

2,935.60 ユーロが最低保障される。60 四半期に満たない場合には、期間に応じて減額される。

補足年金においては、ARRCO では年齢 55 歳以上、AGIRC では年齢 60 歳以上で、再婚していない配偶者が遺族年金の適用対象となる。支給率は死亡した被保険者の老齢年金の 60%相当となる。再婚していない場合、年金額は婚姻期間に応じて分割される。再婚すると遺族年金は停止される。補足年金では、最高支給額や最低保障額は設定されていない。

1.2 最近の年金改革の経緯

人口高齢化はフランスでは比較的緩やかな動きであった。1970 年代の経済危機以降、フランス経済の低迷が年金財政にも大きく影響を及ぼし始めた。1983 年にミッテラン大統領の英断で年金支給開始年齢が男性において 65 歳から 60 歳に早められたことが、年金財政にも大きくのしかかっていった。女性は当初より 60 歳で、これにより男女平等となった。

経済不況のため失業率が高まり、高齢者の早期退職が普及したため、この年金年齢の引き下げも当時は大きな衝撃とはならなかった。社会保障財政の悪化が顕著になり、1980 年代以降、財政再建策が講じられた。特に、年金制度については、1991 年には『年金白書(3)』が刊行され、抜本的な改革への議論がスタートした。1990 年以降の年金が関係する財政改革の経緯を振り返ってみよう。

1.2.1 1990 年 12 月 28 日の法律（一般社会拠出）

社会党のロカール政権下で、1990 年に一般社会拠出（CSG）が導入された。労働所得と代替所得に対する社会拠出と資産所得に対する社会拠出、さらに、投資益に係わる社会拠出が施行された。1996 年 12 月 27 日の法律で、さらに課税対象にギャンブル等の収益に対しても適用されることになった。拠出率は、1991 年段階では稼働所得、代替所得、資産所得、投資所得とも 1.1%であった。その後、拠出率は増加し続け、1998 年には代替所得が 6.2%で、それ以外は一律 7.5%とされた。

1.2.2 1993 年の年金改革

厳しい年金財政を背景にして、バラデュール内閣は年金改革を断行した。1993 年の年金改革では民間の一般制度において満額年金の支給要件としての拠出期間が従来の 37.5 年から 40 年に引き上げられた。フランスでは、多数の労働者が 60 歳以前に 40 年間の拠出期間を満たしており、この政策効果は少数の高学歴者の年金抑制にのみ限定的なものとなった。

もう一つの大きな改正は、年金額の算定基礎額の計算において、これまでは労働者にとって最も有利な 10 年間の平均賃金を用いていたが、この時に最も有利な 25 年間に改正された。これによって、算定基礎額引き下げられ、年金支出の抑制の効果がはかられた。

一連の改革で問題視されたのは、この改正が民間の一般制度に属する労働者にのみ適用される改革であり、公務員やその他の年金の改正は手付かずであった。もとより特権的な位置を占めていた公務員の特別年金が改革の荒波に曝されなかったことが、これ以後の年金改革に残された大きな課題となった。

1.2.3 1996 年 1 月 24 日の勅令（社会債務償還拠出制度創設）

一般社会拠出が導入されても、社会保障の財政はまだ解決には程遠かった。1996 年 1 月 24 日の勅令によって、新たに社会債務償還拠出が導入された。この拠出は社会保障の

累積赤字を償還する目的で13年後の2009年までの予定で施行された。1998年の社会保障財政法は、さらに、施行期間を5年間延長して2014年まで施行することになった。一般社会拠出と類似するところがあるが、貴金属・宝石・芸術品の販売に適用されるなど、代替所得や投資益に関しては対象が広く設定されている。拠出率は一律0.5%とされた。

1.2.4 1999年の社会保障予算法

老齢連帯基金(FSV)の枠内に、年金積立基金(FRR)が創設された。2001年7月17日の法律は、この基金を独立した基金に位置づけた。この基金は、ベビーブーマー世代への年金支出による世代間の扶養負担の不均衡を是正し、付加方式に基づく年金の長期財政安定を確保することを目的とした。

2000年から2020年までに運用益を含めて1500億ユーロを目標に積立を行い、民間の一般制度をはじめ2020年以降の負担平準化のために活用される見込みである。財源は2%の資産収入課税の内の65%、老齢連帯基金の黒字分、企業の社会連帯拠出金の一部等多様なところから集められている。

1.3 2003年金改革の概要

年金に関する2003年8月21日の法律が成立した。この法律はフランスの年金の歴史上では一つの重要な転換点を意味することは間違いない。年金改革法は116条の多岐にわたるものである。以下、要点のみを紹介しよう。

1.3.1 基本原則の再確認

最初に、年金運営の基本原則を明示している。「各世代間を統一する社会契約の核心をなすものとして賦課方式を選択することを厳粛に再確認する」(1条)と明記している。実は、フランスでは近年、年金財政において現行の賦課方式から積立方式への変更が強く主張され、しかも、一時は政府もこの路線に傾きかけたことがあった。長い議論の末に辿りついた結論が、この条文であった。

続いて、「すべての退職者は職業活動から得られた所得に応じて年金権を有する」(2条)として、所得比例年金という基本をここでも再確認している。フランスでは、後述のとおり、最低保障年金が充実しており、近年の経済不況や年金財政問題から福祉的な運用が注目されてきたが、拠出制の年金を基本に据えることを再確認したことの意味は大きい。

これと関連して、「被保険者は、過去の職業活動や所属する年金制度にかかわらず、年金に関しては平等待遇を受けられるようにしなければならない」(3条)としている。職域や職業によって年金が乱立するフランスの伝統があり、今回の法改正は制度を超えた改革を目指していることも理解できる。

1.3.2 財政再建のための措置

a, 年金給付の目標設定

満額年金の給付水準として、2008年には最低賃金額の85%以上になることを目標とする(4条)。周知のとおり、フランスは伝統的に最低賃金制度が充実しており、物価スライドで自動調整されているが、年金給付水準もこの最低賃金を基礎に保証しようとするものである。

b, 拠出期間の改正

かねてからの流れがあったが、今改正によって改めて満額年金の受給要件としての拠出

期間が延長されることになった。従来、160 四半期（40 年）が満額年金の要件であったが、2012 年に 164 四半期（41 年）に延長され、さらに、2020 年には 167 四半期（41・3/4 年）に引上げられることになった（第 5 条）。ただし、2007 年までの間は、従来の 160 四半期に固定することも明記した。このスケジュールは予定であり、平均受給期間や就業率の推移、年金財政状況等を考慮して今後の推移を見て再検討されるとしている。

時間をかけてショックを和らげる狙いが見られる。この措置によって、実際には多くの高齢者が退職年齢を遅らせるよう刺激されることに相違ない。他方、もとより低学歴者の場合には、働き始める年齢が低いため、この措置にかかわらずこれまでと同じ年齢で年金を受給することが見とめられる。この措置は、高齢者雇用と密接に関係する。

c. 支給額調整

満額年金の貯めの必要な拠出期間を満たしていない場合、民間の一般制度においては支給率の削減が行われる。現行制度では、1 年拠出期間が不足するごとに支給率が 10%削減されるが、今改革法に従うと 2004 年から削減率を引下げ 2013 年に 5%とする予定である。公務員の年金制度においては、同様の減額措置はとられていなかったが、この法律によって公務員年金においても 2006 年から段階的に減額制度を導入し、2015 年には民間と同様に 1 年拠出期間の不足ごとに 5%の削減率とする見込みである。

他方、逆に 60 歳時点で満額年金の要件をクリアしながら、それ以後も労働に従事する者の場合、支給率は 3%増額されることが決定した。ここでも高齢者雇用の促進がはかられている。

d. 算定基礎

民間の一般制度では、年金額の算定基礎額の計算に際しては、生涯で給与水準の最も高かった 10 年間の平均賃金によって導き出していたが、今改正によって 25 年間の平均賃金の平均に変更された。つまり、次の計算式によって、年金額が算出される。 拠出期間 / 160 (40 年) × 賃金基礎 × 支給率 (50%)

公務員の年金については、満額年金のための要件として 37.5 年が維持されてきたが、今法律によって 2004 年から 2007 年の間に段階的に引上げられ、2008 年には民間と同様に 40 年にされる。

e. 物価調整

かつて、年金は賃金スライド方式を採用していたが、物価スライドより支給水準が高かった。民間部門においては、既に 1993 年に物価スライドを決定した。今改正において、公務員年金についても物価調整を行なうことが規定された。3 年ごとに経済情勢を考慮しながら物価調整されることになった。

f. 支給開始年齢

フランスの年金の支給開始年齢は、1983 年にミッテラン大統領によって 60 歳に引下げられて以来、堅持されてきた。今回の法改正においても 60 歳という資格年齢は維持された。特殊な公務に従事する公務員は 55 歳、あるいは 50 歳で 15 年間の拠出期間を満たすことを条件に満額年金が適用される。14 歳以降学卒後すぐに就職した者は、これまでは 60 歳を待たなければ満額年金は受給できなかったが、今回の法改正では、40 年～42 年の拠出期間を達成していれば、56 歳～59 歳での満額年金受給開始も可能となった。

g. 最低年金

民間で拠出期間を満たし満額年金を受給する場合、2008年度以降は最低賃金（SMIC）の85%を最低年金として保証することが決められた。これを実現するために、2004年、2006年、2008年に現行の最低年金を3%ずつ増額していく。公務員の年金においては、現行の最低年金額945ユーロを2004年度から5%増額して月額993ユーロとする。

h, 拠出免除

就労する母親には、年金拠出の上で免除制度がある。民間では子供一人につき2年間の拠出が免除され、公務員でも2ヶ月の親休暇の後に1年間の年金免除があるのが現行法であるが、改正法では公務員の年金において年金制度の免除期間を6ヶ月に短縮し、親休暇を最高3年間にして、年金拠出保障した。

1.3. 3 高齢者雇用の促進

1970年代後半の経済危機以降、基本的にはフランス経済の低迷が続いており、失業率の高さから、高齢者雇用については早期退職が進展していた(4)。一転して、年金財政の危機回避から高齢者の雇用促進に政策転換された。前述の満額年金のための拠出期間の延長と併せて、年齢別に次のような施策がとられた。

a, 55歳～60歳

事業主による早期退職行動を抑制するために、早期退職時に事業主から退職者に支給される早期退職給付に関して、全額事業主負担による特別拠出が徴収されることになった(17条)。拠出率は年金の一般制度の保険料率である16.35%に一般労働者の補足年金（ARRCO）の保険料率7.5%を加えた28.85%とされた。使用者にとっては、相当な負担増となるため、明らかな抑制効果が期待される。ただし、ここでも経過措置が講じられ、2008年5月31日までは、この料率は軽減されることになった。なお、この拠出金は、赤字運営である老齢連帯基金に充当されることになった。

b, 60歳～65歳

年金と賃金の併給が認められることになった。ただし、年金と賃金の合計した総所得が従前の賃金額を超える場合には、年金は停止される。従来、フランスでは退職が年金受給の前提条件であった。逆に、働く限り年金はもらえなかった。このため、大方の労働者は一律に年金年齢で退職するのが一般的であった。高齢者雇用の促進のためには、年金年齢に達しても退職させないように刺激を与えることが肝要となった。

他方、企業が年金受給を理由に強制退職を実行できる対象年齢が65歳に引上げられた。これまでは、正規の年金支給開始年齢である60歳をもって企業が強制的に退職を迫ることができた。今回の改正によって、65歳になるまでは、企業から退職の働きかけができなくなった。60歳～65歳層の高齢者にとっては、自己の希望に応じて65歳まで継続して働くことができるようになった。

さらに、年金支給額に関しても変更があった。これまで60歳以降になって、既に満額年金の受給要件を満たした場合、就労が新たな年金額に反映されないことになっていた。今回の改正では、60歳以降の労働も年金額に反映することとされた。満額拠出期間を超える拠出期間1四半期につき0.75%、1年で3%の加算とされた。

c, 65歳以降

従来、年金額の算出に際して、65歳以上の被保険者が150四半期を満たしていない場合、150四半期に達するまでの期間、65歳以降の就労1四半期につき2.5%の加算が認め

られた。今回の改正で、150 四半期という対象期間が 160 四半期と上げられた。これも高齢者雇用の促進の役割を果たす。

1.3. 4 管理運営上の改正

年金改革は国民生活を直撃するものであり、国民の関心もきわめて高かった。戦後最大と言われるストライキも行われた。政府は今回の法改正に際して、国民の理解を得るために、年金制度の管理・運営から、改革論議のやり方について、慎重な態度を法律にも盛り込んだ。主な措置は次のようなものであった。

a. 情報公開

被保険者の個人的な年金情報に関して、入手する権利をこの法律で明記した（10 条）。社会保障の公的年金の他に法的に加入が義務づけられている補足年金もこの情報公開の対象となる。また、年金支給額については、これまでは 59 歳（正規支給開始年齢の 1 年前）にならないと知らされなかったが、今回の法律によって 55 歳から適用となり、しかも、はじめて補足年金にも適用となった。

b. 年金公益団体の創設

被保険者の情報取得を保証するために、新たに年金公益団体（GIP）が創設された。社会保障年金、補足年金、公務員年金等に関して、独立法人で、財政的のも自立した組織として誕生した。

c. 年金保障委員会の創設

今回の年金改革は、今後長年にわたる財政改革を盛り込んでおり、長期にわたる改正のスケジュールが組まれている。そこで、新たに、年金保証委員会が新設された。特に、拠出期間の延長と平均受給期間を考慮しつつ、制度改正を提案していくものとされている。委員には、コンセイユデタ副委員長、経済社会諮問院院長、会計院院長、年金審議会議長が含まれる。

d. 年金審議会の権限拡大

年金改革に関しては 2000 年に設立された年金審議会（COR）が中心的な役割を担ってきた。広く国会議員、労使団体の代表、職業団体等の関係団体から委員を募り、今回の改革に至った次第である。この審議会が今後はさらに権限を強化され、今後も続けられる年金改革に際して益々の活動を求められた。具体的には、5 年ごとに年金の財政調査を行うこと、年金運用上の共通原則の遵守状況の精査、生活水準や所得代替率の同行を分析することとされた。

e. 財政調整委員会の新設

これまで行われてきた年金の財政調整に大きな変更を強いることから、新たに財政調整委員会(CC)が設立された。年金財政調整の計算うえの統計的な情報分析を行う。委員会としても意見を集約して議会に提出する。

1.3. 5 新私的年金の導入

今回の年金改革法によって、積立型の新しい二つの年金制度が導入された（107 条）。個人貯蓄年金制度（PEIR）と勤労者任意年金貯蓄制度（PPESVR）である。両者とも個人の任意加入を原則として、積立金に関しては課税控除の対象となった。公的年金の後退と同時に民営化の方向も示した。但し、株式市場の停滞のため、年金貯蓄もあまり魅力的となっていない。

a, 個人貯蓄年金制度 (PEIR)

公的年金の年金年齢時から終身年金支給を目的として新たに創設された制度で、2004年1月1日から施行に入った(108条)。この制度は、年金のための任意の個人貯蓄の統一的な団体保険契約に基づく。この契約は政令で定められた最低加入者数以上の団体のみが締結することができる。この団体は非営利団体で、加入者の利益を代表し、管理・運営を行う。但し、政府は課税控除のための十分な財政状況にないため、制限的な控除の規模となっている。

b, 勤労者任意年金貯蓄制度 (PPESVR)

既存の従業員任意貯蓄制度 (PPESV) を再編成する形で導入された(109条)。また、2001年に導入された短期の従業員貯蓄制度も長期著手奥制度に再編した。勤労者任意年金貯蓄制度は、退職を目的とした貯蓄制度である。従業員任意貯蓄制度は10年間固定の制度であったが、新制度は退職年齢に応じて長期間設定できる終身年金である。この制度は、労働協約に基づいて創設される。

1.4 総括と日本への示唆

1.4.1 総括

フランスの年金改革は、財源の面では保険料引き上げ(2006年に使用者拠出は0.2%引上げ予定)の他に新しい目的税を創設して基盤を作ってきた。給付面では、算定基準となる標準報酬の対象期間を拡大することによって、満額年金に必要な拠出期間の度重なる延長によって、賃金スライドから物価スライドにすることによって、その他多様な方法で抑制策を強化してきた。今後の改革も余談を許さない。

今回の年金改革は大きな転換点を意味するが、最終的なものではない。まだ、多く改革が残されている。ただ、将来に向けて方向性を示したという意味で高く評価できよう。最後に、総括として重要と思われる論点をあげてみたい。

a, 政治闘争

年金は単なる経済問題に留まらない。政党も労働組合も分立するフランスにあって、戦後最大級のストに見られるように国民の強い関心もあり、年金への対応如何によって政変が起り得る。民主主義を重んじるフランスでは、年金問題は非常に政治的な話題である。労使団体の関与も非常に大きい。労働組合のストで廃案に追い込まれた法案もたくさんあった。公務員の年金が寛大な措置を続けてきたことも、実は公務員の労働運動の強さを示している。しかし、2003年改革は労働運動の限界もしている。

b, 高齢者雇用

第2に、年金年齢の引き上げを法制化せずに、内容的にはそれに類似する受給資格要件の改正で財政健全化をはかろうとしているのがフランスである。高齢者の雇用情勢は依然厳しく、多数の労働者は年金開始を延ばすことができず、結局は減額された年金受給に至るだろう。高学歴者ほど、長くなった拠出期間をクリアするために退職を遅らせなければならなくなる。他方、低学歴者は早くから働き始めているので、より早く年金を満額で受給できることになる。高学歴者はホワイトカラーが主であり、比較的長く働ける可能性が高い。結果的には、学歴別の相違をうまく反映できる年金となるかも知れない。

高齢者雇用促進路線への転換を強く打ち出したのが今回の年金改革の特徴の一つである。

高齢者雇用援助計画が進められているが、一度早期退職に進んでしまった道を方向転換するのは難しいであろう。実際に現場で抵抗なく推進できるのか、甚だ疑問である。欧州では、フランスは早期退職の代表的な事例であった。EU全体が高齢者雇用促進を打ち出している現在、フランスもその政策をリードしたいところだが、現場はそう簡単に反応しないと思われる。高齢者を雇用から排除することが差別であるとして雇用促進するのではなく、国民の意に反して年金財政の必要上から雇用促進を打ち出したに過ぎない。

c, 官民格差是正

これまで特権を享受してきた公務員の特別年金制度に、官民格差を是正すべく民間と同じ条件にしようとする動きが本格化した。ただし、これもまだ不十分であり、長い道のりの出発点を意味するに過ぎない。最初に述べたように、フランスの年金は職域によって乱立しており、公務員年金も一本化されていない。国営企業ごとに独自の年金を抱えている。足並みを揃えるのはまだかなりの時間が必要である。

d, 連帯と自治

連帯は随所に確認される。最低保障が象徴的であるが、年金抛出免除規定、分立する年金制度間の財政調整等に連帯が現われている。分立するフランス年金制度にあって、一元化の議論はない。ただ、制度横断的に同様の改革をするという方向だけは確認できる。分立する年金制度にあって、管理・運営は関係労使団体の二者の協議によるもので、政府の介入を嫌う。制度間でもお互いに関与したり、影響を及ぼしたりしないで自発的な独自性を尊重する。その原則があるからこそ自由な社会運動が育まれたのである。自治と連帯というフランス社会保障の伝統がここにも感じ取れる。フランスでは、年金制度の一元化は民主主義の後退と評価される。

e, 公私年金の役割分担

1980年代以降、社会保障年金の後退は否定できない。1990年代には、任意加入の年金貯蓄制度の導入が試みられたが、挫折した。1994年に年金に限らず将来のための貯蓄制度に課税控除が導入されたが、公務員や自由業者に適用が限定され、一般の被用者は適用対象に含まれなかった。2003年改革は、私的年金の促進を個人と企業のレベルで奨励するもので、公的年金の支給水準の減少を補う役割が期待されている。私的年金には頑なに反対してきた労働組合も、制度の管理・運営への関与を条件として、これを容認刷る方向に変わりつつある。

f, 今後の展望

今回の年金改革は、まだ不十分であるとの指摘がある。財政的な推計にしても、失業率が現在よりさらに低い4.5%が維持されるものと前提している。つまり、かなり甘い推計であり、さらなる財政逼迫が容易に予想できる。これも一つの先延ばし政策の一環とみなせる。いずれにしろ、今回の改革は未完であり、ここ10年から20年間くらいは改革の嵐が吹き荒れることになろう。停滞しつつあると言われながらも年金改革反対ストで高揚しつつある労働運動の動向と合わせて、目が離せない状況にある。

1.4.2 日本への示唆

まず、国民皆年金と言いつつも空洞化が進む日本において、何と言っても注目されるのは最低保障年金制度であろう。財政難にもかかわらず、フランスの最低年金は充実してきている。保険とは切り離して、独自財源でこの制度を運営しているところが示唆的である。

年金制度の枠組みの中で最低保障され、無年金者が出ない形になっている。

第2に、前述のとおり、年金制度における福祉的運用が随所に見られる。特に女性への配慮が木目細かい。女性の育児休暇中に年金加入が継続的に認められるだけでなく、拠出期間とみなしてくれる措置が非常に寛大さを感じさせる。3人以上の子供を育てた婦人には年金が一律10%増額されたり、離婚しても前夫の遺族年金が婚姻期間に応じて支給されたり、遺族年金にも最低保障があったり、多様な立場にある女性の保護を配慮している。こうした配慮は少子化対策ともなっており、実際に出生率は改善されてきている。女性の年金問題が遅れている日本にとっては、格好の参考事例となろう。

第3に、財源対策であるが、フランスは保険料の引き上げの限界をいち早く察知し、税収拡大に邁進した事例である。名称は一部「拠出」としているが、ほぼ目的税に近い。1990年代になって、目的や対象は異なるが、立て続けに新しい財源が生み出された。そして、創設後すぐに料率が引上げられて行った。日本の2004年年金改革では、保険料率の引上げを打ち出したが、既に限界が見えつつある。税財源化へ向けてフランスの経験は意味を持つだろう。特に、1999年に導入された、ベビーブーマーの年金超過支出のための準備基金を構築した対策は、日本も早急に検討すべきではなかろうか。

【参考文献】

- [1] Commissariat General du Plan, "Perspectives a long terme des retraites, La Documentation Francaise, 1995.
- [2] Desmarais, B., "Guide juridique et pratique de la retraite et de la preretraite", Editions de Vecchi, 1998.
- [3] Charpin, J-M., "L'avenir de nos retraites", La Documentation Francaise, 1999.
- [4] Taddei, D., "Retraites choisies et progressives", La Documentation Francaise, 2000.
- [5] Liaisons Sociales, "Reforme des retraites: Loi Fillon du 21 aout 2003", Legislation Sociale, N 8411, 2003.
- [6] Droit Sociale, "La reforme des retraites: Loi du 21 aout 2003", N 11, 2003.
- [7] Vialettes, M., "L'information des assures sur leurs droit a la retraite", 2003.
- [8] Struillou, Y., "Penibilite et retraite", 2003.
- [9] COR, "Deuxieme rapport du Conseil d'orientation des retraites", 2004.
- [10] 岡伸一「フランスの年金改革」(財)年金総合研究センター『年金と経済』Vol.20, No.5、2002年2月、37-44ページ
- [11] 福間憲三「2003年金改革法めぐる対決」『経済』2004年3月号、62-74頁
- [12] 江口隆裕「フランスの年金改革」一橋大学経済研究所, PIE Discussion Paper, No.216, 2004.
- [13] クリステル・マンダン、ブルノ・パリエ「フランスにおける年金制度改革の政治過程」新川敏光、ジュリアーノ・ボノーリ編『年金改革の比較政治学』ミネルヴァ書房、2004年

表1. 60歳での平均余命

	男性	女性
1950	15.4	18.4
1960	15.7	19.5
1970	16.2	20.8
1980	17.3	22.4
1990	19.0	24.2
2000	20.2	25.6
2010	21.7	27.1
2020	23.2	28.5
2030	24.6	29.8
2040	25.9	31.0

(資料) COR [2004] p. 106.

表 2. 年齡別雇用率 (2001 年現在)

年齡	雇用率 (%)	年齡	雇用率 (%)
50	79.9	58	45.9
51	78.9	59	38.3
52	78.4	60	31.2
53	74.7	61	14.6
54	73.7	62	9.0
55	70.9	63	8.2
56	61.2	64	6.5
57	55.0	65	5.4

(資料) Boulanger, J-M., "Cumul emploi retraite", 2003, p. 27.

表3. 年金制度別財政予想 (2000年価格:10億ユーロ)

	2000	2010	2020	2040
一般制度 仮説1	0.1	-0.2	-11.1	-36.5
一般制度 仮説2	0.1	-1.6	-15.5	-46.7
管理職補足年金 (AGIRC)	-0.1	1.0	-1.9	-4.1
一般労働者補足年金 (ARRCO)	2.9	5.4	-1.1	-14.2
国家公務員年金	0.0	-8.2	-18.7	-35.2
地方公務員・医療公務員年金	-0.3	-3.3	-9.3	-19.9

(資料) COR, "Retraites: Fiches pour l'information et le debat", 2003, p. 28.

小野正昭

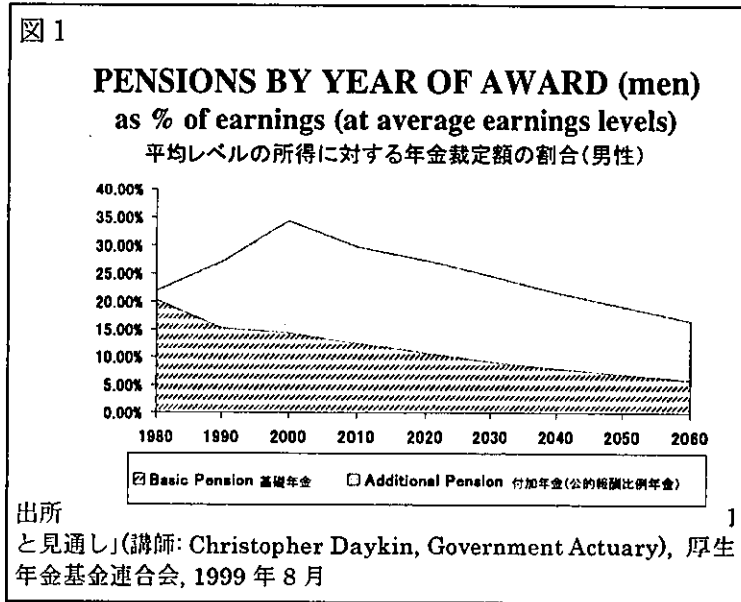
(みずほ年金研究所)

1 企業年金の役割

1. 1 職域年金制度の特徴

英国の公的年金は、基礎年金+付加年金(所得比例年金)の2階建て構造となっている。基礎年金は、満額で単身£79.60/週、夫婦£127.25/週となっている(2004/05年度)。1986年の改正により、基礎年金の給付水準は、従来の賃金連動から物価連動とスライドとなり、結果として所得代替率は低下した。一方、所得比例年金は1975年の改正により公的所得比例年金として導入された。給付算定式は当初、 $\frac{25\%}{20年} \times \text{適用年数} \times \text{平均対象所得}$ (適用年数の上限は20年)であり、平均対象所得の25%が満額となっていた。1986年の改正で、算定式は段階的に $\frac{20\%}{49年} \times \text{適用年数} \times \text{平均対象所得}$ に近づくこととされ、給付水準が徐々に低下している。

図1は、政府アクチュアリー一庁による将来の公的年金給付水準の予測であり、2000年前後をピークに給付水準が低下していくことが確認できる。さらに、裁定後の年金は物価上昇率によって改定されるのみであり、特に低所得者層にとって、引退後の給付水準は経済の繁栄(賃金水準の上昇)を享受できない構造となっている。反面、高齢化の進行にもかかわらず、将来の保険料率は安定的に推移する見込みである。



また、英国で留意すべきことは、このような社会保険制度としての公的年金制度のほか、冬期燃料費、ペンション・クレジット、住宅給付、地方税給付といった保険料の拠出にもとづかない給付の存在である。特にペンション・クレジットは2003年に現在の姿になり、従来の最低所得保証を継承した保証クレジットと、企業年金や貯蓄奨励のための制度である貯蓄クレジットとで構成されている資力調査付の給付である。

最低生活保障である保証クレジットの金額は、単身で£105.45/週、夫婦で£160.95/週(2004/05年度)であり、基礎年金の水準と逆転している。1997年に発足したブレア政権は、逆転した格差を是正すべく、基礎年金水準を物価上昇に上回る率で上げてきた。さらに

2000年の年金改革によって、付加年金である公的所得比例年金を公的第2年金に変更、従来所得水準にかかわらず一律に適用していた年金支給率を所得区分に応じて設定することにより、低所得者に厚い設計に変更している。

低い公的年金の給付水準を受けて、英国においては職域年金が労働者の引退所得保障の面で重要な役割を果たす。英国の給付建て制度は、米国のそれと比べると、次節で述べる適用除外の他、以下のような特徴を持っている。

ア. 受給権は2年で賦与

職域年金制度の税制適格要件として「加入2年以上に受給権を付与すること」が規定され、米国の一括受給権付与(5年)や段階的受給権付与(3~7年)に比べて、保護が厚い。

イ. 年金の生計費調整

米国における年金額の増額は事業主の裁量に任されているが、英国の年金制度は、適用除外を受ける場合、これを義務化している。給付の発生時期により取扱いが異なるが、1997年4月以降の勤務に対応して発生する年金に関しては、受給待期間期間を含めて上限5%の物価スライドを行なう必要がある。これは、給付建て制度のみならず、拠出建て制度にも適用される。

ウ. 支給率は期間比例

通常引退年齢(例えば65歳)で引退する者に対しては、年金額の算定方法を同一とすることが要請されており、年金支給率は期間比例となることが一般的である。

1. 2 職域年金制度の実施状況

職域年金管理機構(Occupational Pension Regulatory Authority: OPRA)が公表した2004年3月末時点の職域年金の制度数は、以下のとおりである¹。

表1 OPRAが管理する制度

区分	2004/3/31	2003/3/31	2002/3/31
「稼動中」の制度*	94,535	101,014	103,602
終了した制度	77,032	68,527	61,126
現在、主たる事業主が清算中の制度	6,479	5,640	5,189
OPRAに登録不要な制度(例:加入者が1名の制度)	42,312	39,420	37,232
追跡可能な住所のない制度	3,164	3,701	6,356
事業主または信託受託者が不明な制度	1,733	1,783	1,812
統合された制度	1,830	1,794	1,742
合計	227,085	221,879	217,059

*「稼動中」とは、新規加入者に門戸を開いている「活動的(active)」制度、新規加入者が加入できない「閉鎖中(closed)」制度、「凍結(frozen)」された制度、および終了手続き中の制度を含む。

出所: OPRA

注: OPRAが上記計数を把握しているのは、年金制度の(元)加入者に対して、過去の加入記録を提供する機能を持っているからであると考えられる。

これによれば、英国における稼動中の職域年金制度は10万弱であり、2003年度中に約6.4%の大幅減少となっている(2002年度は2.5%の減少)。この稼動中制度94,535のうち

¹ <http://www.opra.co.uk/mediaAndPublications/publications/PensionSchUK/Pen-01.asp>

民間セクターの制度 93,768 の加入者規模別、給付形態別の内訳は、以下のとおりである。

表 2 加入者規模別、給付形態別の内訳(2004年3月31日現在：括弧内は2003年3月31日)

総加入者数	拠出建て制度	給付建て制度	混合制度	不明
2-11	64,275(67,990)	2,552(2,812)	1,969(2,099)	7,041(7,723)
12-99	6,354(7,209)	3,085(3,482)	407(450)	792(928)
100-999	1,783(1,870)	3,196(3,323)	460(476)	246(261)
1,000-4,999	231(222)	722(735)	178(181)	36(31)
5,000-9,999	33(29)	125(127)	35(32)	10(11)
10,000+	21(19)	154(149)	48(49)	15(15)
合計	72,697(77,339)	9,834(10,628)	3,097(3,287)	8,140(8,969)

出所：OPRA

混合制度も給付建て制度に含めると、英国全体で約 1 万 3,000 の給付建て制度が存在することになり、約 3 万の米国と比べると、半分弱ということになる。これらの数値だけを見ると、年金制度の変化は比較的緩やかなものにも見える。しかし、この「稼動中」の制度が問題となってくる。

例えば英国航空(BA)は 2002 年 5 月 10 日、年金制度を変更し新規加入者には拠出建て制度を提供する、と発表している²。なお、既に給付建て制度の適用を受ける加入中の者には従来どおり最終給与比例の給付建て制度が適用される。この決断には、株式市場の低迷や、同時多発テロ以降の厳しい経営環境のほか、後述の企業年金に関する会計基準の変更(FRS17)があったと考えられる。同社の年金制度は、1995 年年金法により導入された最低積立要件は満たしているものの、FRS17 による 2002 年 3 月末時点の積立不足が 3.94 億 £ あり、FRS17 の導入が制度変更の要因に挙げられている。

また、コンサルティングアクチュアリー協会(Association of Consulting Actuaries)が 2003 年 3 月に公表した資料³によると、調査対象となった給付建て制度のうち 72% が新規加入を認めていないか(63%)、今後の給付発生を認めていない、とされている。つまり、「稼動中」の制度の多くが新規加入者の排除や今後の給付発生凍結によって、制度終了に向かい秒読みを開始した、とも言えるのである⁴。

2 適用除外と制度の複雑化

英国の年金制度は、一定の要件を満たせば、公的年金のうち所得比例である付加年金の適用除外(加入の免除)を選択することができる。適用除外を選択すれば、公的年金のうち付加年金にかかる保険料を負担する必要がなくなるが、この保険料を「リベート」という。

² “BA closes final salary pension scheme to new staff”, Financial Times; May 11, 2002

³ “OCCUPATIONAL PENSIONS 2003 Pensions Reform: too little, too late?”, Association of Consulting Actuaries, March 2003。この調査は、無作為に選んだ 336 の制度(合計 180 万人の従業員をカバー)に対して 2002 年 8 月および 9 月に実施したもので、このうち 208 の制度が 2003 年 2 月に実施したフォローアップ調査に回答している、とされている。

⁴ もっとも、最近では 2003 年の運用パフォーマンスの回復や給付建て制度の意義を再確認して、いったん閉鎖した給付建て制度の適用範囲に新入社員を含むように戻す事例も報告されている。

2. 1 適用除外制度の概況

付加年金の適用者のうち、適用除外の適否、および適用除外制度の形態別に見た内訳は、2000～2001年度時点で、以下のとおりである。

表3 適用除外の内訳
(千人)

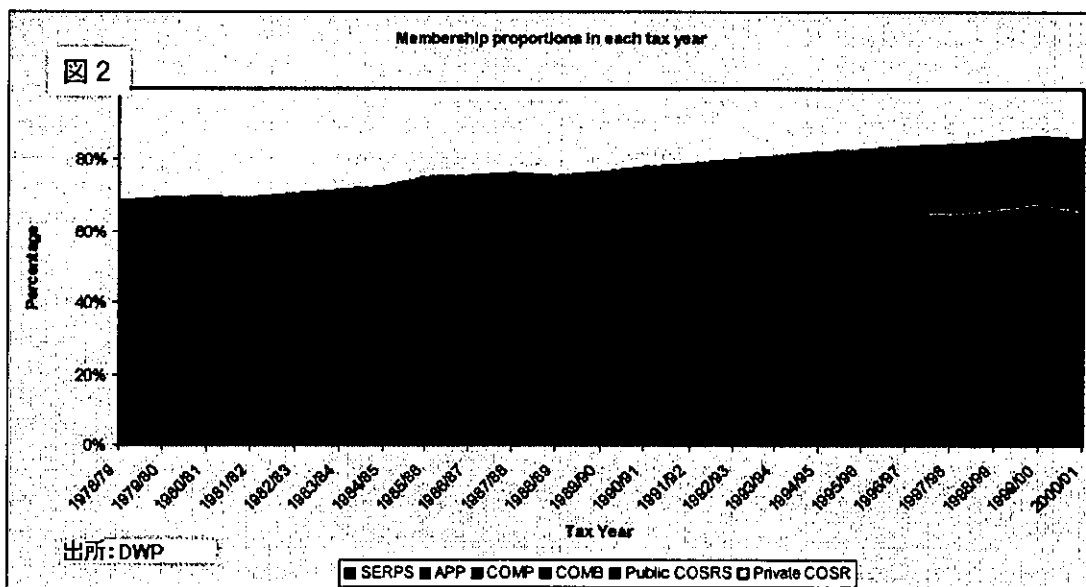
(千
人)

適用除外	14,332
適格個人年金	5,727
拠出建て制度	316
混合制度	413
給付建て制度(民間セクター)	3,321
給付建て制度(公共セクター)	4,556
付加年金適用者	9,082
合計	23,414

出所：“Second Tier Pension Provision 1978/79 to 2000/01”, Department for Work and Pensions, December 15, 2003

付加年金が導入された1978年以降、上記の比率は図2のとおり推移している。割合が大きく変わったのは、拠出建て制度(マネーパース制度や適格個人年金)による適用除外が認められるようになった1986年改革時点であり、サッチャー政権の期待どおり、付加年金に残留する者が減少している。

また、表4は、政府アクチュアリー庁による2000年時点の調査結果にもとづく適用除外の状況である⁵。これによれば、規模の大きな制度ほど、適用除外とする傾向が、特に給付建て制度において顕著であることが見て取れる。全国年金基金協会(NAPF)調査(2001年時点)によっても、加盟年金基金の加入者ベースの適用除外の割合は、給付建て制度で91%、マネーパース制度で68%とされている。



⁵ Occupational pension schemes 2000 Eleventh survey by the Government Actuary April 2003

表 4 適用除外(民間部門・規模別制度数)

総加入者数	給付建て制度		混合制度		拠出建て制度	
	適用除外	非適用除外	適用除外	非適用除外	適用除外	非適用除外
2-11	2,740	17,700	1,040	-	3,780	51,900
12-99	2,270	2,600	145	-	917	3,720
100-999	3,260	578	294	-	241	792
1,000-4,99	675	120	55	-	110	77
9						
5,000-9,99	119	11	36	-	7	
9						
10,000+	169	7	36	-		
合計	9,230	21,000	1,610	72	5,060	56,500

適用除外には、概ね次の 3 つの方法がある。1978 年の付加年金導入当時は、給付建て制度(下記ア)のみであったが、1986 年改正で他の 2 つの方法による適用除外の道が開かれた。

ア. 適用除外給付建て(職域)制度(COSRS)の適用を受ける

国民保険料からリベート保険料率(一律 5.1%)を控除した保険料を国に納付する。

イ. 適用除外拠出建て(職域)制度(COMPS)の適用を受ける

上記と同様であるが、リベート保険料率は 1997 年より年度別・年齢別に設定されている。

ウ. 適格個人年金(APPs)またはステークホルダー年金(SHP)を選択する

国民保険料を全額支払った後、内国歳入庁が加入する適用除外制度にリベート保険料相当額を直接還付する。拠出建て職域制度と同様に、リベート保険料相当額は 1997 年度より、年度別・年齢別に計算されている。

適用除外の職域年金制度を提供する事業主のもとであっても、職域制度に加入せずに個人単位で個人年金制度を用いた適用除外を選択できる。リベートは、付加年金が給付の対象としている対象所得(所得のうち下限所得以上で上限所得以下の部分)に対する率として定義されている。

2. 2 適用除外の要件

a. 適用除外給付建て制度

1997 年 3 月までの加入期間に関しては、すべての加入者に最低保証年金(GMP)を保証しなければならない。GMP は、粗くいえば、適用除外でなかったとした場合に、付加年金から支給されたであろう年金給付を意味する。1988 年度以降の期間に係る給付に関しては、雇用主に 3%の上限で小売物価指数に沿った GMP 部分の増額が義務付けられ、これを超えるインフレ連動部分は国から支給されることとなった。

1997 年 4 月以降の加入期間に関しては、GMP テストは廃止され、制度全体の給付水準テストを満たせばよいこととされた。具体的には、1995 年年金法にもとづく老齢・遺族年

金のベンチマーク給付(基準制度)に比べ、90%以上の者の給付が同等以上で、かつ、給付水準が基準制度の100%以上になっている必要がある。なお、基準制度テストの採用により、職域年金のインフレ調整(5%上限)は給付全体に及ぶこととなり、1997年4月以降の加入期間にかかる付加年金部分には、国からのインフレ補填的措置がなくなった。

b. 適用除外拠出建て制度

事業主は、すべての加入者についてリベート保険料相当額の掛金を制度に払い込まなければならない(最低保証拠出)。内国歳入庁は年1回、これに加えて年齢に基づく付加的リベートを制度に払い込む。なお、リベート部分は別管理され、退職時に終身年金の購入に充てられなければならない。加入者が支給開始年齢前に死亡した場合には、その遺族に給付される。また、1997年4月以降の積立分は、5%上限の小売物価指数に連動するインフレ調整が行われなければならない。

c. 適格個人年金およびステークホルダー年金

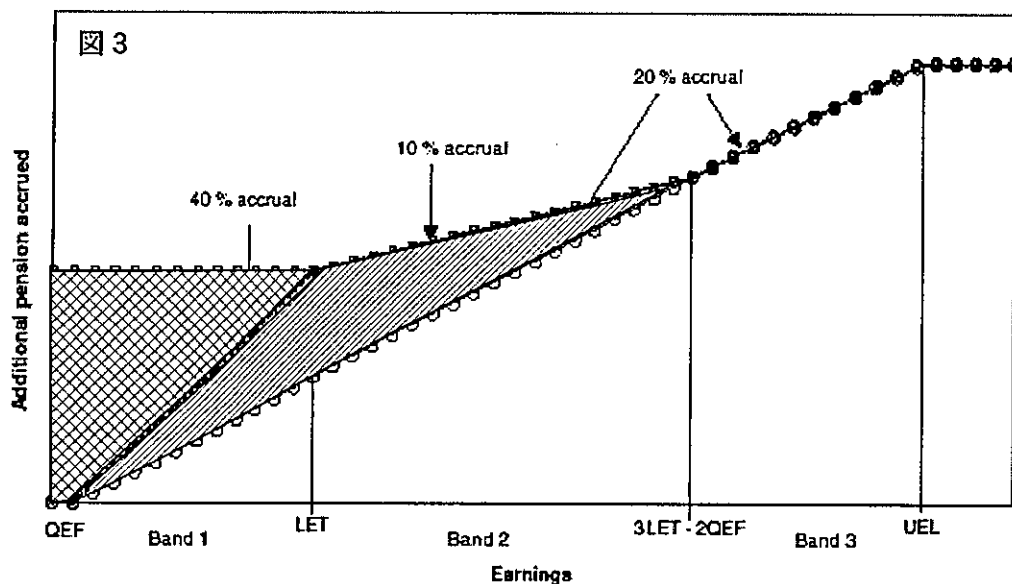
適用除外の対象となる個人年金は、適格個人年金と呼ばれる。リベート保険料だけで運営される個人年金も認められる。ステークホルダー年金を使った適用除外は、2001年4月から可能となっている。リベート料率を含め、適用除外の内容は個人年金によるものと同じとされた。

2. 3 付加年金の改正と適用除外制度

2002年4月の付加年金の改正(公的所得比例年金から公的第2年金へ)に伴って、上記3つの適用除外制度の定義が若干変更となった。付加年金は満額年金の場合、対象所得の20%であったが、公的第2年金への変更により、低所得層に厚い給付に変更された。図3の斜線部分および網掛部分が従来の付加年金に追加されたことになる。

今回の改革によって、年金の制度形態毎に適用除外の範囲が異なってくることになる。すなわち、職域年金制度の場合、掛金建て、給付建てを問わず、適用除外制度が給付する公的年金は、公的第2年金のうち公的所得比例年金相当額とみなされ、前記2つの増額部分は、別途国から支給される。一方、適格個人年金およびステークホルダー年金は、増額部分のうち支給率改定部分(斜線部分)が適用除外とされ、国から支給されるのは見做し所得部分(網掛部分)となる。

この結果、1997年に一旦断ち切られた公的年金とのリンクが、公的第2年金の導入時点から形を変えて復活することになる。また、適格個人年金やステークホルダー年金の適用除外の範囲に支給率改定部分が追加されたため、これらの制度にかかるリベートは、特に所得の低い部分に厚くなる。すなわち、下方所得境界額までの所得に関しては、支給率が2倍になるため、リベートも従来基準の2倍となる。このことが、ステークホルダー年金が中低所得層をターゲットとしているといわれている理由の1つと考えられる。



2. 4 制度の複雑化

以上のとおり、英国の職域年金制度を公的年金制度との係わりを抜きにして語ることができない。公的年金の度重なる改定が適用除外制度を通して職域年金制度の設計に影響し、給付建て制度の管理は複雑を極める。例えば、1986年改正による付加年金の制度変更(支給率の変更と満額年金までに要する期間の増加)、欧州裁判所による男女の支給開始年齢の格差是正命令等が複雑化の要因とされる。

適用除外の範囲や基準は年度毎に異なるため、年金の給付額は加入期間の履歴を把握していないと定まらない。例えば、ある加入者が1970年から2010年までの40年間在職したとする。この者の年金額は、1997年までの加入期間に関してはGMP部分とそれ以外を分別管理する。GMP部分は1978年から1988年まではスライドなし、それ以降1997年までは上限3%の物価スライドとなる。GMP以外の部分は年金規定が定めるスライドに従う。1997年以降2005年までは上限5%の物価スライド、2005年以降は上限2.5%の物価スライド⁶といった具合である。加えて英国の職域年金は、いわゆる年金分割に対応しなければならない⁷。このような事情が、2002年12月に公表された年金制度簡素化の提言の背景にあると考えられる。

3 企業年金を取り巻く環境変化

3. 1 年金財政の悪化

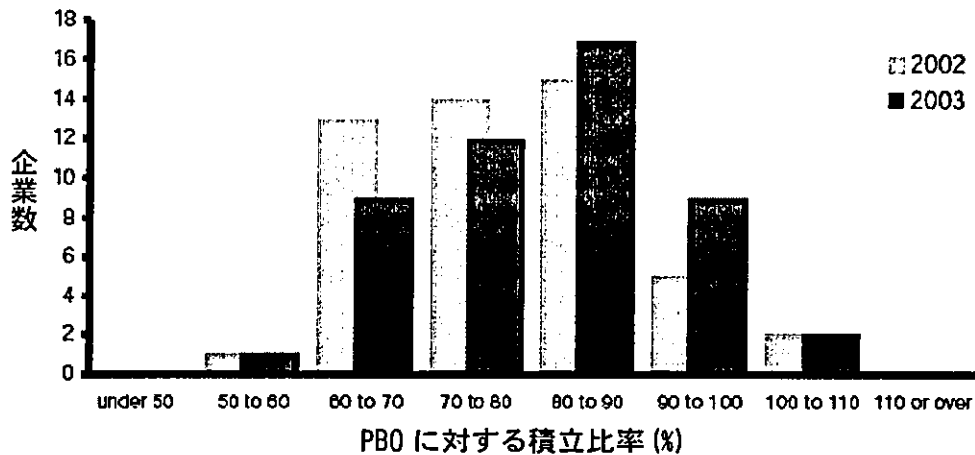
米国に比べると寛大な年金制度ゆえに、2000年以降の株式市場の低迷、2000年11月に英国会計基準審議会(Accounting Standards Board)から公表された財務会計基準第17号(FRS17)等が給付建て制度に与えた影響は、甚だしいものがある。

⁶ 後述の2004年年金法による。

⁷ “イギリスにおける離婚と年金—年金分割制度の紹介—” 有森 美木, 日興フィナンシャル・インテリジェンス 年金レビュー 2001年11月号

2005年に全面適用されるFRS17に関しては後述するが、この新会計基準による積立不足が深刻である、とされる。例えば、Lane Clark & Peacockの調査⁸によると、FTSE100に含められる給付建て制度を持つ90の企業に関する、企業年金の2003年7月時点の会計基準でみた積立不足は、1年前の推計値250億ポンドから550億ポンドに増加している。これは、積立水準にすると約80%ということとなり、この1年で悪化した(2004年7月時点の推計では84%に上昇)。また、Mercer Human Resource Consultingによると、同時期の英国全体の年金制度の積立不足は、3,000億ポンドに達すると推計されている。2003年度は、運用パフォーマンスが好調に転じたものの、金利低下による割引率の低下により、積立状況は思ったほど好転していない、とされる(図4：調査対象企業はFTSE100)。

図4 FRS17にもとづく12月時点の報告数値



出所: Accounting For Pensions UK and Europe Annual Survey 2004, Lane Clark & Peacock LLP August 2004

3. 2 従業員給付に関する新会計基準

a. 財務報告基準第17号制定の経緯

退職給付に関する従来の会計基準は、会計実務基準報告書第24号(SSAP24)「年金費用の会計」といわれ、1988年に制定された。この基準はいわゆる長期アプローチにもとづくものであり、当時の改訂前の国際会計基準第19号には準拠しているものの、いわゆる市場アプローチといわれる米国会計基準とは異なるものであった。

1998年2月に国際会計基準委員会(現国際会計基準審議会)が、米国の会計基準に近く、かつ一層規範的とされる国際会計基準第19号(改訂)「従業員給付」を公表したことにより、英国の退職給付会計基準は見直しを迫られることとなった。英国会計審議会(ASB)は1999年11月、財務報告公開草案第20号(FRED20)を公表、さらに2000年11月に「財務会計基準第17号(FRS17) 退職給付」を公表した。同基準は、開示を中心に2001年6月以降に終了する会計年度から一部適用、本格適用は2003年6月以降に終了する会計年度から、とされた。

⁸ “Accounting For Pensions Annual Survey 2003”, Lane Clark & Peacock LLP, August 2003

b. 財務報告基準第 17 号の概要

以下は、新基準「財務会計基準第 17 号(退職給付)」の要点である。

- ア. 掛金建て制度の費用は当期に支払うべき掛金額
《給付建て制度の資産及び債務の測定》
- イ. 制度資産は公正価値により測定
- ウ. 債務は予測単位積立方式により測定
- エ. 割引率は債務の期間と同等な高格付社債の計算時点の利回りを適用
- オ. 完全な数理評価は少なくとも 3 年毎に実施し貸借対照表日毎に更新
《給付建て制度の認識》
- カ. 剰余は事業主に返還される範囲で認識、債務は不足が法律上または実質上の債務である限り認識
- キ. 給付建て制度の資産または負債の変化(掛金によるもの以外)は、次の要素に分解
勤務費用／利息費用／資産の期待収益／数理上損益／過去勤務費用／清算と縮小
- ク. 勤務費用と利息費用は期初の割引率、期待収益は期初の期待収益率による。勤務費用は損益勘定において年金費用のための法定科目に表示、利息費用と期待収益は正味額をその他の金融費用(または収入)に表示
- ケ. 期待収益は期初の資産の市場価値に長期の期待収益率を乗じて算出
- コ. 数理上損益は総認識利得損失計算書(STRGL)において即時に認識
- サ. 過去勤務費用は損益勘定において受給権が賦与されるまでの間に認識
- シ. 清算と縮小に起因する損益は損益勘定にて即時認識
《給付建て制度の開示》
- ス. 次の項目を開示
- a. 制度の主要な仮定
 - b. 資産区分への分解と資産区分毎の期待収益率
 - c. 年金費用を営業利益、その他の金融費用、総認識利得損失計算書へ分解
 - d. 資産の期待収益と実際収益との差額、制度債務にかかわる実績損益、および数理上損益(前 2 項目の合計)、の過去 5 年の履歴
 - e. 剰余/不足の変化の分析、貸借対照表の資産/負債への調整

c. 英国基準の特徴

米国基準(FAS87)、国際会計基準(IAS19 revised)および日本基準(「退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書」)の 3 つの基準と比較した場合、英国の新会計基準は、基本的な方向性は一致しているものの、いくつかの差異を見出すことができる。

①基礎率

一般的に基礎率の設定は事業主の判断にもとづくが、英国の基準では、アクチュアリーに助言を求めることが明記されている。

②将来の給付改善

英国の場合、給付建て職域年金制度(あるいは適用除外制度)としての要件の中に、受給待期中および支給中における年金額の再評価があるが、当然のこととして考慮することとなる。これ以外の給付改善による追加債務は過去勤務費用となるが、認識については、英