得代替率		
	合計	合計	公的年金	職域年金
ベルギー	-23.4	-18.3	-16.2	-2.1
ブルガリア	-16.8	-14.1	-14.1	—
チェコ	-22.6	-19.9	-19.9	—
デンマーク	-22.7	-27.6	-19.3	-8.3
ドイツ	-20.7	-14.4	-10.8	-3.6
エストニア	-17.2	-14.1	-14.1	—
ギリシャ	-8.5	-2.2	-2.2	—
スペイン	-10	-11.8	-11.8	—
フランス	NA	-18.8	-18.8	—
アイルランド	-21.7	-24.2	-17.1	-7.1
イタリア	-22.5	-18.9	-15.5	-3.4
キプロス	-12.2	-11	-11	—
ラトビア	-19.2	-12.4	-12.4	—
リトアニア	-17	-13.9	-13.9	—
ルクセンブルク	-22.8	-25.2	-25.2	—
ハンガリー	-28	-19	-19	—
マルタ	-31.4	-28.9	-28.9	—
オランダ	-21	-22.4	-15.6	-6.8
オーストリア	-16.9	-16.9	-16.9	—
ポーランド	-13.2	-11.8	-11.8	—
ポルトガル	-11.3	-13.3	-13.3	—
ルーマニア	-20.6	-16.4	-16.4	—
スロベニア	-20.9	-17.6	-17.6	—
スロバキア	-14.1	-12.5	-12.5	—
フィンランド	-10.5	-12.7	-12.7	—
スウェーデン	2.2	-4.6	-17.8	13.1
イギリス	-24.1	-21	-12.3	-8.8

利効果の影響が大きくなるので、就労期間の前半の相対的な低賃金は基本ケースよりも代替率を低下させてしまう。

g) 平均報酬の75%から105%に上昇する（伸び率逡減）ケースの所得代替率

表12は、賃金プロファイルが平均報酬の75%水準から105%水準に向かって上昇し、その間の伸び率が逡減していくケースの代替率を示している。全就労期間の生涯総報酬額は基本ケースの生涯総報酬額と同じになるように設定されているので、このケースの全就労期間の平均報酬は基本ケースと同じである。

しかし、生涯総報酬総額は基本ケースと同じであるにもかかわらず、この変種ケースの所得代替率は、3ポイント高いスペインを除いて、基本ケースと比べると少し低い。しかしその下落幅は、平均報酬の80%水準から120%水準に直線的に上昇するケースと比べると小さいといえる。それは、このケースの代替率計算では、平均報酬の120%水準よりも小さい105%水準が分母になっているためである。

h) 育児による就労中断があるケースの所得代替率

表13は、25歳から働きはじめて賃金プロファイルは平均報酬の100%水準を維持し、国別の女性の年金受給資格年齢に達して引退する女性について、その就労期間中に育児による就労中断の有るケースと無いケースとの所得代替率の差を示している。ここでは、2人の子どもが25歳と27歳の時に生まれると想定されている。

ドイツ・フランス・イタリアでは育児休業取得の有無とは関係なしに、出産の事実だけで年金ポイントが加算される。表13で育児休業年数が0年で代替率が増えているのはこのためである（フランスでは第3子の出産に対する年金加算率はさらに大きい）。

育児休業の初年については、多くの国が一定の保護を与えている。チェコ・スペイン・ルクセンブルク・マルタ・フィンランドは3年までの育児休業を保護しているので、3年目でも代替率が低下していない。ベルギーは2年までの育児休業の代替率に低下がない。

これ以外の全ての国で育児休業の取得は1年目から代替率を低下させている。育児期間中の保険料の無拠出が年金額の低下をもたらすからである。加盟国の中で下落率が一番大きいのはルーマニアである。ベルギー・アイルランド・オランダ・イギリスの下落は職域年金における育児ポイントによる保護の欠如を反映している。なぜなら、これらの国の公的年金では、育児休業中は育児ポイント制による100%の保護が定額部分と所得比例部分の双方に与えられるからである。

EU 諸国の年金所得代替率について（大谷津晴夫）

表 11：平均報酬の 80%から 120%に上昇する（伸び率一定）ケースの所得代替率

	純所得代替率	総所得代替率		
	合計	合計	公的年金	職域年金
ベルギー	-10	-7	-6	-1
ブルガリア	-10	-9	-9	—
チェコ	-8	-7	-7	—
デンマーク	-10	-11	-6	-6
ドイツ	-9	-8	-6	-2
エストニア	-10	-8	-8	—
ギリシャ	-3	-2	-2	—
スペイン	-1	-1	-1	—
フランス	-7	-6	-6	—
アイルランド	-9	-10	-6	-5
イタリア	-15	-12	-10	-2
キプロス	-9	-10	-10	—
ラトビア	-11	-8	-8	—
リトアニア	-9	-7	-7	—
ルクセンブルク	-12	-15	-15	—
ハンガリー	-13	-13	-13	—
マルタ	-10	-10	-10	—
オランダ	-14	-14	-5	-8
オーストリア	-11	-11	-11	—
ポーランド	-9	-8	-8	—
ポルトガル	-10	-9	-9	—
ルーマニア	-13	-11	-11	—
スロベニア	-12	-10	-10	—
スロバキア	-10	-8	-8	—
フィンランド	-8	-9	-9	—
スウェーデン	-7	-9	-7	-2
イギリス	-11	-10	-6	-4

表12：平均報酬の75%から105%に上昇する（伸び率逓減）ケースの所得代替率

	純所得代替率	総所得代替率		
	合計	合計	公的年金	職域年金
ベルギー	-2	-2	-2	0
ブルガリア	-3	-3	-3	-
チェコ	-2	-2	-2	-
デンマーク	-3	-3	-2	-2
ドイツ	-3	-2	-2	-1
エストニア	-4	-3	-3	-
ギリシャ	0	0	0	-
スペイン	3	3	3	-
フランス	0	0	0	-
アイルランド	-3	-3	-2	-1
イタリア	-4	-3	-3	0
キプロス	-9	-9	-9	-
ラトビア	-3	-2	-2	-
リトアニア	-2	-2	-2	-
ルクセンブルク	-3	-4	-4	-
ハンガリー	-3	-4	-4	-
マルタ	-3	-3	-3	-
オランダ	-3	-4	-1	-2
オーストリア	-6	-6	-6	-
ポーランド	-3	-2	-2	-
ポルトガル	-3	-3	-3	-
ルーマニア	-4	-3	-3	-
スロベニア	-3	-3	-3	-
スロバキア	-3	-2	-2	-
フィンランド	-2	-3	-3	-
スウェーデン	-2	-2	-2	-1
イギリス	-3	-3	-2	-1

表 13：育児による就労中断があるケースの所得代替率

	育児休業年数															
	0年				1年				2年				3年			
	NET		GROSS		NET		GROSS		NET		GROSS		NET		GROSS	
	計	計	公	職	計	計	公	職	計	計	公	職	計	計	公	職
ベルギー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	-1	0	-1	
ブルガリア	0	0	0	-	-2	-2	-2	-	-3	-3	-3	-	-4	-4	-4	-
チェコ	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
デンマーク	0	0	0	0	-1	-1	0	-1	-2	-1	0	-2	-2	-2	1	-3
ドイツ	1	1	1	0	0	0	1	0	-1	-1	0	-1	-2	-2	-1	-1
エストニア	0	0	0	-	0	0	0	-	-1	-1	-1	-	-1	-1	-1	-
ギリシャ	0	0	0	-	0	-1	-1	-	-1	-1	-1	-	-1	-2	-2	-
スペイン	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
フランス	1	1	1	-	1	1	1	-	1	0	0	-	0	0	0	-
アイルランド	0	0	0	0	-1	-1	0	-1	-1	-2	0	-2	-2	-2	0	-2
イタリア	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	-2	-2	-1	-1
キプロス	0	0	0	-	-1	-1	-1	-	-2	-2	-2	-	-3	-3	-3	-
ラトビア	0	0	0	-	-1	-1	-1	-	-3	-2	-2	-	-4	-3	-3	-
リトアニア	0	0	0	-	-1	-1	-1	-	-2	-1	-1	-	-2	-2	-2	-
ルクセンブルク	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
ハンガリー	0	0	0	-	-1	-1	-1	-	-2	-2	-2	-	-4	-3	-3	-
マルタ	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
オランダ	0	0	0	0	-1	-1	0	-1	-3	-2	0	-2	-4	-3	0	-3
オーストリア	0	0	0	-	2	3	3	-	1	1	1	-	-1	-1	-1	-
ポーランド	0	0	0	-	-1	-1	-1	-	-2	-2	-2	-	-3	-3	-3	-
ポルトガル	0	0	0	-	-1	-1	-1	-	-3	-2	-2	-	-4	-3	-3	-
ルーマニア	0	0	0	-	-2	-2	-2	-	-5	-4	-4	-	-7	-5	-5	-
スロベニア	0	0	0	-	-2	-1	-1	-	-3	-2	-2	-	-5	-3	-3	-
スロバキア	0	0	0	-	-1	0	0	-	-1	-1	-1	-	-2	-1	-1	-
フィンランド	0	0	0	-	0	0	0	-	1	1	1	-	0	0	0	-
スウェーデン	0	0	0	0	0	-1	0	0	-1	-1	0	-1	-1	-2	-1	-1
イギリス	0	0	0	0	-1	-1	0	-1	-2	-2	0	-1	-3	-2	0	-2

注) NET = 純所得代替率, GROSS = 総所得代替率, 公 = 公の年金, 職 = 職域年金

表14：失業による就労中断があるケースの所得代替率

	失業年数											
	1年				2年				3年			
	NET		GROSS		NET		GROSS		NET		GROSS	
	計	計	公	職	計	計	公	職	計	計	公	職
ベルギー	1	-1	-1	0	1	-1	-1	0	-3	-4	-3	-1
ブルガリア	-2	-2	-2	-	-2	-2	-2	-	-2	-2	-2	-
チェコ	0	0	0	-	0	0	0	-	-1	-1	-1	-
デンマーク	-1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	-2	-2	1	-2
ドイツ	-1	-1	0	-1	-2	-2	0	-2	-4	-3	-1	-2
エストニア	-1	-1	-1	-	-2	-1	-1	-	-2	-2	-2	-
ギリシャ	-1	-1	-1	-	-1	-1	-1	-	-2	-2	-2	-
スペイン	0	0	0	-	0	0	0	-	-1	-1	-1	-
フランス	0	0	0	-	0	-1	-1	-	0	-1	-1	-
アイルランド	-1	-1	0	-1	-1	-2	0	-2	-2	-2	0	-2
イタリア	0	0	0	0	-3	-2	-2	-1	-5	-4	-3	-1
キプロス	-1	-1	-1	-	-2	-2	-2	-	-4	-3	-3	-
ラトビア	-1	-1	-1	-	-3	-2	-2	-	-4	-3	-3	-
リトアニア	-1	-1	-1	-	-2	-1	-1	-	-2	-2	-2	-
ルクセンブルク	-1	-1	-1	-	-3	-3	-3	-	-4	-4	-4	-
ハンガリー	-1	0	0	-	-1	-1	-1	-	-2	-1	-1	-
マルタ	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
オランダ	-1	-1	0	-1	-2	-3	0	-3	-2	-4	0	-4
オーストリア	-1	-1	-1	-	-1	-1	-1	-	-2	-2	-2	-
ポーランド	-1	-1	-1	-	-2	-2	-2	-	-4	-3	-3	-
ポルトガル	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
ルーマニア	-2	-2	-2	-	-4	-3	-3	-	-7	-5	-5	-
スロベニア	-1	-1	-1	-	-1	-1	-1	-	-3	-2	-2	-
スロバキア	-2	-2	-2	-	-4	-3	-3	-	-6	-5	-5	-
フィンランド	-3	-3	-3	-	-5	-6	-6	-	-6	-7	-7	-
スウェーデン	-1	-1	0	-1	-2	-2	-1	-1	-3	-4	-1	-2
イギリス	-1	-1	0	-1	-2	-2	-1	-1	-3	-3	-1	-2

注) NET = 純所得代替率, GROSS = 総所得代替率, 公 = 公的年金, 職 = 職域年金

i) 失業による就労中断があるケースの代替率

表14は、25歳から働きはじめて賃金プロファイルは平均報酬の100%水準を維持し、国別の男性の年金受給資格年齢に達して引退する男性単身者について、その就労期間中に失業による中断の有るケースと無いケースとの所得代替率の差を示している。

失業は最高額の失業手当が与えられる時に発生すると仮定され、1年継続、2年継続、3年継続の3ケースで比較している。失業に対する保護は育児休業に対する保護よりも多くの加盟国で手薄であることが表から見て取れる。代替率の差は失業年数が増加するにつれて大きくなっている。3年の失業期間中の下落率については大部分の国で一定だが、ブルガリア・オランダ・フィンランド・イギリスではより小さくなり、ベルギー・ドイツ・スペイン・イタリア・キプロス・ポーランド・ラトビア・ルクセンブルク・スウェーデン・スロベニアではより大きくなっている。

失業期間に対して年金受給権を付与する法定期間は大部分の国で3年に及ばない。その結果、失業の第2年あるいは第3年目に代替率が大きく下落している。極端な場合は、無所得および無拠出期間として処理される。

スロバキアでは失業期間は無拠出期間になり、年金権が付与されない。フィンランドでは63歳以降における失業手当の受給期間については年金権が付与されないが、62歳からは失業手当の代わりに年金を減額なしに受給できる。63歳以前における所得比例の失業手当の受給期間は年金権が付与されるが、就労所得の年金額よりも低率で算定される。マルタでは、正規の求職登録を行う失業者は社会保障保険料を納付したとみなされる。

4. OECD 基準の所得代替率との異同

年金の所得代替率の国際比較についてはOECDの研究が並行して存在し、一般的にはこちらの方がよく知られている。今日までにすでにOECD(2005)、OECD(2007)、OECD(2009)が刊行されており、OECD(2005)については邦訳も出ている。EUに加盟する27カ国の中でOECDにも加盟している国は19カ国あり、これらの国についてはOECD基準の代替率とEU基準の代替率が併存することになる。表5に示したように、両者の間で代替率の計算基準が違っているので、同じ2006年の代替率でもその数値は一致していない。部分的には相当の乖離がみられる。両者の代替率の違いに無闇に戸惑わないように、両者の代替率の計算基準の違いについて本節で改めて整理しておくことにする。

先ず指摘しておかなければならないのは、OECD(2005, 2007, 2009)は所得代替率の比較だけにとどまらず、幅広い指標で比較している点である。所得代替率以外にも、全産業の平均報酬に対する個人年金額の割合を示す「相対的年金水準」(relative

pension level) や生涯受給総額の現在割引価値を示す「年金資産」(pension wealth) をそれぞれ報酬ランク別に比較している。さらには、公的年金の年金額分布の不平等を計測したジニ係数や、そのジニ係数に基づいて公的年金の給付算定式の「累進性指数」(index of progressivity) を作成するなど、年金の「妥当性」にかかわる分野だけでも、かなり多面的な比較を行っている。これに対して Social Protection Committee (2004, 2006, 2009a, 2009b) の方は、あくまでも所得代替率の視点からの比較が中心で、付随的に保険料率や年金給付支出の変化が取り上げられているにすぎない。

就労開始年齢・引退年齢・加入年数・引退前所得・代替率計算年

OECD (2009) の所得代替率計算の基礎になっているのは、2006年に20歳で働き始め、国ごとに異なる受給資格年齢まで働き、その間ずっと全労働者の平均報酬を得ていた単身の「平均的労働者」である。この「平均的労働者」が将来(ほぼ2051年頃)引退した最初の年に受給する年金額を全就労期間の所得の平均、つまり全労働者の平均報酬で割って算出する。EUの「仮設的労働者」も「平均的労働者」を基礎にしているが、就労開始年齢は25歳、引退年齢は65歳として、2006年と2046年に引退する者の代替率を計算している。代替率計算の分母となる引退前の所得は、EUが引退前年の報酬であるのに対してOECDは全就労期間の平均報酬である。就労開始年齢・引退年齢・加入年数にズレはあるものの、「平均的労働者」の報酬に関しては引退前年の報酬と全就労期間の平均報酬は同じになるので、OECD(2009)の2006年の代替率はSocial Protection Committee(2009a, 2009b)の2046年の代替率にはほぼ対応するはずである。しかし、既に指摘したように、数カ国については両者の値に相当の開きがある。

所得代替率計算に含まれる年金制度の範囲

公的年金以外では、社会扶助等の資力調査付き補足給付と私的な職域年金がOECD基準とEU基準の双方の代替率計算に含められている。例えば、引退前所得が平均報酬の3分の2の水準の低年金受給者が当該国の社会扶助の受給資格を充たすのであれば、社会扶助給付はこの低所得の年金受給者の代替率計算に算入されることになる。

職域年金については、EU基準は強制加入あるいは高い加入率実績のある任意加入の職域年金を代替率計算に含めている。具体的にはベルギー・デンマーク・ドイツ・アイルランド・イタリア・オランダ・スウェーデン・イギリスの8カ国の職域年金を代替率計算に含めている。しかし、OECD基準が強制加入の私的年金をもつ国として分類しているのは、これら8カ国の中ではデンマーク・オランダ・スウェーデンの3カ国のみである。逆にEU基準では排除されたオーストリア・ハンガリー・ポーラ

ンド・スロバキアが、OECD 基準では強制加入の私的年金をもつ国に分類されている。職域年金の線引きの仕方が両者間で明らかに異なり、細心の注意が必要だ。

労働者の平均報酬

代替率計算の分母となる引退前所得には、EU 基準では引退前年の報酬がとられ、OECD 基準では全就労期間を平均した報酬がとられる。どちらにしても、引退前所得の水準は経済全体の平均報酬の倍率で数種類にパターン化されている。問題は、両者における経済全体の平均報酬の定義である。

OECD 基準の平均報酬は、OECD（2005）までは、製造業のフルタイムの筋肉労働者の賃金である「平均生産労働者賃金」であった。OECD（2007）からは、国際標準産業分類（ISIC）の C（鉱業）から K（不動産業）までに算定基礎の産業を広げ、さらに非筋肉労働者の賃金をも新たに含めた「平均労働者賃金」に変更された¹⁸⁾。「平均労働者賃金」は「平均生産労働者賃金」よりも高くなるのが通例である。

EU 基準の平均報酬は、国民経済計算の雇用者報酬から社会保険料の雇主負担を控除して算出されるが、これは概ね OECD の「平均労働者賃金」に対応するとされる¹⁹⁾。しかし、表 4 で既に確認したように、ベルギー・オーストリア・イギリスの 3 カ国については両者の数値に相当の開きがある。Social Protection Committee（2009b）の国別分析にはこの乖離の由来に関して推測のヒントすらない。各加盟国の平均報酬データ作成基準にまで遡って吟味する必要がある。

報酬分布・年金給付分布

年金の所得代替率は、引退前の勤労所得に対する引退後の年金所得の比率の形で年金制度が約束する給付水準を示すが、実際に受給する年金額の分布状態については何も語らない。OECD（2009）にあって Social Protection Committee（2009a, 2009b）に欠けているのは、まさにこの年金給付の分布に関する情報である。年金の妥当性を評価するには、個人の報酬ランクないし報酬パターン別の年金給付水準の情報に加えて、年金給付の分布に関する情報が必要である。

OECD が年金給付の分布にも注意を払っていることは、平均報酬に対応する代替率や相対的年金水準だけでなく、中央値の報酬に対応する代替率、加重平均報酬に対応した相対的年金水準や年金資産をも掲載している点に現れている。OECD 加盟 18 カ国の報酬分布についていえば、中央値は平均値の 80% から 85% の水準にあり、勤労者の 3 分の 2 が平均以下の報酬しか得ていない。

OECD は加盟国における報酬分布ならびに年金給付分布の偏りを見るためにジニ

18) OECD（2008, p.448-451）。

19) Social Protection Committee（2009a, p.10）。

係数も掲載している。さらにその二つのジニ係数に基づいて以下の式で示される「累進性指数」(index of progressivity)を作成し、加盟国の年金制度設計の基本哲学を指数化している。累進性指数は、報酬の多寡と無関係に一定の年金額を支給する純粹再分配的な基礎年金が100、異なる報酬に対して一定の代替率の年金を支給する純粹保険的な報酬比例年金が0になるように作られている²⁰⁾。

$$\text{累進性指数} = 100 - \text{年金給付ジニ係数} \div \text{報酬ジニ係数} \times 100$$

5. おわりに

Social Protection Committee (2009a) は、既に指摘したように、Table 12 の数値データに誤りがあることや (Table 13 の数値データが誤って転写されている)、賃金プロフィールの変種ケースに生じる代替率の落差の説明の際に分母の引退前所得の違いへの言及がないなど、細かな点で精緻さを欠いている。指標部会のレポートという性格上、これはある程度仕方がないことかもしれない。しかし、OECD 基準で作成された代替率との違いについては、もっと丁寧な説明があつて然るべきと思われる。各種の統計・指標作成において EU と OECD との間には緊密な協力関係が確立しているので、これは十分に可能なはずである。

最後に日本の所得代替率の計算基準について簡単に触れておきたい。厚生労働省が作成する日本の所得代替率は厚生年金加入者を基礎において、世帯類型別に税・社会保険料控除前の世帯計の総年金所得を手取り世帯所得で割って算出される。分母は手取り所得、分子は税・社会保険料込みの総所得となっていて、整合性がとれていない。年金給付が従前所得にリンクしていない国民年金だけに加入する世帯については、代替率は計算されない。

厚生労働省が代替率を計算している世帯類型は、表 15 に示したように、①片働き世帯 (夫のみが40年間フルタイム就労し、妻は専業主婦)、②共働き世帯 (夫婦ともに40年間フルタイム就労)、③育児中断のある夫婦共働き世帯 (夫は40年間フルタイム就労し、妻は育児による就労中断後フルタイム就労)、④育児離職後に片働き世帯 (夫は40年間フルタイム就労、妻は育児離職後専業主婦)、⑤男子単身世帯 (40年間フルタイム就労)、⑥女子単身世帯 (40年間フルタイム就労)、の6タイプである。男女のフルタイム就労時の賃金水準としては、男女加入者別の平均標準報酬がとられている。

20) 年金給付ジニ係数÷報酬ジニ係数の比率はパーセント表示なので、100を乗じている。OECD (2009, p.126) の累進性指数定式に関する説明は、このパーセント表示の指摘がなく、ミスリーディングである。ちなみに OECD (2005, 2007) ではパーセント表示の但し書きがついていた。

表 15：日本の世帯類型別の所得代替率（2004 年・2009 年）

	世帯類型	2004 年水準		2009 年水準	
		所得水準 (万円)	代替率 (%)	所得水準 (万円)	代替率 (%)
①	夫：40 年間フルタイム就労	夫：39.3	59.3	夫：35.8	62.3
	妻：40 年間専業主婦	妻：0		妻：0	
②	夫：40 年間フルタイム就労	夫：39.3	46.4	夫：35.8	48.3
	妻：40 年間フルタイム就労	妻：24.5		妻：22.1	
③	夫：40 年間フルタイム就労	夫：39.3	49.6	夫：35.8	51.2
	妻：育児中断後フルタイム就労	妻：16.0		妻：15.4	
④	夫：40 年間フルタイム就労	夫：39.3	56.1	夫：35.8	58.6
	妻：育児離職後専業主婦	妻：4.1		妻：3.9	
⑤	男子単身	39.3	42.5	35.8	43.9
⑥	女子単身	24.5	52.7	22.1	55.3

注）厚生労働省年金局数理課（2005）と厚生労働省（2009）のデータに基づいて作成。

厚生労働省は、夫が厚生年金に 40 年加入し、妻が国民年金の第 3 号被保険者として 40 年間加入する①の片働きの専業主婦世帯を標準世帯と位置づけて、その世帯が受給する年金の所得代替率を標準的な所得代替率としている²¹⁾。この代替率の日本基準は EU 基準や OECD 基準と著しく不整合なので、直接比較することはできない。国際比較するには、⑤や⑥の単身者の代替率を基準にしなければならない。しかし、同じ男子単身者の所得代替率であっても、OECD 基準と厚生労働省基準には基本的な違いがあるので、OECD の 2006 年の数値と厚生労働省の 2004 年の数値の乖離には、年次の違いに還元されない要因が伏在しているように思われる。

いずれにしても、日本の年金の給付水準は国際的に低い位置にあることが、EU 指標や OECD 指標との比較を通してわかってくる。少子高齢化に対応した年金改革が求められているとはいえ、国際比較の視点で日本の年金の相対的な位置を確認する作業も忘れてはならないだろう。

21) 例えば厚生労働省（2009b, p.17-8）によれば、夫が国民年金の第 2 号被保険者になっている世帯の中で妻が第 3 号被保険者の世帯は 65% を占めており、全夫婦世帯の中でも 52% に及ぶ。また既に年金を受給している世代についても、夫の現役時代の経歴が正社員中心であった世帯の中で妻が厚生年金に本格的に加入していなかった世帯は 60% を占める。

参考文献

- European Commission (2006), *Adequate and sustainable pensions - Synthesis report 2006*.
- OECD (2005), *Pensions at a Glance: Public Policies across OECD Countries*.
(邦訳: 栗林世監訳・連合総合生活開発研究所訳 『図表でみる世界の年金－公的年金政策の国際比較』
明石書店、2007年)
- OECD (2007), *Pensions at a Glance: Public Policies across OECD Countries*.
- OECD (2008), *Taxing Wages 2006-2007*
- OECD (2009), *Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income Systems in OECD Countries*.
- Social Protection Committee (2004), *Current and Prospective Pension Replacement Rates: Report on Work in Progress (23 February 2004)*.
- Social Protection Committee (2006), *Current and Prospective Pension Replacement Rates: Report by the Indicators Sub-Group (ISG) of the Social Protection Committee (SPC) -May 19th 2006*.
- Social Protection Committee (2009a), *Current and Prospective Pension Replacement Rates 2006-2046 (July 1st 2009)*.
- Social Protection Committee (2009b), *Current and Prospective Pension Replacement Rates 2006-2046 : ANNEX-COUNTRY FICHES (December 8th 2009)*.
- 厚生労働省年金局数理課 (2005) 「厚生年金・国民年金 平成16年財政再計算結果」
- 厚生労働省 (2009a) 「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し－平成21年財政検証結果－」
- 厚生労働省 (2009b) 「平成21年財政検証結果解説資料 (第1版)」