

## 米英独仏における公務員年金制度の概略

### 1 調査の概要

本院は、主要先進国である米、英、独、仏の国家公務員の年金制度等について、各国の年金制度担当者などからの聴き取り及び関連する資料の収集分析を行った。以下は各国の公務員年金制度の概略を取りまとめたものであり、各国ごとの年金制度等の概要は別添 1～4 のとおりである。

### 2 米英独仏の公務員年金制度の概略

#### (1) 行政・公務員制度

連邦制か否か、議院内閣制か否かなど、国によって行政の仕組みは異なるが、いずれの国においても、国民の信託を受けた政府において、成績主義の原則に基づく中立的な公務員集団が政策立案の補佐や行政執行を担っており、公務員による中立・公正な職務遂行を担保するため、公務員に身分保障を認める一方で、政治的行為の制限や守秘義務、再就職制限など、民間企業よりも厳しい服務義務が課されている。

各国とも公務員制度の一環として、公務員年金制度を有している。公務員の場合、民間従業員に比べ比較的長期勤続の者が多く、退職後の生活に十分な年金が得られるまで勤務したら、再就職することなく年金生活に入るケースが一般的である。

#### (2) 国家公務員年金制度の沿革

各国の年金の歴史をみると、いずれの国においても、長年公務に勤務した職員及びその家族の退職後の生活保障、不正防止、退職管理の観点から、まず、恩給又は職域年金としての公務員年金制度が発展し、その後、国民又は被用者全般に適用される社会保障年金、企業年金が発達してきている。なお、退職一時金については、イギリスで退職時に年金年額の 3 年分相当の一時金が年金とは別に年金制度から支給される例があるだけであり、退職給付は年金によるものとなっている。

公務員年金と社会保障年金との関係については、公務員にも社会保障年金を適用し、その上に職域年金としての公務員年金制度を設ける国（米英）と、公務員には社会保障年金を適用せず、公務員年金制度だけを設ける国（独仏の官

吏)に分かれる。なお、いずれの国においても、公務員年金の水準は社会保障年金の水準を大きく上回っている。

### (3) 年金制度・年金水準

#### アメリカ

連邦公務員は、CSRS(Civil Service Retirement System)と呼ばれる公務員年金(確定給付型)が設けられている 1983 年以前の採用者と、被用者・自営業者を対象とする社会保障年金(OASDI:Old-Age, Survivors, and Disability Insurance. 確定給付型)の適用を受け、その上積み部分として、FERS(Federal Employees Retirement System)と呼ばれる公務員年金(確定給付型)及び TSP(Thrift Savings Plan)と呼ばれる積立貯蓄(確定拠出型)が設けられている 1984 年以後の採用者に分かれる。なお、退職後、スパイなどの国家安全保障に係る犯罪を犯したときには、CSRS、FERS の年金受給権を失う。

CSRS：職員は給与の 7% を拠出。勤続 30 年以上あれば 55 歳から減額なしで年金を受け取ることができ、例えば、38 年勤続の場合、最も高い連続する 3 年間の平均給与の 72.25% の年金が支給される。年金額は物価スライドする。

社会保障年金：職員は給与(年 94,000 ドルを上限とする)の 6.2% を拠出する。67 歳(引上げ途上で現在は 65.5 歳)から受給可能で、年金額は退職前 35 年間の平均給与を基に、所得の低い者の代替率が高くなるように設定されている。2005 年の平均年金月額は、単身者で 959 ドル、夫婦で 1,437 ドルとなっている。年金額は物価スライドする。

FERS：職員は給与の 0.8% を拠出する(社会保障年金への拠出と合わせると 7% となり、CSRS の拠出率と同じになる)。勤続 30 年以上あれば、57 歳(引上げ途上で現在は 55.5 歳)から減額なしで年金を受け取ることができ、例えば、38 年勤続かつ 62 歳以上で退職の場合、最も高い連続する 3 年間の平均給与の 41.8% の年金が支給される。年金額は概ね物価に応じてスライドする。

TSP：確定拠出型の積立貯蓄制度。職員の拠出は任意だが、給与の 10% 程度を拠出している職員が多いと言われている。国は職員の拠出率に応じて、給与の 1~5% を拠出する。拠出金は職員が選択する投資ファンドで運用され、退職時に積立額を一時金で引き出したり、年金化することができる。

## イギリス

国家公務員は、一定の収入以上を有する全国民を対象とする国民保険 (National Insurance) の適用を受けるとともに、上積み部分として、公務員年金が設けられている。公務員年金としては、2002 年 9 月までの採用者にはクラシック (確定給付型) が設けられ、2002 年 10 月以後の採用者はプレミアム (確定給付型) 又はパートナーシップ (確定拠出型) を選択できる (ほとんどの職員がプレミアムを選択)。なお、退職後、機密漏洩罪や公務の信頼を損なう重大な犯罪を犯したときには、公務員年金の受給権の全部又は一部を失う。

国民保険：職員は週給 97 ~ 645 ポンドまでの 9.4 % とこれを超える週給の 1 % を拠出。男性は 65 歳、女性は 60 歳から受給することができる (2020 年に女性も 65 歳に)。年金額は定額で、満額年金の場合 (加入必要年数は男性 44 年、女性 39 年)、単身で週 84.25 ポンド、夫婦で週 134.75 ポンド。年金額は物価スライドする。

クラシック：職員は給与の 1.5 % を拠出 (遺族年金のための拠出)。60 歳から受給可能で、支給は年金及び一時金。例えば、38 年勤続の場合、退職時給与の 47.5 % の年金及び 142.5 % (年金 3 年分) の一時金が支給される。年金額は物価スライドする。

プレミアム：職員は給与の 3.5 % を拠出。60 歳から受給可能。38 年勤続の場合、退職時給与の 63.3 % が支給される。年金額は物価スライドする。

パートナーシップ：職員は任意拠出。国は、職員の年齢に応じて、3 ~ 15 % まで拠出し、さらに、職員の任意拠出に応じて 3 % まで追加拠出。拠出金は職員が選択する投資ファンドで運用される。積立金は、50 ~ 75 歳の間にいつでも引き出すことができる。

## ドイツ

公務員は、ドイツの憲法に当たる基本法に定められている伝統的な職業官吏の原則 (公務への終身にわたる奉職、国による本人及び家族に対する生活保障、忠誠義務などの原則) に基づき任用される官吏と、契約により任用される非官吏に分かれている (連邦の場合、官吏約 13 万人、非官吏約 17 万人)。官吏には恩給制度が設けられ、非官吏には被用者年金としての一般年金制度が適用されるとともに、官吏との均衡を図るために付加年金制度が設けられている。また、公務員を含む被用者に対し、任意加入で、保険料に対する補助又は保険料の控除による公的助成がある個人年金 (導入時の担当大臣の名前を採ってリースター年金という) が 2002 年に導入された。

恩給制度：官吏の拠出はない。65歳から受給可能。40年勤務の場合、退職3年前の官職における給与の71.75%を支給。これに加え、恩給年額の2.085%分の年次特別給が毎年支給される。恩給額は、現役官吏の給与に連動してスライド。なお、退職後、秘密漏洩、再就職規制違反などの行為を行った場合には、恩給は剥奪又は一部減額される。

一般年金：非官吏は、給与（上限額は、旧西ドイツの場合、年収63,000ユーロ）の9.75%を拠出する。65歳から受給可能。年金額は、非官吏の全勤務期間における各年の給与額とその年の全被保険者の平均給与額の割合によって決まる。40年勤続、各年とも全被保険者の平均給与額と同じ給与を受けていた場合、年金額は1,045ユーロ（旧西ドイツの場合）となる。年金額は、現役の給与の伸びを勘案してスライドすることを基本とするが、加入者に対する受給者比率の伸び率に応じて調整される。

付加年金：各職員の各年の年収と年齢によって決まる。

## フランス

公務員は、その身分、権利・義務が法律により定められている官吏と、補助的・臨時的職務を行う非官吏・労務職員に分かれている（国の場合、官吏約175万人、非官吏・労務職員約24万人）。官吏には確定給付型の年金制度が設けられている。非官吏には被用者年金としての一般制度が適用されるとともに、付加年金制度が設けられている。なお、2004年からRAPF(Retraite Additionnelle de la Fonction Publique)と呼ばれる確定拠出年金制度が導入された。

官吏の確定給付年金：官吏は給与の7.85%を国庫納金として納める。60歳から受給可能。40年勤続の場合、退職6か月前の俸給年額（手当は含まない）の75%を支給。年金額は物価スライドする。なお、退職後、人道に対する罪を犯した場合には、年金は剥奪され、自らの拠出金も返還されない。

## （4）年金の官民比較

民間企業の年金水準を調査し、公務と比較の上、公務員の年金水準を決めている国はなく、各国とも、大規模で綿密な官民比較調査は行っていない。

各国の企業年金は、公的年金の上積みという形で設けられており、その普及率は、米独は50%程度、英は30%程度、仏は労使協約によりすべての被用者の加入が義務づけられている。企業年金としては、確定給付と確定拠出がある

が、近年、各国とも確定拠出の割合が高まっている。

官の年金では退職時の給与が算定基礎になっている一方、公的年金では生涯の平均給与が算定基礎になっていること、すべての民間企業が企業年金を有するわけではないことから、一般的に、官の年金水準は平均的な民間企業の年金水準よりも高いと認識されている。

#### ( 5 ) 近年及び今後の動向

近年、各国では少子高齢化の進展や平均寿命の伸び等により、社会保障年金財政が悪化しつつあり、持続可能な年金制度構築のために社会保障年金の制度見直しが行われている。公務員年金もそれに合わせて見直しが行われているが、その見直しは、財政負担軽減のための若干の変更にとどまっている。最近の公務員年金の見直しの例は、以下のとおり。

アメリカ：FERS の支給開始年齢の引上げ（55 歳 → 57 歳）、OASDI の支給開始年齢の引上げ（65 歳 → 67 歳）。

イギリス：職員の拠出率を引き上げる（給与の 1.5 % → 給与の 3.5 %）とともに、支給率も引上げ（勤続 1 年当たりの支給率を 1/80 → 1/60）。クラシック、プレミアムの支給開始年齢を 2007 年から引き上げる（60 歳 → 65 歳）との政府提案をめぐって現在、労使交渉中。

ドイツ：支給率の引下げ（勤続 40 年の場合、最終給与の 75 % → 71.75 %）。公的助成のある確定拠出型の個人年金制度であるリースター年金を導入。2006 年に、一般年金の支給開始年齢の引上げ（65 歳 → 67 歳）についての閣議決定が行われ、2012 年から 2029 年にかけて引き上げられる予定。

フランス：満額年金受給のための拠出期間の延長（37.5 年 → 40 年）。確定拠出年金である RAPF の導入。

## アメリカ

### 1 行政・公務員制度の概要

連邦制を採っている。連邦を構成する各州は、独自の憲法を有し、連邦憲法により連邦の権限とされた事項以外の事項に関するすべての権限を有する。連邦議会は、国防、外交、州際通商の規制、課税権など連邦憲法に定められた事項のみに関し立法権を有しているとされている。しかしながら、実際の連邦議会の立法の範囲は、州際通商条項の解釈を通じて広範に及んでいる。また、連邦政府は、州及び地方政府に対し、所得保障、インフラ整備、教育など様々な分野にわたって補助金を出している。各州内の地方政府としては郡、市町村、学区などがあり、州法に規定される事項（福祉、道路、教育、警察、消防など）を所管する。公務員数は連邦約 272 万人（軍人を除く）、州約 500 万人、市町村等約 1,380 万人となっている。

連邦の行政は大統領制を採っている。建国当初から、行政の中核ポストに大統領自らが信を置く人物を任用する政治任用が広く行われ、ヨーロッパ諸国のように職業公務員は成立していなかった。さらに、19 世紀になると、公職を広く開放すべきとの考え方を背景に、大統領の選挙を支援した支持者等が行政の下位のポストにも採用され（いわゆる獵官制）たため、行政執行の腐敗や非効率が顕在化した。1881 年の大統領暗殺事件を契機として獵官制に対する批判が高まり、成績主義原則に基づく任用と政治的中立性に立つ職業公務員制度が法制化され、まず行政執行に当たっている下位官職に導入され、次第に幹部公務員にまで拡大した。

現在、連邦政府では、次官補や局長級以上の幹部職員（約 1,000 人）、上級管理職（本省局次長・課長クラス）の 10 %（約 600 人）が政治任用者で占められているが、他方、上級管理職の 90 %（約 6,000 人）は職業公務員となっている。政治任用者は、新しいアイデアや民間での経験を持って、リーダーシップを発揮し、大統領の主要な政策課題を強力に推進する。職業公務員は、専門能力や過去の例に対する蓄積された知識などを持って、中立的な立場から政策立案を補佐し、行政執行を直接担う。

職業公務員の公職への立候補、職務上の権限又は影響力を選挙結果に干渉する目的で行使することなどの政治的行為は禁止されている。再就職制限については就職そのものを規制するのではなく、退職後に、影響力を行使する意図を持って

連邦政府以外の者のために連邦政府の機関と接触することを禁止している。また、20 ドルを超える贈物の受領禁止や課長級以上の職員等には資産開示義務があるなど、厳格な倫理規定を有する。

労働基本権については、争議権はなく、給与、年金など法律で定める勤務条件についての協約締結権もない。

職業公務員は、民間と行き来しながら政治任用ポストに昇進する者を別とすれば、比較的長期勤続の者が多いと言われており、例えば、採用後、自らの専門能力を活かせるポストを異動・昇進しながら、年金受給資格が得られるまで勤務し、退職後の生活の目途が立ったら退職している。

## 2 年金制度の沿革

連邦公務員には定年制度がなく、また、職業公務員制度の発達等により、公務における高齢者の比率が増加し、1920 年、70 歳（勤続 15 年以上）に達したときに退職すれば年金を支給する公務退職年金制度（CSRS:Civil Service Retirement System）を民間に先駆けて導入した。

民間労働者については、1935 年の社会保障法により、公的年金として、老齢・遺族・障害保険制度（OASDI:Old-Age, Survivors, and Disability Insurance）が整備された。また、1940 年代からは、税制優遇措置が講じられ、企業年金が発展した。

1984 年には、年金財政を健全化させる改革の一環として、それ以降に採用された連邦公務員を OASDI に強制加入させる一方、それまでの CSRS の水準との均衡を図る観点から、上積み部分として連邦職員退職年金制度（FERS:Federal Employees Retirement System）及び積立貯蓄（TSP:Thrift Savings Plan）が設けられた。

## 3 年金制度・年金水準の概要

### （1）連邦公務員

#### 制度

1983 年以前の採用者には社会保障年金である OASDI は適用されず、連邦公務員のための年金制度である CSRS のみが設けられている。1984 年以降の採用者の場合、一定額以上の所得を有する被用者及び自営業者に共通の社会保障年金としての OASDI が適用されるとともに、上積み部分として、FERS(2 階) 及び TSP(3 階) が設けられている。現在の加入者の比率は CSRS30 %、FERS70 %だが、受給者の割合は CSRS の方が多くなっている。

#### 拠出

CSRS の場合、職員及び雇用主としての国は、共に給与の 7 %を拠出している

(計 14%)。実際の支出総額は給与総額の約 24% で、不足分は積立金で賄っているが、CSRS は新規加入者がいないため 2026 年頃には積立金がなくなり、FERS との財政調整が行われるとの予測もある。OASDI の場合、職員及び雇用主としての国は、共に年収 94,200 ドルまでの給与の 6.2% を拠出している(計 12.4%)。FERS の場合、職員は給与の 0.8% を拠出し、残りは国の負担で、概ね給与の 10% 程度を負担している。TSP の場合、職員の拠出は任意(非課税となるのは年 15,000 ドルまでの拠出)で、国は、1984 年以降に採用された職員には給与の 1% を拠出し、さらに、当該職員が任意拠出する場合には最高 4% まで(計 5% まで)追加拠出する。したがって、1984 年以降に採用された職員の場合、OASDI、FERS、TSP までを考慮した場合の国の拠出は、最高 21% 程度(6.2% + 10% + 5%)となる。

#### 受給資格、支給開始年齢

支給開始年齢は勤続年数により異なり、CSRS 及び FERS の場合、勤続 30 年で 55 歳(ただし、FERS の支給開始年齢は引上げ途上で、現在は 55.5 歳、2027 年に 57 歳になる)、勤続 20 年で 60 歳、勤続 5 年で 62 歳となっている。受給資格を満たさない場合、職員は自らが拠出した額に利子を加えた金額の返還を受ける。

OASDI の支給開始年齢は 67 歳(引上げ途上で現在は 65.5 歳で受給可能。2027 年に 67 歳になる)。TSP は原則退職まで引き出すことはできない。なお、航空管制官(56 歳)や司法警察職員(57 歳)などを除き、連邦公務員には定年制度はない。

#### 年金額

- CSRS の年金額は、最も高い連続する 3 年間の平均給与(俸給のほか、地域給、危険手当などを含む)に勤続年数ごとに次の割合を掛けた額となる。年金額は消費者物価スライドする。

20年 36.25%      30年 56.25%      35年 66.25%      40年 76.25%

- FERS の年金額は、最も高い連続する 3 年間の平均給与 × 1% (勤続 20 年以上かつ 62 歳以上で退職の場合は 1.1%) × 勤続年数の計算式により算定。年金額は消費者物価上昇率が 2% 以下のときはそのままの率、2 ~ 3% までは 2%、3% 以上のときは上昇率マイナス 1% 分のスライドをする。
- なお、CSRS、FERS の場合、退職者がスパイや国家安全保障に関わる機密漏洩などの犯罪を行った場合には、年金受給権を失い、自らの拠出金と拠出金に対する利子が返還される。
- OASDI の年金額は、35 年間の平均給与を基に、低所得者の方が高所得者よりも所得代替率が高くなるように設計されており、2005 年 6 月の受給者の平均

年金月額は単身者で 959 ドル、夫婦で 1,437 ドルとなっている。年金額は消費者物価スライドする。

- ・ TSP は確定拠出であり、退職時の積立額は、職員及び国の拠出額並びに運用成績による。最もリスクが小さい財務省証券の 2004 年の運用成績は年率 4.3 %。

## ( 2 ) 州・地方自治体の公務員年金

州・地方自治体ごとに年金制度は異なる。州・地方自治体の公務員の約 90 % は確定給付制度、約 14 % は確定拠出制度によりカバーされている。

カリフォルニア州の年金制度は、一般職員と教員とでは異なっている。一般職員には、OASDI が適用されるとともに、確定給付年金が設けられている。職員は OASDI 分として給与の 6.2 %、確定給付年金分として 7 % を拠出し、州政府は OASDI 分として給与の 6.2 % を拠出し、確定給付年金分としては給付に必要な負担のうち、職員の拠出額を除いた残りの分を負担する。確定給付年金の受給資格は勤続 5 年で生じ、年金額は最終年の給与に、勤続年数及び年齢に応じた乗率を掛けた額となる。例えば、勤続年数 35 年で、年齢が 60 歳の場合、年金額は最終給与の 80.99 % となる。

教員の場合、OASDI は適用されておらず、確定給付年金制度のみが設けられている。職員は給与の 8 %、州政府は給与の 8.25 % を拠出する。受給資格は勤続 5 年で生じ、年金額は最終年の給与に、勤続年数及び年齢に応じた乗率を掛けた額となる。さらに勤続 30 年以上の場合、長期勤続ボーナスとしての年金額が上積みされる。例えば、勤続年数 35 年で、年齢が 60 歳の場合、年金額は、最終給与の 77 % と長期勤続ボーナスとしての年 4,800 ドルを合わせた額となる。

## ( 3 ) 民間の企業年金

2006 年の調査によると、民間被用者の約 51 % が企業年金に加入している。企業規模別にみると、規模 100 人以上の企業では被用者の約 67 % が加入している一方、100 人未満の企業ではその割合は約 37 % になっている。

年金の種類別に傾向をみると、確定給付年金の加入者割合は横ばい又は減少傾向、確定拠出年金は増加傾向にある。2006 年の調査では民間被用者の約 20 % が確定給付年金に、約 43 % が確定拠出年金に加入している。企業規模別にみると、規模 100 人以上の企業では、確定給付年金の加入者の割合は 33 %、確定拠出年金の加入者の割合は 54 %、100 人未満の企業ではその割合はそれぞれ 9 %、33 % となっている。

#### 4 年金の官民比較

官民比較を行ったレポートがいくつかあるが、いずれも概ね官の方が高いという結果を示している。社会保障庁(Social Security Administration)が2002年に行った試算によると、勤続35年、年齢65歳、最終年収54,235ドルの場合の年金年額(最終年収に対する年金の代替率)は、1984年以降採用の連邦公務員(OASDI + FERS + TSP)では66,384ドル(122.4%)、確定給付年金と確定拠出年金の両方に加入している民間被用者(OASDI + 確定給付 + 確定拠出)では66,972ドル(123.5%)、確定給付年金のみに加入している民間被用者(OASDI + 確定給付)では43,272ドル(79.8%)となっている。2000年の統計によると、確定給付年金と確定拠出年金の両方に加入している民間被用者の割合は約14%、確定給付年金に加入している被用者の割合は約33%であることから、1984年以降採用の連邦公務員の年金水準は、平均的な民間被用者の年金水準よりも高いと言える。

## イギリス

### 1 行政・公務員制度の概要

連合王国は、イングランド、ウェールズ、スコットランド、北アイルランドの四つの地域（国）からなる。イングランドの地方自治体は、二層制（例えば、広域自治体としてのカウンティと基礎自治体としてのディストリクト）と一層制（例えばユニタリーオーソリティー）が混在しているが、他の地域（国）では一層制になっている。中央政府と地方自治体の分担は明確に分かれており、大略、地方は社会サービスや道路・交通、警察などを所管している。公務員数は国約 55 万人（軍人を除く）、地方約 284 万人（うち教員約 145 万人、警察 23 万人）となっている。

議院内閣制を採っており、行政においては政治主導を確保するため、大臣のほか、与党の議員約 100 人が副大臣、政務次官などとして政府部内にポストを占めている。

議院内閣制が発展する過程で、政党が官界に自派の勢力を拡大するために情実人事を繰り返し、政権交代の度に幹部公務員が更迭され、行政の継続性、熟練性が失われていった。これを是正するため、1853 年のノースコート・トレヴェリアン報告に基づいて、情実を廃し、成績主義に基づく資格任用制が確立された。職業公務員の遵守すべき原則としては、「廉潔（Integrity）」「誠実（Honesty）」「客観（Objectivity）」「公平（Impartiality）」が挙げられている。なお、事務次官・局長等の幹部ポストは職業公務員が占めている。行政府における政治家以外の政治任用は特別顧問など限定的で、政府全体で 80 人程度となっている。

公務員には次のような服務規制が行われている。政治的行為（政党の政策に影響を与える政党の役職に就くこと、議会の議員に立候補すること、国政又は地方政治の争点について公然と発言・発表すること）については、現業職員の場合は、勤務時間外の政治的行為の制限はないものの、非現業の公務員は職責に応じて、全国的又は地方レベルの政治的行為に参加することが禁止されたり、参加には許可が必要であったりする。

再就職については、本省の局次長以上の幹部職員、再就職先と競争関係にある組織の企業秘密に接した職員、退職前 2 年間に再就職先に関する決定に関与した職員等は、退職後 2 年以内に就職する場合には、政府の承認を得なければならない。また、職務上の判断に影響があるとみられる贈与、接待等を受けてはならず、

これらの授与の申出があったときには、事前に報告し、受領する場合には許可を得なければならない。

労働基本権については、警察官等を除き、団結権、団体交渉権は認められており、争議行為は一般に違法とはされていない。職員（上級公務員以外）の給与は各省ごとに団体交渉によって決められている。上級公務員の給与は「上級公務員給与審議会」の勧告を考慮して、政府が決定する。

職業公務員は、政治的中立性の下、専門能力を持って公に奉仕するという職業理念を持った集団として位置づけられ、満額年金支給開始年齢まで勤務し、退職後は再就職せず、年金生活を送ることが一般的である。

## 2 年金制度の沿革

公務員には、1834年に恩給法が制定された（従前からあった恩恵的給付としての恩給を制度化したもの）。その後、民間においても生命保険の発展とともに、職域年金が企業年金として普及した。1948年に最低限の生活費を給付するとの思想の下、社会保障として国民保険法に基づく国民年金制度が成立した。この制度は、公務員を含む一定以上の所得のある者に適用され、公務員の場合、恩給に加えて基礎年金が併給されることとなった。

1978年に所得比例年金制度（SERPS: State Earnings-related Pension Scheme）が2階部分の公的年金として導入されたが、官民ともに、これを上回る職域年金を有する場合には、従来の職域年金制度がそのまま適用された。2002年にSERPSに代わって低所得者に有利な設計である国家第二年金（S2P: State Second Pension Scheme）が導入された際にも、これを上回る職域年金を有する場合にはS2Pの適用は除外可能とされた。

その後、少子高齢化の下、長期的な財政の安定化を図り、また、年金給付水準をより高めるため、2002年10月以後の公務の採用者については、職員の拠出率が低いクラシックを廃止し、拠出率及び給付乗率を高めたプレミアム又は確定拠出型のパートナーシップのいずれかを選択させることになった。

## 3 年金制度・年金水準の概要

### （1）国家公務員

#### 制度

定額制の基礎年金、失業給付、傷病給付、業務災害給付などをカバーし、公務員を含む被用者、自営業者に適用される国民保険がある。その上に、S2Pがあるが、公務員には職域年金としての公務員年金があるため、S2Pは適用除外（た

だし、パートナーシップを選択した職員は S2P を適用除外するかどうか選択可能)。

公務員年金としては、2002 年 9 月以前の採用者は確定給付型のクラシック又はクラシックプラス(同月以前はクラシックの適用、同月以降はプレミアムの適用)を選択、同年 10 月以後の採用者は確定給付型のプレミアム又は確定拠出型のパートナーシップを選択する。現役公務員について各年金ごとの適用割合をみると、クラシックが 75 %、プレミアムが 22 %、クラシックプラスが 3 %で、パートナーシップを選択している者は 1 %未満に過ぎない。

#### 拠出

国民保険の保険料(基礎年金のみならず失業給付などを含む)として、職員は、週給 97 ~ 645 ポンドまでの 9.4 % + これを超える週給の 1 %を拠出し、雇用主としての国は週給 97 ポンドを超える給与の 9.3 % (S2P が適用除外される場合)を拠出する。

クラシックでは職員は給与の 1.5 %を拠出し(ただし、遺族年金分としての拠出)、プレミアムでは職員は給与の 3.5 %を拠出する。2003 年の財政再計算によると、クラシック及びプレミアムに対する雇用主としての国の拠出は、給与の約 19.4 %となっている。

パートナーシップへの職員の拠出は任意で、給与の 100 %又は年 3,600 ポンドまでのいずれか大きい額まで拠出可能。雇用主としての国は、職員の年齢に応じて 3 ~ 12.5 %を拠出し、さらに職員の拠出に合わせて 3 %まで追加拠出する。

#### 受給資格、支給開始年齢

基礎年金は、男性 65 歳、女性 60 歳(女性も 2020 年に 65 歳に)から支給。クラシックとプレミアムは、2 年以上勤務すれば受給資格が得られ、60 歳から支給可能(支給年齢は 60 歳だが、65 歳まで勤務することが可能。なお、支給開始年齢を 65 歳に引き上げることを検討中)。パートナーシップは退職を条件とすることはなく、50 ~ 75 歳の間であれば、いつでも引き出すことができる。

#### 年金額

- ・基礎年金は満額支給(男性 44 年、女性 39 年の加入年数が必要)の場合、単身者で週 84.25 ポンド、夫婦で週 134.75 ポンド。年金額は物価スライドする。
- ・クラシックの場合、退職時給与(俸給のほか、ロンドン手当などを含む。超過勤務手当は含まず、原則としてボーナスも含まない。1989 年 6 月以降の採用者には 108,600 ポンドの上限を設定) × 勤務年数(最大 45 年) × 1/80 の式により計算。つまり、40 年勤務で退職時給与の 50 %となる。さらに、年金年額の 3 倍に相当する一時金、例えば、勤続 40 年の場合には退職時給与の 1.5

倍の一時金が支給される。年金額は物価スライドする。

- ・プレミアムの場合、退職時給与（クラシックと同様）×勤務年数（最大 40 年）× 1/60 の式により計算。つまり、40 年勤務で退職時給与の 67 %となる。年金額は物価スライドする。なお、今後の新規採用者及び現役については 2013 年以降、年金算定の基礎給与を退職時給与ではなく、在職中の平均給与に変更する一方、乗率を引き上げ、年金水準は維持する方向で検討中。
- ・クラシック、プレミアムの場合、退職者が、機密漏洩罪により 10 年以上の刑に処されたときや、公務の信頼を損なう重大な犯罪を犯したときには、年金受給権の全部又は一部が剥奪されることがある。
- ・パートナーシップは確定拠出であり、退職時の積立額は、職員及び国の拠出額並びに運用成績による。

## （ 2 ）地方公務員等の年金

基礎年金の上積みとしては、教員、国民保健サービス職員（National Health Service）、軍人、警官、消防士、その他の地方公務員の六つの職域年金制度があり、これらはすべて確定給付となっている。職員の給与に対する拠出率は、軍人：0 %、教員、NHS、その他の地方公務員：6 %、警官及び消防士：11 %となっている。支給開始年齢は、軍人及び消防士：55 歳、その他の地方公務員：65 歳、その他：60 歳となっている。年金額の計算式は、教員、NHS、その他の地方公務員：クラシックと同じ、軍人：退職時給与×勤務年数× 1/50 + 年金年額の 3 倍相当の一時金、警官及び消防士（勤続 20 年以上の場合）：退職時給与×勤務年数× 1/30 となっている。

## （ 3 ）民間の企業年金

企業年金の適用を受けている従業員の割合は約 30 %で、傾向としては確定給付が減り、確定拠出が増える傾向にある。確定給付における従業員の拠出率の平均は給与の 4.86 %、確定拠出における従業員の拠出率の平均は給与の 3.7 %。確定給付における勤務 1 年当たりの乗率としては 1/60 が最も多く（約 63 %）、支給開始年齢は 65 歳とするところが多い（約 63 %）。

## 4 年金の官民比較

企業年金の水準を大規模・綿密に調べた調査はほとんどないが、BBC やシェルなど主要企業 210 社の平均企業年金額を調べた調査では、これらの会社の中位点が約 4,700 ポンド、国家公務員の平均年金額が 4,940 ポンドであった（いずれも基礎

年金部分を含まない額)。企業年金の適用を受けている従業員の割合は約 30 % であり、一般的に、国家公務員の年金水準は民間企業の平均的な年金水準よりは高いと認識されている。

年金の官民較差について、内閣府は、2004 年に発表したペーパー (Building a sustainable future) において、較差はマスコミで言われているほど大きくはないとしつつ、「公務は民間と人材確保に関し競争関係にあり、年金を含む報酬は、民間とまったく異なるものであってはならないが、「公務ブランド」に適したものでなければならない」と述べている。

## ドイツ

### 1 行政・公務員制度の概要

連邦共和制を採っており、元首は大統領だが、その役割は象徴的で、行政権は連邦議会によって選出される首相にある。首相は議会に対し単独で責任を負う。

連邦政府は、基本法が任務として定めている外交、国防、税関等の限定的な行政を行うほか、州が行う行政について州法に優先する連邦法を定める権限を持っており、連邦法を通じて各州行政共通の枠組みが作られている。他方、各州は憲法を持ち、基本法が別に定めない限り、すべての行政を担当する。公務員数は連邦約 30 万人（うち官吏約 13 万人。軍人を除く）、州約 212 万人（うち官吏約 127 万人）、市町村約 139 万人（うち官吏約 18 万人）となっている。

ドイツの官僚制は絶対君主制の下で、国を統治する機構として成績主義に基づく任用や終身生活保障を基礎に発達し、議会制が発達した後も、部分利益に偏することなく、国家利益を保持するため、中立性（政治からの超然性）が重視された。現行基本法の下では、伝統的理念を承継しつつも、民主的統制の下に服している。

公務員は、公法上の勤務義務、忠誠義務を負い、公権力の行使に当たる職務を遂行する「官吏」と、公権力の行使に当たらない職務を遂行し、私法上の雇用関係にある「非官吏（従来、職員・労働者の二つのグループに分けられていたが、2006 年からは両者の区別はなくなった）」に分けられる。歴史的にみて 19 世紀後半から、公務の領域が公権力行使だけでなく給付行政にも拡大し、官吏との業務内容の違いを踏まえた契約による任用である事務・技術職群が形成され、職員というカテゴリーができてきたと言われる。近年、公権力行使を基準とする官吏と非官吏の区別は曖昧になりつつあると言われている。

官吏制度成立の歴史的経緯から、官吏については伝統的な職業官吏の原則（終身にわたる奉職、本人及び家族に対する生活保障、忠誠義務、政治的中立、ストの禁止などの原則）の保持が基本法に明文化されている。官吏に関する立法は連邦が枠組み法を作り、これが州、市町村にも適用され、統一的な制度が担保されてきたが、今般、各州の財政事情から、州官吏の給与、扶助給付などについては、今後は州が定めることができることになった。

職業公務員は政治的中立を求められ、成績主義原則の下、身分保障を受けている。次官、局長等に登用された公務員（約 400 人）にも身分保障が及ぶが、例外

的に大臣の信任が得られなくなったときには一時退職させられ（一時退職だが、実際に復職する例はまれ）、その場合には 3 月間給与が支給された後、最高 3 年間は最終給与の 71.75 % の恩給が、その後は、勤続年数に応じた通常の恩給が支給される。

政治的行為については、節度と自制を保つ義務がある。ただし、官吏の身分を持ったままで州や市町村の議員の職を兼ねることが可能な場合があり、また、休職して政党に勤務するというケースもある。

官吏の再就職については、退職後 5 年以内（65 歳で退職した場合には 3 年以内）に、退職前 5 年間の職務と関連する業務に従事し、職務上の利益が侵害される可能性があるときには、届け出なければならず、侵害されるおそれがあると認められる場合には、当該業務への就職は禁止される。官職に関連する報酬や贈物の受領については、官吏は終身、非官吏は在職中禁止されている。

労働基本権については、官吏は協約締結権、争議権が禁止されているが、官吏に関する法律の改正に関して官吏組合と連邦内務大臣は協議を行うことが義務づけられている。非官吏は三権とも認められている。

官吏は、各省において、学歴や専門領域などによりラウフバーンと呼ばれる官職の集まり（例：高級税務職、上級税務職）ごとに人事管理が行われる。官吏は終身の奉職で、在職中は給与、退職後は恩給を受ける。受給資格を得る前に辞職すると恩給権を失うことになるため、再就職することはまれであり、退職後の生活の目途が立つと定年前でも勤務から離れることを希望するのが一般的である。例外的に、局長等で一時退職させられた者の場合、他の州政府や大学、民間企業等に再就職するケースがある。

## 2 年金制度の沿革

1805 年のバイエルン公勤務法にみられる官吏の身分保障及び官吏に対する扶養保障の思想は、1873 年の帝国官吏法に受け継がれ、全帝国官吏を対象に恩給制度が整備された。他方、被用者の公的年金は、19 世紀後半から 20 世紀にかけて、ビスマルクにより社会保障としての整備がなされ、1891 年にブルーカラー等を対象とする労働者年金保険、1913 年にホワイトカラーを対象とする職員年金保険が施行された（非官吏の公務員もいずれかに加入）。なお、非官吏の年金水準が官吏と比較して低かったため、1920 年代には無拠出の付加年金制度（1999 年から拠出型に変更）が設けられた。

第二次世界大戦後の公的年金の水準は、ビスマルク以来の原則であった積立方式を採っていたこともあり、インフレの影響を受けて低下し、一方、民間企業の

職域年金制度への拠出について免税特権が設けられたことによって企業年金制度が普及していった。ただし、初期の企業年金は経営者の発意によって設けられることが多く、規制もなかったため、1974年の企業年金改善法によって被用者の受給権保護が図られた。なお、公的年金の水準については、経済成長に応じた水準とするため、1957年の改革で賃金スライドが導入された。

2005年には、制度創設当時とは異なり、労働者と職員の労働条件等に実質的な差がなくなっていたことから、労働者年金制度と職員年金制度は一般年金制度と位置づけられたが、非官吏の付加年金及び民間の企業年金は上積み部分として存続している。

### 3 年金制度・年金水準の概要

#### (1) 連邦公務員

##### 制度

官吏には恩給制度が設けられている。非官吏には被用者年金としての一般年金制度が適用され、上積み部分として、付加年金制度が設けられている。さらに、保険料に対する公的助成がある個人年金（導入時の担当大臣の名を採ってリースター年金という）が、他の被用者とともに官吏・非官吏にも適用される（任意加入。2002年から導入）。

##### 拠出

恩給の場合、官吏の拠出はなく、国が全額を負担している。連邦の場合、恩給支給総額が人件費総額に占める割合は、約18%となっている（2000年）。一般年金の場合、非官吏及び雇用主たる国が、給与（上限額は、旧西ドイツの場合、年63,000ユーロ）の9.75%ずつ、計19.5%を拠出する。付加年金の拠出率は、連邦及び州の場合、非官吏が給与の1.41%、雇用主としての国が給与の6.45%となっている（いずれも旧西ドイツにおける拠出率）。したがって、一般年金と付加年金を合わせると、非官吏本人の拠出率は給与の11.16%、国の拠出率は給与の16.2%となる。リースター年金の公的助成を満額受けるためには、官吏又は非官吏は年収の3%（2008年以降は4%）の保険料を納める必要がある。リースター年金の公的助成は保険料の助成又は保険料の所得控除という形で行われる。保険料の助成額は家族構成などにより異なり、単身の場合年114ユーロ、児童手当対象の子供がいる場合には1人につき年138ユーロとなっている。

##### 受給資格、支給開始年齢

恩給の受給資格は勤続5年かつ65歳又は早期退職年齢まで勤務し、退職する

ことで、その要件を満たさない場合、勤続年数分の保険料（本人及び国の分）が一般制度に移管され、最初から一般制度の適用を受けていたものとして扱われる。

恩給、付加年金、一般年金とも支給開始年齢は原則 65 歳。一般年金について、2012 ~ 2029 年にかけて 67 歳まで引き上げることを検討中。リースター年金は 60 歳から支給可能。なお、定年は原則 65 歳。

#### 年金額

- ・ 恩給年額は、退職 3 年前の官職における給与（家族加給などの手当を含む） $\times$  勤務年数  $\times$  乗率（1.79375 %）の式により計算する。勤務年数の上限は 40 年で、すなわち、71.75 % が最高支給率となる（現在、最高支給率を 2010 年にかけて 71.75 % まで引き下げている途上。従前の最高支給率は 75 %）。これに加え、恩給年額の 2.085 % 分の年次特別給が毎年支給される。恩給額は現役の給与に連動してスライドする。なお、退職官吏が秘密保持、再就職規制、贈与の受領禁止などに違反した場合には、恩給剥奪又は恩給減額（減額の限度額は 5 分の 1、期間は最長 3 年）の処分が科される。
- ・ 付加年金の額は、総ポイント数  $\times$  4 ユーロにより計算する。  
各年ごとに、 $\text{年収} \div 12 \div 1000 \text{ ユーロ} \times \text{年齢ファクター}$ （例えば、30 歳の場合 2.0、40 歳の場合 1.5）の算式によりポイントを計算し、各年のポイントの合計が総ポイントになる（例えば、各年の年収が 36,000 ユーロで、26 ~ 65 歳まで勤務した場合、年金月額は 659 ユーロとなる）。
- ・ 一般年金の額は、個人報酬総ポイント  $\times$  年金種別係数  $\times$  1 ポイント当たりの単価の式により計算する。  
個人報酬総ポイントは、個人の各年における報酬（上限額までの報酬） $\div$  その年の全被保険者の平均報酬の値を各年ごとに合計した数字。年金種別係数は老齢基礎年金 1.0、遺族年金 0.55 となっている。単価は旧西ドイツの場合 26.13 ユーロ、旧東ドイツの場合 22.97 ユーロとなっている（したがって、40 年勤務、各年の給与が全被保険者の平均報酬と同じ場合、年金月額は旧西ドイツで 1,045 ユーロ、旧東ドイツで 919 ユーロとなる）。年金額は現役の給与の伸びを勘案してスライドすることを基本とするが、加入者に対する受給者比率の伸び率に応じて調整される。
- ・ リースター年金は確定拠出型で、退職時の積立額は、保険料及び運用成績による。運用形態は、年金保険、銀行貯蓄、基金貯蓄の三つから選択する。

## （2）州・地方自治体の公務員年金

現在、官吏については連邦官吏と同じ制度が適用されているが、今後は、各州が独自に官吏の勤務条件を定めることができることになった。なお、非官吏についても一般年金 + 付加年金で、連邦と同様の仕組みになっている。

### (3) 民間の企業年金

普及率は 50 % 程度。支給開始年齢は 65 歳に設定されているものが一般的。年金水準は明らかでないが、長期勤続者の場合、一般年金と合わせて、最終給与の 40 ~ 60 % 程度の水準になるように設計されているものが多いと言われている。

## 4 年金の官民比較

官民比較を綿密に行った分析はほとんどない。同じ条件の者同士を比較した調査はないが、2003 年の統計により旧西ドイツにおける平均年金受給年額をみると、恩給受給者は 26,555 ユーロ、勤続 30 年以上の非官吏は 17,132 ユーロ（一般年金 + 付加年金）、勤続 30 年以上の民間従業員は 14,796 ユーロ（一般年金 + 企業年金）となっており、一般的に、官吏の恩給水準は、民間の年金水準よりも高いと認識されている。

官吏の恩給は、社会保障年金や民間の企業年金と異なり、ドイツの憲法に当たる基本法に定める伝統的な職業官吏の原則に従って定められており、終身にわたる奉職、政治的中立、ストの禁止など特別な公法上の勤務・忠誠関係の枠内における官吏の職務遂行に対する反対給付であると解されている。その水準は、官吏が最後に保有していた官職にふさわしい生活を保障する水準でなければならないとされており、こうした違いが年金水準の差になっていると考えられる。

## フランス

### 1 行政・公務員制度の概要

共和制を採っており、行政府優位の統治機構となっている。大統領は国民議会の解散権、首相の任命権を有し、国民議会は政府の不信任決議権を有している。行政権は大統領と首相の2人に属している。

他国と比べてフランスの公務の役割は大きく、公共企業、公務員数が多い。地方公共団体としては州、県、市町村があり、以前よりは地方自治の範囲が拡大しているが、州・県レベルには国からの公務員が派遣されるなど、国の果たす役割は大きい。公務員数は、国約199万人（うち官吏約175万人。軍人を除く）、州・県約22万人、市町村111万人、病院約86万人となっている。

フランス革命により旧来の国王の官僚制は解体され、19世紀には世界に先駆けて官僚養成学校による人材の育成などを特色とする職業公務員制度が成立した。しかし、公務員に関する統一法規ができたのは第二次世界大戦後であり、新たに設けられた国立行政学院（ENA）など民主的な高級官僚群の採用制度が確立した。現在もこうしたエリートを育成するグランゼコールと呼ばれる教育機関の出身者が中枢ポストを占める社会的威信の高い官僚制が維持されており、これらの出身者は官界のみならず、政界、財界にも進出している。

公務員はその身分、権利・義務が法律により定められている官吏と補助的・臨時的職務を行う非官吏から構成されており、官吏は我が国の非現業の常勤国家公務員に相当する。

本省局長などの高級職の多くを職業公務員が占めている。これらの高級職員や大臣官房長以下の官房スタッフは自由任用となっているが、職業公務員の場合、更迭されても官吏としての身分を失うことはなく、給与も支給される。

政治的行為については、中立性の原則に基づき、職務を利用して意見を表明することは避けなければならないとされ、勤務外であっても中庸・礼節を保つことが求められている。ただし、公職への立候補は妨げられず、公務員としての身分を失うことなく議員活動することも可能。

公務外への就職については、離職前5年間に監督等を行っていた企業に、離職後5年以内に就職する場合には、許可が必要になる。一部の幹部職員は、個人的なつながりを利用して、公益法人や民間企業に、退職後又は公務員の身分を持ったまま就職することがある。

労働基本権については、協約締結権を除き認められており、給与、年金などの勤務条件は、労使交渉を経て、合意に至った場合には議定書を作成し、それに沿って決定される。

人事管理は省庁ごとではなく、コールと呼ばれる職員群ごとに行われる。一部の幹部職員を除き、その他の多くの職員は再就職することはまれであり、退職後の生活の目途が立つまで勤務し、その後は年金生活に入るのが一般的になっている。

## 2 年金制度の沿革

1624年の船員年金制度に端を発するが、本格的には、1851年の軍人年金制度、1853年の文官年金制度が先行し、続いて、鉱内夫、鉄道員等の職域別の年金制度の設立を経て、1930年に社会保険法が成立した。ただし、官吏等の職域年金を有する職群や高額所得被用者、自営業者は社会保険法の適用から除外され、加入対象者は一定の所得水準を下回る商工業被用者に限られた。

第二次世界大戦後、社会保障法の成立(1945年)によりすべての商工業被用者(非官吏公務員を含む。)は同法による一般制度の適用となったが、官吏等の職域年金は存続。また、戦前の社会保険に加入できず、独自の共済組合等を組織していた商工業被用者の幹部職員が一般制度への強制加入による水準低下に反発したため、1947年には、補足制度としてAGIRC (Association Generale des Institutions de Retraite des Cadres : 幹部職員退職年金機構総連合会)の創設が認められた。続いて、1962年には商工業被用者の非幹部職員に対する補足制度としてARRCO (Association des Regimes de Retraite Complementaire : 補足退職年金機構連合会)が創設された。なお、1973年以降、ARRCOは幹部職員にも適用されることとなった。

## 3 年金制度・年金水準の概要

### (1) 国家公務員

#### 制度

官吏には確定給付型の年金制度が設けられている。また、2004年から確定拠出型の制度(RAFP:Retraite Additionnelle de la Fonction Publique)も導入された。非官吏には被用者年金としての一般制度が適用されるとともに、上積みとして、付加年金制度が設けられている。

#### 拠出

官吏は、確定給付年金のために俸給の7.85%を国庫納金として拠出。国によ

る確定給付年金のための国庫負担額（軍人を含む。2004年）は約342億ユーロで、これは政府の人件費予算の約26.9%に相当する。RAFPについては、官吏及び雇用主たる国は、ボーナス等手当分の5%（ただし、俸給の1%を上限）ずつを拠出。

非官吏に適用される一般制度の場合、非官吏は給与（月給2,589ユーロを上限とする）の6.55% + 総給与の0.1%（寡婦手当分）を拠出し、雇用主としての国は、上限額までの給与の8.2% + 総給与の1.6%を拠出。付加年金の場合、非官吏は上限額までの給与の2.25% + 上限額を超え上限額の8倍までの給与の5.95%を拠出し、雇用主たる国はそれぞれの3.38%、11.55%を拠出する。

#### 受給資格、支給開始年齢

官吏の確定給付年金の受給資格は勤続15年で、その要件を満たさない場合、最初から一般制度の適用を受けていたものとして扱われ、当該官吏の勤続年数分の保険料（本人及び国の分）が一般制度に移管される。

支給開始年齢は、官吏の確定給付年金、RAFPは60歳。一般制度は60歳。なお、定年は原則65歳。

#### 年金額

- ・ 官吏の確定給付年金の額は、退職前6月の俸給年額（手当を含まず）× 給付率（最高75%）× 拠出四半期数 ÷ 160（つまり40年）の式により算定。

給付率は裁定時の年齢が65歳又は拠出四半期数が160（引上げ途上で現在は156、2008年に160になる。）のときに最高の75%になる。年齢及び拠出四半期数がこれに満たないときには、いずれかその満たない期間の小さい方について、1四半期当たり1.25%（1年当たり5%。引上げ途上で現在は1四半期当たり0.125%。2015年に1.25%になる。）が減額される。年金額は物価スライドする。なお、退職後、人道に対する罪（民族浄化、人種撲滅など）を犯した場合には、年金は剥奪され、自らの拠出金も返還されない。

- ・ RAFPは確定拠出。
- ・ 一般制度の年金額は、最も高かった過去25年間の給与（ボーナスを含む。ただし、上限額までの分だけを算定）の平均額 × 給付率（最高50%）× 拠出四半期数 ÷ 160（つまり40年）の式により算定。

平均給与額は以前は最も高い10年間の平均給与だったが、1994年から2008年にかけて、最も高い25年間の平均給与にするため引上げ中。

給付率は裁定時の年齢が65歳又は拠出四半期数が160のときに最高50%になる。年齢及び拠出四半期数がこれに満たないときには、いずれかその満たない期間の小さい方について、1四半期当たり1.25%（1年当たり5%。引下げ

途上で現在は1四半期当たり2.125%。2013年に1.25%になる。)が減額される。年金額は物価スライドする。

## (2) 地方公務員の年金

国家公務員とは別の制度に加入するが、その内容は国の官吏の確定給付年金と同じになっている。本人は給与の7.85%を、国庫ではなく年金基金に拠出し、雇用主は給与の26.1%を負担している(2005年)。

## (3) 民間の企業年金

補足制度は経営者協議会と労働組合との間の協約に基づく年金制度で、すべての被用者に加入が義務づけられている。保険料率は所得によって次のようになっている(2005年)。

AGIRC：一般制度の上限額までの所得に対して、従業員3%、事業主4.5%。同上限額の1~4倍までの所得に対して、従業員8%、事業主12%。同上限額の4~8倍までは従業員、事業主合わせて20%(その負担割合は各企業ごとに決める)。

ARRCO：一般制度の上限額までの所得に対して、従業員3%、事業主4.5%。同上限額の1~3倍までの所得に対して、従業員8%、事業主12%。

支給開始年齢は60歳。年金額は加入者の拠出年額などを基に毎年のポイントを累計し、ポイント単価を乗じて計算。

## 4 年金の官民比較

官民比較を行った分析はほとんどない。退職者年金調整委員会の2003年の推計(65歳、40年勤続で退職、手取り額による推計)によると、民間非幹部職員の年金額の最終給与に対する代替率は83.6%、同幹部職員の年金額の代替率は64.1%、公務員の年金額の最終給与(俸給に加え、20%の手当分を含めた額)に対する代替率は68.7%となっている。したがって、公務員の代替率は民間の非幹部職員と幹部職員の間位置することになるが、同委員会は、2050年の代替率は、公務員では概ね現状のまま維持されるのに対して、民間では非幹部職員、幹部職員とも現状より10%程度低下すると予測している。

国民の中には、公共サービスの質が高ければ、官民で多少の差があっても差し支えないという意見も少なくなく、また、公務の年金水準を下げるのではなく、民間の水準を公務に近づけるという方向を指向すべきだとの認識が一般的である。