

ドイツの従業員資本参加制度を巡る最近の動き

齋田 温子

■ 要 約 ■

1. ドイツでは近年、「従業員資本参加制度」を巡る議論が活発化している。きっかけは 2005 年末の連邦大統領の発言とされるが、同制度の改革の背景には、労働分配率が低下する状況下で、大幅な増加が見込まれない賃金報酬以外の手段で労働者の勤労に報いる、個人投資家の株式投資を促すといった狙いがある。
2. ドイツの従業員資本参加制度とは勤務先企業の株式等を従業員が取得するスキームである。この制度には財産形成法に基づいて、企業からの奨励金や、所得控除、政府助成金が適用される。
3. 従業員資本参加制度はドイツの大手上場企業の多くで活用されている。例えば保険大手のアリアンツの場合、株主全体に占める従業員株主の比率は 13.67% である。
4. ドイツでは、同制度の普及の度合いは欧州近隣諸国と比べると低いと認識されてきた。その要因を不十分な政府助成と複雑な制度設計にあるとみた連立与党は、2008 年 4 月に、政府助成の拡充とドイツ政府が設立する「ドイツファンド」構想を中心とする案を作成した。連立政権は与党案を、早ければ 2009 年初に実施したいとしている。
5. 一方、野党や業界団体からは、ドイツファンド構想への批判や既存の企業年金制度との兼ね合いを懸念する声も出されており、今後はこれらの点が議論の焦点になると見られる。戦後ドイツの政治経済システムに深く根ざした「従業員資本参加制度」が時代の流れに沿ってどのように変化し、役割を果たしていくのが注目される。

I 従業員資本参加制度とは

1. 従業員資本参加制度の概要

従業員資本参加制度は、従業員が勤務先企業の監査役会に参加する経営参加制度と並び、

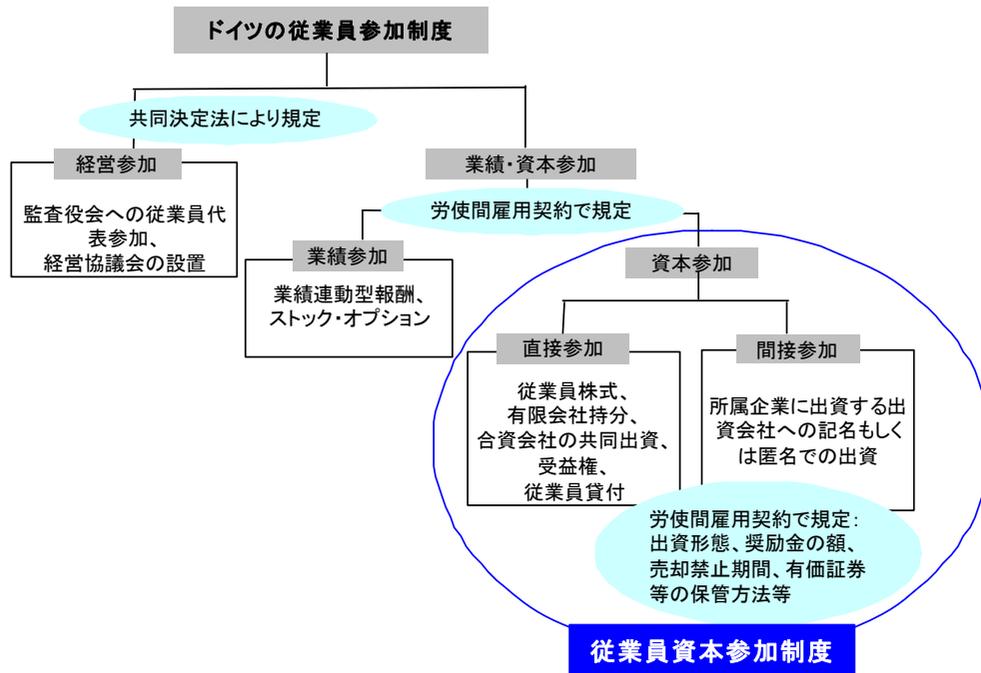
ドイツの政治経済システムを構成する重要な要素である¹（図表1）。

具体的には、勤務先企業が提供する株式や持分を従業員が取得するスキームであり、株式会社や有限会社のみならず、すべての会社形態とその従業員を対象としている。

従業員資本参加制度には企業からの奨励金が付与され、所得控除や政府の助成もある。これらは1994年に施行された第5次財産形成法に基づいて付与される。財産形成法は従業員による、預金、上場企業の株式、株式投信への投資を対象とする助成制度であるが、その中に自社株等への投資も含まれている。

具体的には、図表2のような所得控除や政府の助成金等の措置が適用される。但し、財産形成制度を利用するすべての従業員が政府の助成を受けられるわけではない。図表2に示したように、政府の助成制度には所得制限があり、単身者の場合、助成の対象となるのは税引後所得が17,900ユーロ（約292万円、1ユーロ=163円で換算）までの人々である²。また、企業による奨励金は非課税扱いとなるものの、年間135ユーロ（約2.2万円）が上限であり、その上、「折半出資」規定により、企業は従業員一人当たりの年間資本参加額に対し最高で従業員拠出と同額までしか奨励金を支払うことはできない（図表3）。

図表1 ドイツの従業員参加制度：経営参加と資本参加



（出所）社会民主党資料等より野村資本市場研究所作成

¹ 戦後ドイツの政治経済システムは「社会的市場経済」と呼ばれ、市場経済を基本としつつ、社会福祉や労働者の権利保護等を政府の介入により担保するシステムである。また、従業員の経営参加は1976年に施行された「共同決定法」に基づいており、従業員2,000人以上の企業では監査役会に経営側と従業員側の代表が同数参加することが義務付けられている。

² 落合大輔「積極化するドイツ個人投資家の証券投資」『資本市場クォーターリー』2001年夏号参照

図表 2 財産形成制度に対する所得控除と政府助成 (2008年4月時点)

・所得制限:	単身者は17,900ユーロ、既婚者は世帯合算で35,800ユーロ(税引後)
・助成対象:	所属企業への出資(株式、有限会社持分、匿名出資、受益権及び従業員貸付)及び所属企業以外への出資(上場株式、株式の比率60%以上の株式投信の持分)
・譲渡制限期間:	所属企業への出資は6年、それ以外の資本参加または株式投信の持分取得の場合は7年
・助成金額:	年間拠出額400ユーロの18%、すなわち72ユーロを上限に助成。助成金は譲渡制限期間終了時に支払われ、非課税
・所得控除:	従業員資本参加は労使の折半負担とし(「折半規定」)、企業の奨励金は年間135ユーロまで非課税且つ社会保険料の負担なし

(出所) 連邦法務省ウェブサイト、社会民主党資料等より野村資本市場研究所作成

図表 3 財産形成制度における労使折半出資と税額

従業員拠出	企業奨励金	資本参加の額	非課税	課税
100	100	200	100	0
135	135	270	135	0
500	500	1,000	135	365

(出所) 連邦法務省資料、NRW州資料等をもとに野村資本市場研究所作成

2. 「従業員株式」スキームの特徴

次に、従業員資本参加制度の運用状況について、「従業員株式」のスキームを例に紹介する。

株式会社が従業員に対して提供する株式は、ドイツでは「従業員株式」と呼ばれている。従業員株式は電機大手シーメンス等の大企業が戦後の経営再建での従業員の貢献に対し、自社株を特別配当として提供したのが端緒とされている³。その後多くの企業が追随し、制度が普及した。

このような歴史的経緯から、従業員株式スキームの内容に明確な定義はなく、個別企業の決定に委ねられているが、大手企業の導入状況等から以下のような特徴を挙げることができる(図表4)。

従業員株式は企業が一定の申込期間を設けた上で、従業員に市場価格から最大30%程度の割引で自社株を提供する仕組みである。株式の提供には授權資本枠内の新規発行、市場での買付け、または企業が金融機関などの特定の既存株主に新株を割当て、その後買い戻すといった手段が用いられている。このようにして提供された従業員株式は、従業員が自ら保管機関を指定し個別に管理する場合もあれば、企業が指定する保管機関で一括管理される場合もある。また税制優遇措置との絡みから多くのケースで譲渡制限期間が設定されている。保管手数料相当の追加手当が企業から支給される場合、譲渡制限期間内であれば、勤労所得とはみなされず、非課税である。なお、企業は、従業員株式を提供する際に

³ 道野真弘「従業員株式の研究(1)」『立命館法学』1995年2号

図表 4 ドイツの従業員株式の特徴

・株式の種類:	無記名式普通株もしくは優先株。普通株の場合、議決権等の株主権利は通常の株主と同様。優先株についても、無配が続いた場合、議決権が発生する等の権利は通常の株主と同様
・提供価格:	市場価格の7割程度。市場価格との差額は企業が奨励金として負担するが多い
・取得資格:	勤続年数6ヶ月から2年以上
・売却禁止規定:	政府による助成の提供条件を満たすために最低6年間とすることが多い。また退職時返還規定が設定されるケースがある。この規定では、従業員は退職時に保有株式の対価を取得価格でなく、返還時の株価で受け取ることができる
・発行方法:	<p>授權資本枠内の新規発行:従業員への株式割り当ての場合に限り、取締役会は既存株主の引受権を無効にできる(株式法202条4項)。また従業員への優遇価格での株式提供に純利益の一部を充てることができる(株式法204条3項)</p> <p>自社株買戻しによる従業員株式提供:①市場からの買付け。②買い戻しを条件に、既存株主に新株引受権を行使してもらい、後に当該株式を買い戻す(株式法71条2項2)。但し、買い戻した自社株は1年以内に従業員株式として提供されなければならない(株式法71条3項2)</p>
・株式の保管方法:	従業員が保管銀行を指定し、個別に保管する。もしくは労使間契約に基づき企業が指定した保管機関で一括保管される。なお、保管機関は通常、銀行、株式発行企業、もしくはトラスティである

(出所) DAX30 企業のアニュアルレポート、バイエルン州及びノルトライン＝ヴェストファレン州のパンフレット等をもとに野村資本市場研究所作成

発生する費用、例えば従業員株式のための増資や株式の一括保管にかかる費用などを営業費用として処理することができる。

例えば、保険大手のアリアンツは 1997 年以降、継続的に従業員株式スキームを活用している(図表 5)。アリアンツの従業員株式スキームはドイツ国内だけでなく、世界 24 カ国に展開するグループ企業約 240 社を対象としており、2006 年度にはドイツ国内の従業員の 42%、グループ全体では従業員総数 173,000 人の内、1/3 程度が従業員株式を取得した。2007 年 9 月 25 日時点では、アリアンツの株主全体に占める同グループ従業員株主の比率は 13.67%となっている⁴。

また民間銀行大手のコメルツ銀行(Commerzbank AG)では、従業員株式スキームの活用に 30 年余りの実績があり、2005 年末時点の株式資本に占める従業員株主の保有比率は 2%程度となっている⁵。ドイツ国内の主要上場企業における株式資本に占める従業員株主の保有比率については定期的な調査が行われておらず、包括的なデータはない。

3. 従業員資本参加制度の普及状況

従業員資本参加制度の中で、従業員株式の保有者数は 142 万人と最も多い(ドイツ経営者連盟の資料より。図表 6 を参照)。これは、他の出資形態と比較して従業員株式は流動

⁴ Allianz AG, "Allianz bietet Mitarbeitern Aktien zu Vorzugskonditionen", 09/25/2007

⁵ Commerzbank AG 2005 年度アニュアルレポートより。なお、コメルツ銀行はこのアニュアルレポートの中で、従業員株主の保有比率とは別に、役員保有比率が 1%未満であると記載している。

性や価格の透明性が高いこと、また、他の会社形態と比べ株式会社は相対的に従業員数が多いことなどが理由と考えられる。

ドイツの個人の株式保有における従業員株式の位置づけを見ると、2007 年下期は平均で全個人株主 377 万人中、従業員株式を保有する株主が 97 万人と、25.7%を占めた（ドイツ株式研究所の調査より。図表 7 を参照）。この比率は 90 年代の 30%台後半からは低下したものの、2000 年以降は 20%台半ばで推移している⁶。

図表 5 アリアンツの 2007 年度実施例

・提供期間:	2007年9月24日から10月12日
・取得資格:	世界24カ国にあるグループ内企業約240社の社員
・提供価格:	一株154.07ユーロを基準として、国により10～30%の割引率を適用。ドイツ国内の従業員には20%の割引で提供
・取得可能な株数:	すべての社員は少なくとも30株を取得可能。それ以上は年間基本給に応じて取得可能な株数が算出される
・2006年度実績:	ドイツ国内では42%の社員が従業員株式を取得。グループ全体では従業員総数173,000人の内、約1/3が取得 従業員株主数は、アリアンツの株主全体の13.67%を占める(2007年9月25日時点)

(出所) Allianz AG ウェブサイトより野村資本市場研究所作成

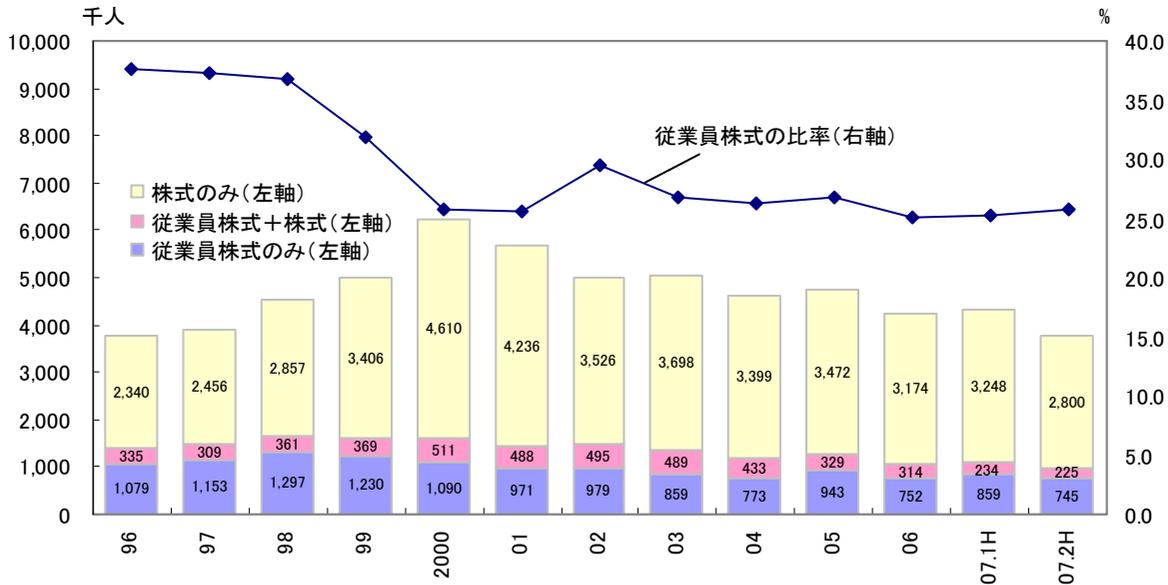
図表 6 従業員資本参加の形態と普及状況 (2007 年)

出資形態	従業員数		企業数		資本	
	千人	%	社	%	百万ユーロ	%
従業員株式	1,423	69.08	620	16.53	9,500	73.08
匿名出資	269	13.06	1,040	27.73	1,345	10.35
受益権	133	6.46	430	11.47	1,070	8.23
従業員貸付	113	5.49	580	15.47	450	3.46
間接的出資	97	4.71	490	13.07	475	3.65
協同組合	17	0.83	340	9.07	40	0.31
有限会社持分	8	0.39	250	6.67	120	0.92
合計	2,060	100.00	3,750	100.00	13,000	100.00

(出所) ドイツ経営者連盟 (BDI/BDA) 資料より野村資本市場研究所作成

⁶ DAI (ドイツ株式研究所), “Direktanlage in Aktien wieder rückläufig”, 01/21/2008

図表7 ドイツの個人株主数と従業員株式保有者数の推移



(注) 数値は年平均値。2007年通年の数値はまだ公表されていない
従業員株式の比率は従業員株式のみの保有者と従業員株式と株式の両方の保有者の合計
(出所) ドイツ株式研究所資料より野村資本市場研究所作成

II ドイツ政府の制度改革案

1. 資本参加制度の見直しに向けた動き

ドイツの従業員資本参加制度を巡る議論の発端は、2005年末のケーラー連邦大統領の発言とされている。大統領は「賃金上昇率が伸び悩む中、従業員が企業収益の増大とグローバル化をもたらすメリットの恩恵を享受する手段として従業員資本参加を利用することは決して時代遅れではない」と制度の見直しを促す内容の発言を行った⁷。これを受け、連立与党のキリスト教民主/社会同盟 (CDU/CSU) と社会民主党 (SPD) がそれぞれ独自案を提示し、合意に向けた議論が進められてきた。

まず、キリスト教民主/社会同盟は、ドイツで従業員資本参加制度の普及率が低い原因は政府の助成が不十分なことにあり、所属企業への資本参加に対する政府助成を拡充し、所得制限も大幅に緩和する案を示した。これに対し社会民主党は、ドイツにおける従業員資本参加制度の普及率の低さは、政府助成の不十分さや、企業側の導入意欲の低さによるものではなく、制度設計の複雑さが原因であると考え、政府が設立するファンドを活用した、いわゆる「ドイツファンド」構想⁸を打ち出した。

⁷ “Koalition zieht Investivlohn durch”, *Handelsblatt.com*, 04/15/2008

⁸ SPD-Parteivorstand und SPD-Bundestagsfraktion, “Deutschlandfonds für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eckpunkte für mehr Mitarbeiterbeteiligung”, Bericht der gemeinsamen Arbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung”, June 2007

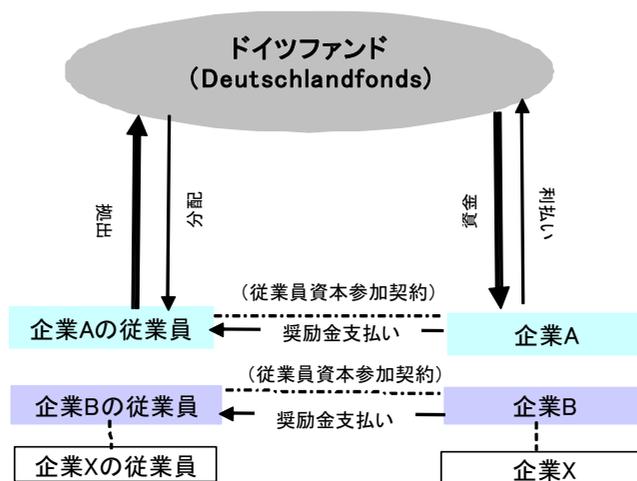
2. 社会民主党の「ドイツファンド」構想とモデルとされた RLPplus ファンド

社会民主党が提案した「ドイツファンド」とは、従業員資本参加制度を導入する企業を投資対象として組入れたファンドである（図表 8）。同党は、既存の制度では自社への投資が、従業員にとって雇用と資産の二重のリスクとなるという問題点を指摘していたが、「ドイツファンド」であれば分散投資がある程度可能となる。ドイツファンド構想では、①従業員が奨励金を得てファンドの持分を取得し、②ファンドが従業員の拠出金をファンドに組入れられた企業に出資する。その際、ファンドから企業への出資額の決定は格付けを参考に行われる。またファンドは従業員の利益の代表者により運営され、運用及び企業の格付けは民間銀行やドイツ復興金融公庫などの専門のファンドマネージャーに委託するとしている。

ドイツファンド構想に先立ち、社会民主党のベック代表が州首相をつとめるドイツ西部のラインラント＝プファルツ州（RLP 州）は、モデルケースとして「RLPplus」ファンドを設立しており、既に運用が開始されている⁹（図表 9）。このファンドの運用は州政府が出資するラインラント＝プファルツ投資構造銀行（ISB : Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz GmbH）が行っている。

ラインラント＝プファルツ州によれば、同州では近年、起業件数が増加傾向にあるものの、中小企業が多く、その大半が資金不足に直面している。RLPplus ファンドの特徴は、同ファンドが中小企業の資金調達支援を目的の一つとして、参加対象企業に従業員数 250 人以下という制約を設けている点、及び従業員の参加を促すために利回り保証が付けられている点である。2008 年 3 月時点で RLPplus ファンドには州内の企業 20 社が参加し、その従業員 224 名が出資している。

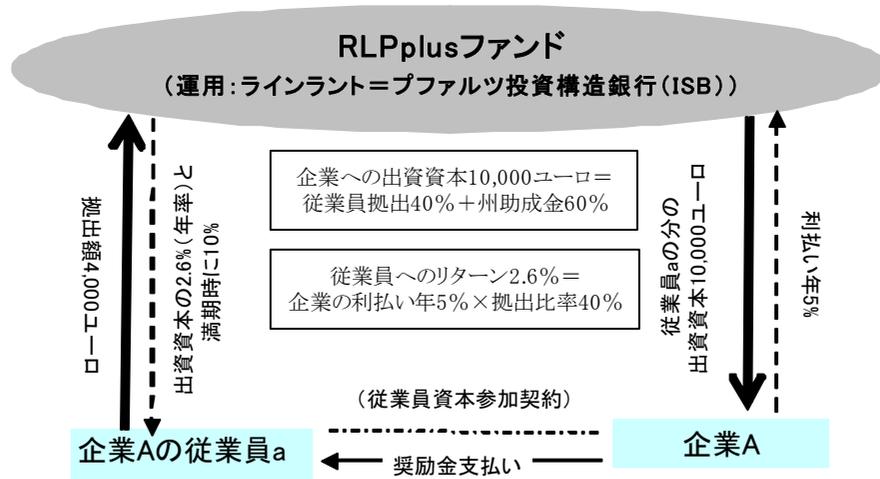
図表 8 ドイツファンドのイメージ



（出所）ドイツ社会民主党資料より野村資本市場研究所作成

⁹ “Mitarbeiterbeteiligung RLPplus”, 06/14/2007, ラインラント＝プファルツ州ウェブサイトより

図表 9 RLPplus ファンド



対象企業:	従業員数250名以下、売上5,000万ユーロ以下(もしくは総資本4300万ユーロ以下)、他社から25%以上の出資を受けていない企業
従業員一人当たりの出資額:	5,000～10,000ユーロ、内、従業員負担が40%(2,000～4,000ユーロ)、ISB銀行を通じた州の助成金60%(3,000～6,000ユーロ)
1社当りの出資資本の上限	500,000ユーロ、満期10年
企業の利払い:	出資資本に対し年5%をISB銀行へ
従業員の受取額:	業績参加が無い基本的なパターンとして、①毎年、出資金額の5%の40%(すなわち2.6%)、②満期時に出資資本の10%(1,000ユーロ)と従業員拠出額(4,000ユーロ)を受取る 業績連動型のリターンとして、企業が業績に応じ利払いを2%ポイント上乘せし、上乘せ分を従業員が受け取ることができる。すなわち従業員へのリターンは年4.6%となる
従業員への保証:	当初2年間はISB銀行への払込金を100%、その後は90%を保証、また年間リターン2.6%も保証

(注) 図は企業への出資資本 10,000 ユーロで、業績参加の無い、基本的なパターン

(出所) ラインラント＝プファルツ州及び ISB 銀行ウェブサイトより野村資本市場研究所作成

3. 政府与党が合意した改正案

キリスト教民主／社会同盟 (CDU/CSU) 及び社会民主党 (SPD) の案をもとに作成された与党合意案は、政府の助成拡充と、いわゆるドイツファンドの設立の両方を盛り込む内容となった¹⁰。助成措置は、①所得上限を現行の 17,900 ユーロから 20,000 ユーロ (約 326 万円) へ引上げ (単身者)、②助成金の額も年間出資額の 18%から 20%に引上げ、更に、③企業の奨励金に対する非課税枠は現行の年間 135 ユーロから 360 ユーロ (約 5.9 万円) に引上げるといものである (図表 10)。ドイツファンドは上述の社会民主党案とほぼ同じ

¹⁰ 一部の与党議員からは、2007 年後半に連邦議会で議論されたヘッジファンドや政府系ファンドに対する規制に関連付けて、従業員資本参加、とりわけ「ドイツファンド」を活用した企業の資本強化に外国投資家からの買収防衛といった副次効果を期待する声もあった。

図表 10 従業員資本参加制度への政府助成：現行制度と与党合意案

	現行制度	CDU/CSU案	SPD案	与党合意案
所得制限	単身者は17,900ユーロ、既婚者は世帯合算で35,800ユーロ(税引後)。	国民健康保険の保険料支払いの対象者(2007年時点:年取47,700ユーロ以下の者 ^{注)})	単身者は20,000ユーロ、既婚者は世帯合算で40,000ユーロ(税引後)。	単身者は20,000ユーロ、既婚者は世帯合算で40,000ユーロ(税引後)。
助成金額	年間拠出額400ユーロの18%、すなわち72ユーロを上限に助成。助成金は譲渡制限期間終了時に支払われ、非課税。	新たな提案なし。	年間拠出額400ユーロの20%を上限に助成。助成金は譲渡制限期間終了時に支払われ、非課税。	年間拠出額400ユーロの20%を上限に助成。助成金は譲渡制限期間終了時に支払われ、非課税。
所得控除	従業員資本参加は労使の折半負担とし(「折半規定」、企業の奨励金は年間135ユーロまで非課税、且つ社会保険料負担なし)。	折半規定を撤廃し、奨励金は年間500ユーロまで非課税、且つ社会保険料負担なしとする。更に勤労所得のうち、年間500ユーロまでを所属企業への出資に充てることができる。これには社会保険料負担があり、譲渡制限期間終了時に課税。	従業員の資本参加に対する企業の奨励金は年間240ユーロまで非課税且つ社会保険料負担なし。折半規定は維持。	従業員の資本参加に対する企業の奨励金は年間360ユーロまで非課税、且つ社会保険料負担なし。
その他		従業員資本参加からの利益を老後資産形成向けに投資した場合、所得税の課税繰延べ。	資本参加制度を導入する企業投資対象に組入れた「ドイツファンド」をドイツ政府が設立。	従業員資本参加は義務ではなく、個別企業の労使間契約による任意の制度。 資本参加制度を導入する企業を投資対象に組入れた「ドイツファンド」をドイツ政府が設立。ファンドは従業員による投資額の75%までを所属企業に出資する義務あり。

(注) ドイツでは、高額所得者の国民健康保険への加入は義務ではなく、任意である

(出所) 連邦財務省ウェブサイト、CDU/CSU資料、SPD資料等をもとに野村資本市場研究所作成

内容だが、これに加え、従業員による投資額の75%までを勤務先企業に出資することをファンドに義務付けている。この他には連邦政府と州政府を中心に、関連団体や協会の協力を得て、資本参加制度の普及に向けた啓蒙活動を展開する計画も盛り込まれている¹¹⁾。

III なぜ、従業員の資本参加を促すのか

1. 経済成長と労働分配率の低下

従業員の資本参加が改めて議論されている背景には、まず、ドイツにおける労働分配率の低下がある。ドイツの2007年の経済成長率は、付加価値税増税、サブプライム問題を端緒とする金融市場の混乱、原油高、ユーロ高等のネガティブな要因があったにもかかわらず、前年比2.5%を達成した(図表11)。国民所得も1.8兆ユーロ(約293.4兆円)に達し、2000年以降20%増加している。しかしながら、労働分配率は2000年の72.2%から2007年には64.6%に低下した(図表11)。実際に2000年以降の労使交渉は一時金や手当

¹¹⁾ “Mitunternehmer statt Mitarbeiter”, *süddeutsche.de*, 04/22/2008

の増額等が中心であり、労組側は妥協を強いられているが、グローバルな競争環境でコスト削減や経営効率化の手を緩めるわけにはいかない企業側の事情を考慮すれば、今後も労組が要求するような大幅な賃上げは困難な状況にある。

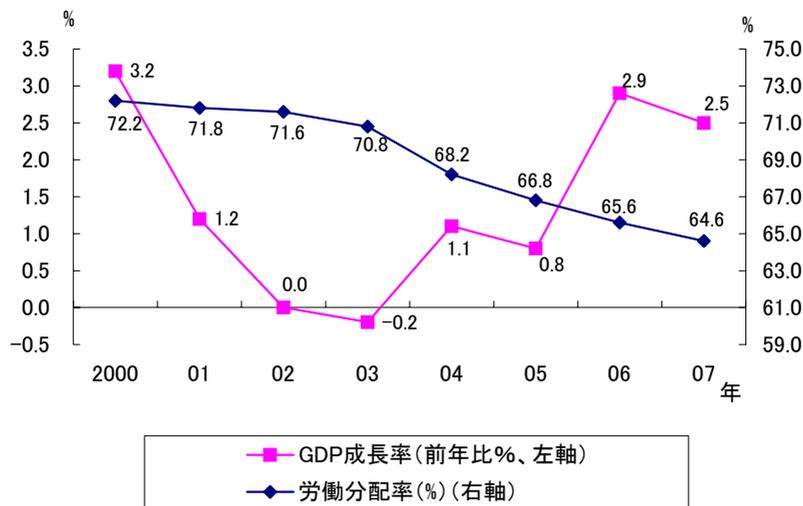
このような中で、前述の大統領発言にあるように、賃金による報酬に代わり、資本参加の形で従業員の勤労に報いる従業員資本参加制度の更なる活用が課題となったのである。

2. 個人の株式投資の現状

従業員の資本参加が議論されるもうひとつの背景としては、ドイツにおける個人の株式保有の伸び悩みが挙げられる。

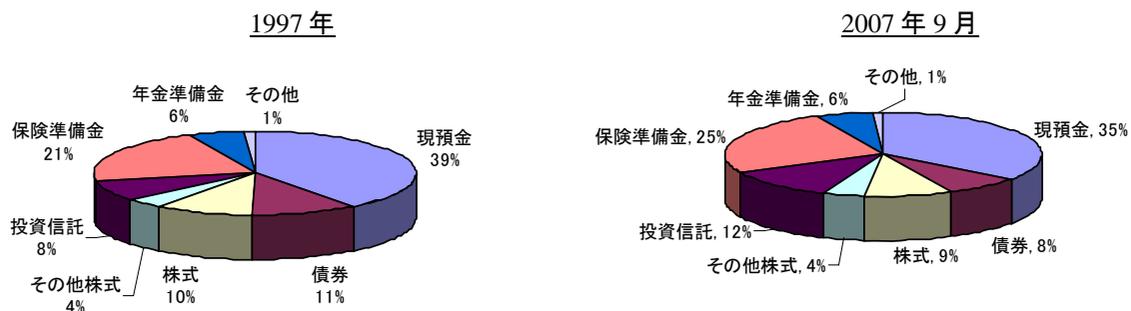
ドイツでは個人の金融資産に占める証券投資（株式、投資信託、債券）の比率は 30% 程度であり、過去 10 年間大きな変化は見られない（図表 12）。勤労所得の伸び悩みや少

図表 11 ドイツの GDP 成長率と労働分配率の推移



(出所) ドイツ連邦統計庁より野村資本市場研究所作成

図表 12 ドイツの個人金融資産の内訳



(出所) ドイツ連邦銀行資料より野村資本市場研究所作成

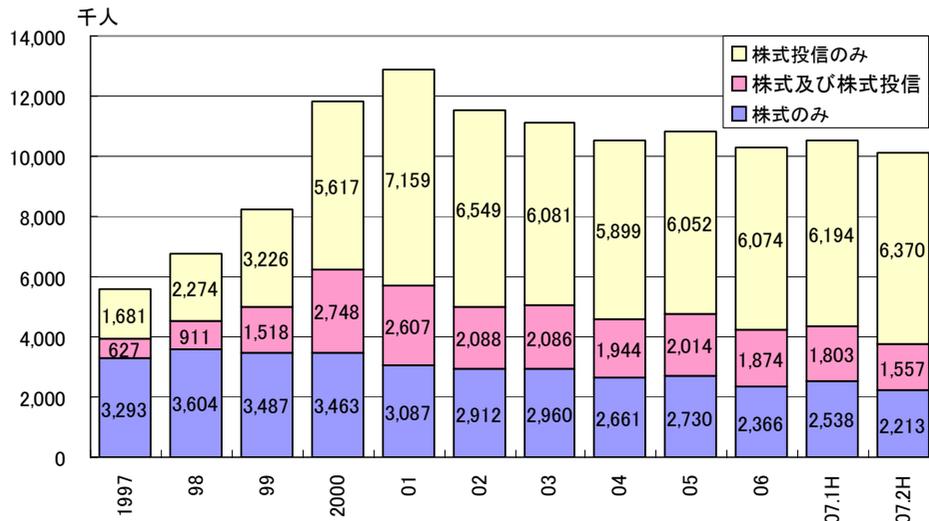
子高齢化に伴う公的年金財政の逼迫等を背景に、ドイツでも個人の金融資産を「貯蓄から投資へ」（“Investieren statt Sparen”）とむけるべきであるとの主張はしばしば聞かれる。

90年代終盤から2000年にかけて、世界的な株式市場の活況、国内での中小規模のハイテク・ベンチャー企業によるIPOブーム、老後資産形成向けの投資信託への需要拡大、1996年のドイツテレコム民営化等の要因に促され、ドイツでも株式及び株式投信に投資する個人投資家の数は拡大した。しかしこの傾向は持続せず、2000年のいわゆるITバブル崩壊を契機に株式保有者の数は減少に転じ、その後はおおむね横ばいで推移している（図表13）。

とりわけ96年のドイツテレコム民営化は個人投資家の動向に影響を及ぼしたとされている。連邦政府はドイツテレコム株のIPOに当たり、同株式を「国民株」¹²と位置付け、個人投資家を呼び込む一大キャンペーンを行った。テレコム株のIPOで株式投資を初めて経験した個人投資家が多数いたとされているが、その後のITバブル崩壊に伴う株式市場下落により、その多くがキャピタルロスを経験し、これがドイツの個人投資家にとっていまだにトラウマとなっているとの指摘もある¹³。

このような背景から、ドイツでは従業員資本参加制度の見直しに期待が寄せられているのである。

図表13 ドイツ個人株主数の推移



(注) 数値は年平均値。2007年通年はまだ公表されていない
(出所) ドイツ株式研究所資料より野村資本市場研究所作成

¹² 「国民株」とは、戦後、フォルクス・ワーゲンなどの国営企業が民営化される際、従業員だけでなく、ドイツ国民全体にも市場価格を下回る有利な条件で売出された株式を指す。ドイツ鉄道株のIPOが2008年中に予定されているが、一部の政治家からはドイツ鉄道株を「国民株」として売り出す構想が出されている。

¹³ ドイツ株式研究所(DAI)。但し、株式投信の保有者は2004年以降増加に転じている。その背景には任意の個人向け確定拠出年金スキーム、いわゆる「リースター年金」の導入があると思われる。

IV 今後の見通し

2005 年の大統領発言を端緒とする従業員資本参加制度の見直し作業は、二年余りを経てようやく与党内で合意が成立した。しかしながら、合意案に対しては既に批判や問題点を指摘する声もある。

まず、社会民主党の発案したドイツファンド構想だが、構想の発表段階で野党の自由民主党や関連業界団体などから、計画経済的政策である、政府による民業圧迫につながりかねない等、強い反発が寄せられた。モデルケースとして設立されたラインラント＝プファルツ州の RLPplus ファンドも地元企業の関心がさほど高くないと指摘された。

また、既存の企業年金制度との兼ね合いを懸念する意見も出ている。ドイツでは 2001 年の年金改正により、企業年金制度における従業員の拠出に所得控除が適用されており¹⁴、近年では従業員にとって労使契約に基づく資産形成の手段としての企業年金制度の存在感が増しているとの指摘もある¹⁵。雇用者団体や生保業界からは、軌道に乗り始めた任意の確定拠出型企業年金との間で望まざる競合が生じるのではとの懸念が表明されている¹⁶。労働組合側は、助成拡充を基本的には歓迎しつつも、老後保障への対応が優先課題であるとの姿勢を崩していない。今回の与党案では両制度の「競合は避けるべき」とは言及されているが、具体案は示されていない。これに対し野党の自由民主党からは、従業員資本参加制度への政府助成を企業年金制度の政府助成と一体化させるべきであるとの独自案が提示されており、今後の争点の一つとなると見られる。

上述のような指摘はあるものの、連立政権としては、今回の合意案を早ければ 2009 年初に実施したいとしている。但し、この案が実現するには、連邦議会の審議を経て投資法等の改正が必要である。今後は連邦議会での野党を交えての議論の行方が当面の焦点となるが、戦後ドイツの政治経済システムに深く根ざした「従業員資本参加制度」が時代の流れに沿ってどのように変化し、役割を果たしていくのかが注目される。

¹⁴ 2001 年の年金改正により、従業員が所得の 4%までを企業年金の保険料に振分けることのできる、いわゆる「従業員拠出制度」が導入された。これに伴い、従業員の拠出分には課税繰延べが適用される。また 2008 年末までの暫定措置として、従業員拠出分は社会保険料負担も免除されている。

¹⁵ FDP, “Mitarbeiterbeteiligung: Fördern ja – Regulieren nein, Eigenverantwortliche Vorsorge stärken”, Jan. 2008

¹⁶ 前掲注 7 参照。例えばアリアンツ生命保険のヘスリング CEO は「企業年金のサクセスストーリーが予期せぬ終末の危機に晒される」と警戒感を示している。