

7.1.3 没収不能待機期間の短縮(10年→5年)

ドイツの企業年金改善法では、企業年金給付に対する請求権ないし期待権に関して、没収不能となる給付約束の存続期間が規定されており、その期間が10年から5年へと短縮された。EUとの関係では2年程度に短縮するべきだとの議論も存在するが、現在のところ、政府などは短縮に否定的であった。というのも、企業年金制度の普及促進を図るためには企業にとって魅力のある環境整備が必要と考えられており、企業が企業年金を導入する理由の1つに、優秀な労働者を企業に長く止めさせるためという点があるからである。2年という期間は、その点から短いと考えられているといえよう。

7.1.4 年金基金(Pensionfonds)の導入

リースター年金改革では、企業年金の普及促進を図る目的で、従来より存在する企業年金制度(直接約定、直接保険、共済金庫、年金金庫)に加えて、新たに年金基金という実施形態を導入した。この年金基金の最大のポイントは、株式投資などに対する規制が大幅に緩和された点にあったが、その導入はほとんど進んでいない現状にある。当初の予想に反して、ほとんど普及していない理由としては、社会一般の認知度が低いことや、全般的に株投資に対して消極的である点が指摘された。

7.2 「終身」年金について

企業年金が公的年金の役割を一部代替する上では、「終身」年金であることが要請される可能性が高い。その点、ドイツでは、公的年金を補完する役割を担った私的年金の普及促進策として導入した「リースター年金」において、既に「終身」が要件として設定されている。

日本では、商品を提供することに成るであろう保険会社などを中心に終身年金とすることへの抵抗感が強いが、ドイツではそのような抵抗は少なかったという。なぜなら、ドイツではリースター改革以前より、既に保険商品として「終身」型が存在しており、それも特別なものという存在ではなかった点が大きく影響しているようであった。むしろ、「年金」という支払い方法に対する批判が強く、その後の改革で一時支払い(30%相当)が認められた経緯が存在する。

7.3 情報提供について

長期間に及ぶ継続的な関係を構築することとなる企業年金については、労働者に対する情報提供がどのようになされるかも重要な事項である。

ドイツでは、情報提供に関する規制として様々なものが用意されている。まず、契約締結段階については証明法による規制に服す必要があり、また労働法上の規制も及ぶ。また、企業年金改善法にも「正当な利害がある場合」には、使用者あるいは企業年金を運営する外部運営機関(年金金庫等)に対して情報を提供するよう請求することができる旨規定されている(4a条)。さらに保険監督を受ける外部運営機関については、保険監督法による規制も適

用されることとなっている。

この他、情報提供に関しては、リースター年金導入以降、商品を提供する各保険会社等が多くの情報を提供していることで、情報の混乱等で悩みを持つ市民が頼る消費者保護センターが実際には大きな役割を担っているということであった。

7.4 格付け（制度評価）について

企業年金を客観的に評価する機関がある場合、そこでの評価基準は「理想的な」企業年金を検討する際の手掛かりとなると考えられるが、現在のところドイツには存在しておらず、今後も設立する予定はないという。なぜなら、企業年金は当該企業の事情に合わせた制度設計がなされることが望ましく、第三者が制度を評価する必要性を感じていないということであった。

ただDB制度の場合、企業年金資産状況が当該企業のバランスシートに影響を与えることとなるため、間接的には指標となりうることが指摘された。

なお、リースター年金に関しては、一部の商業誌において種々の観点から独自に評価した結果などを公表しているが、それがどの程度、国民の行動に影響を与えているかは不明である。

7.5 その他

7.5.1 支払保証制度

ドイツでは、受給権保護の観点から支払保証制度が整備されており、実際にも大きな役割を果たしている。この支払保証制度に最近新たな動きが見られた。すなわち、2009年の世界的な金融危機による倒産件数の増大によって、支払保証のために企業に義務付けられている保険料が急増したことを背景に、大企業を中心に支払保証保険料の急増対策として外部信託を活用するという新たな試みが生じている。ただし、それはまだ政策的な観点からは検討課題にまでは至っていないということであった。

7.5.2 ポータビリティ

以前に比べればポータビリティは格段に向上しているといえるが、現実には企業間での制度の違いや移管に伴う諸経費の高さ等を理由に、利用度は低い状況にあるということであった。

7.6 おわりに

「理想的な」企業年金とは何かと問いかけた場合、当然ながら、立場や考え方によってその回答は異なりうるが、本調査では、それぞれの企業が当該企業に適合的な制度を構築することが最も重要なことであり、労使自治の考え方の強さが反映されているように思われた。ただ、仮に税制上の優遇がなされるための要件が「理想的な」企業年金に与えられると考える

た場合には、①終身年金であることと、②外部機関による運営であることが重要視されているといえるだろう（所得税法 3 条 63 号参照）。また、労働者の拠出に関しては、元本保証が重要な要素となっていることに注意すべきであろう。

ドイツでは、公的年金制度の役割縮減に伴う私的年金の普及促進が老後の所得保障政策の基本的な方針といえるが、そこでの私的年金とは、企業年金というよりはむしろ個人年金を中心とする自助努力にあると考えられる。今回の調査において、企業年金の重要性は増しているという点では各訪問機関の見解は一致しているものの、国際的な競争の中で企業の置かれている状況は厳しく、その中で人件費の増大を招く企業年金の導入は難しいとの考えが根強くあるように思われた。そのため、個人に焦点を当てた「リースター年金」が政策の目玉となっており、企業年金は一步引いた形となっている。

参考文献

- 有森美木（2010）「各国の年金制度ドイツ」『年金と経済』2010.1 VoL.28 No.4, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構. 128-131 頁.
- ———（2008）「各国の年金制度ドイツ」『年金と経済』2008.1 VoL.26 No.4, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構. 77-80 頁.
- 府川哲夫（2008）「グローバル化と年金」『年金と経済』2008.1 VoL.26 No.4, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構.4-10 頁.
- 企業年金連合会（2010）『企業年金に関する基礎資料』平成 22 年 12 月発行. 372-378 頁.
- ———（1999）『海外の年金制度 日本との比較検証』東洋経済新報社.
- 渡邊絹子（2002）「ドイツ企業年金改革の行方—公私の役割分担をめぐって」『日本労働研究雑誌』2002.7 No504. 46-58 頁.
- 藤本健太郎（2010）『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005 年度年次総会（2005.9.8 開催）報告論文,大分大学
(<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/2010.3.1>).
- 小笠原章・中嶋邦夫『私的年金が強化されるドイツ年金制度』ニッセイ基礎研 REPORT 2006 年 12 月号,ニッセイ基礎研究所,
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/,2010.3.1>).
- 齋藤温子（2009）「ドイツの確定拠出型個人年金制度（リースター年金）の現状」野村資本市場研究所 資本市場クォーターリー 2009 Autumn,
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/, 2010.3.1>).
- 佐野邦明「ドイツのリースター年金」『月刊 企業年金』2010 2 号 Vol.29, No.2, 三菱 UFJ 信託銀行. 36-39 頁.

- PSVaG (PENSION-SICHERUNGS-VEREIN) (2008) 『Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Bericht über das Geschäftsjahr 2008』 (PSVaG 2008 年事業報告書).
- 内閣府HP,
(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2010/22webhonpen/html> ,2011.2.8).
- 厚生労働省HP, 「2007-2008 年 海外情勢報告」,
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/index.html/> ,2011.2.14).
- FQ JAPAN HP,
(http://www.fqmagazine.jp/10259/wlb_childcare_germany/.html ,2011.2.8).

補論 3 フランスの企業年金制度

1 フランスの年金制度の概要

- ◇ フランスの年金制度は大きく分けて 3 つの階層で構成されている。公的年金として強制加入である 1 階部分の「法定基礎制度 (régimes de base) の老齢保険」、2 階部分の「補足制度 (régimes complémentaires)」、私的年金で任意加入である 3 階部分の「上乗せ退職年金制度 (régimes de retraite supplémentaire)」からなっている。
- ◇ フランスでは 17 世紀に船員のための年金制度が創設された後、公務員、農業労働者等の職域単位で年金制度が設立され、現在においても基礎年金、補足年金ともに職域単位での分立したままの制度体系を基本としている。
- ◇ 財源は基本的に加入者の保険料により賄われている。

フランスの年金制度は大きく分けると 3 つの階層で構成されている。1 階部分が法定基礎制度 (régimes de base) のなかの老齢保険、2 階部分が補足制度 (régimes complémentaires)、3 階部分が上乗せ退職年金制度 (régimes de retraite supplémentaire) である。2 階部分の補足制度は、もともと一種の企業内福利厚生として労使間の協約に基づいて発展してきたが、現在では多くの就労者に加入が義務づけられている。また、1 階部分の法定基礎制度と同様、賦課方式で運営されている。こうしたことから、フランスで「公的年金制度」といった場合には、法定基礎制度だけでなく補足制度も含めた形で観念されることが多い (フランスの公的年金制度の体系については、[図表 補 3-1] 参照)。これに対し、3 階部分の上乗せ退職年金制度はいわゆる企業年金や個人年金などの私的年金であり、公的年金の所得代替率の低下に伴い近年重視されつつある。

さらにフランスでは、こうした年金制度とは別に、高齢者のための最低所得保障として非拠出制の「高齢者連帯手当 (allocation de solidarité aux personnes âgées : ASPA)」が存在する。

以下では、2 フランスの公的年金制度 (法定基礎制度・補足制度) を概観した上で、3 企業年金制度の概要と 4 近年の改正・課題について考察する。

〔図表 補 3-1〕 フランスの公的年金制度（強制加入の年金制度）

対象者		法定基礎制度	補足制度（強制加入）	
被 用 者	農業被用者	農業社会保障 共済組合 (Mutualité Sociale Agricole)	補足年金制度 協会 (ARRCO)	
	農業幹部職員			幹部職員退職年金機構 全国協会 (AGIRC) (農 業・商工業幹部職員)
	商工業幹部職員			
	商工業被用者	一般制度 (Régime Général de la Sécurité sociale)		
	特殊企業被用者		民間搭乗員年金金庫 (CRPN)	
	公的セクターの 非正規職員		国・公共団体非正規職員補足年金制度 (IRCANTEC)	
	国家公務員・軍人	国家公務員制度 (Régime des Agents de l'Etat)	公務員付加年金制度 (Retraite additionnelle de la Fonction Publique)	
	地方公務員・病院職 員	地方公務員制度 (CNRACL)		
	その他 (公的・準公 的セクター)	その他の特別制度 (国鉄職員、船員、など)		
非 被 用 者	農業経営者	農業社会保障共済組合 (Mutualité Sociale Agricole)		
	商工業・手工業自営 業者	自営業者社会保障制度 (RSI)		
	自由業者 (医者、公 証人、薬剤師など)	自営業者老齢保険全国金庫 (CNAPL)		
	弁護士	フランス弁護士全国金庫 (CNBF)		
	聖職者	聖職者老齢・障 害・疾病保険金 庫 (CAVIMAC)		

出典：「 La retraite en France 」（<http://www.cnav.fr/pdf/chiffresretraitefrance2010.pdf>）を基に筆者作成。

2 フランスの公的年金制度—一般制度と補足制度

2.1 概要

〔図表 補 3-1〕 が示すように、強制加入の法定基礎制度と補足制度は、従事している職業によって異なる複数の制度が併存している。第二次世界大戦後の社会保障制度の構築にあた

り提示された社会保障計画（いわゆる「ラロック・プラン」）では、全国民を単一の制度に加入させることが構想されたが、公務員や船員等の既存の制度（特別制度）の維持や自営業者等による強い職業意識に基づく反発などにより、結局職業ごとに異なる制度が併存するモザイク状の体制となった¹。

それぞれの制度は、当事者である労使や被保険者の代表によって運営されており相互に独立の制度であるが、法定基礎制度では 1970 年代に年金額の計算式が一般制度に平準化されており、制度の近接化がみられる。しかしこの平準化は一般制度より手厚い給付を行っていた公務員の制度などには及ばず、現在でもこうした制度は一般制度より有利な給付水準・受給要件を維持している²。また、同じく 1970 年代には、就業構造の変化による制度間での加入者数・受給者数の不均衡がもたらす財政的影響を是正するため、制度間で財政調整をする仕組みが導入されている³。

2.2 一般制度（法定基礎制度）

法定基礎制度のうち被保険者数の最も多い制度は、商工業被用者が加入する一般制度であり⁴、また上述のように一般制度での年金額の計算方法が法定基礎制度のモデルとなっていることから、以下では一般制度の仕組みを簡単に紹介する。

2.2.1 被保険者・保険者

一般制度には、商工業被用者が強制加入し、労使代表が運営する被用労働者老齢保険全国金庫（CNAVTS）が保険者として管理運営を行う。

2.2.2 給付

従来、一般制度が給付する退職年金の支給開始年齢は原則 60 歳であったが、2010 年の改正（「年金改革に関する 2010 年 11 月 9 日の法律（n°2010-1330）」（以下、「2010 年法」という。）による改正）により、1951 年 7 月 1 日以降に生まれた者を対象に、2018 年までに段階的に 62 歳に引き上げられることとされた（社会保障法典 L.161-17-2、D.161-2-1-9）。

退職年金の給付額は次のように計算される。

$$\text{給付額} = \text{当該被保険者の平均賃金年額} \times \text{支給率} \times (\text{一般制度での保険加入期間} + 163 \text{ 四半期})$$

¹ 複数併存体制への動きについての邦語文献として、加藤智章『医療保険と年金保険—フランス社会保障制度における自律と平等—』（北海道大学図書刊行会、1995 年）103 頁以下、田端博邦「5 章 社会保障の歴史」藤井良治・塩野谷祐一編『先進国の社会保障⑥—フランス』（東京大学出版会、1999 年）114 頁以下、嵩さやか『年金制度と国家の役割—英仏の比較法的研究』（東京大学出版会 2006 年）224 頁以下などがある。

² 例えば、年金額を計算する際に用いる支給率の上限（満額率）は、一般制度では 50%であるのに対し、公務員の制度では 75%である。

³ 1970 年代に進められた制度間の平準化と財政調整については、Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, pp.261-265 を参照。

⁴ 2009 年の統計では、全就労者の 72.02%が一般制度に加入している

(http://www.cnav.fr/qui_sommes_nous/1er_regime_france/systeme_retraite.php 参照)。

平均賃金年額は、当該被保険者についての最高の 25 年の賃金（ただし、社会保障上限賃金額（年額 35,352 ユーロ（2011 年））まで）の平均額である。

支給率は、保険加入期間と年齢に応じて決定される。60 歳（1951 年 7 月 1 日以降に生まれた者については 62 歳までに段階的に引き上げられた支給開始年齢）から満額率（50%）の支給率で受給するには、全法定基礎制度における保険加入期間の合算が 163 四半期以上（2011 年）あることが必要である⁶。ただし、65 歳（1951 年 7 月 1 日以降に生まれた者については原則「支給開始年齢+5 歳」（社会保障法典 L.351-8））から受給し始める場合には保険加入期間の長短にかかわらず、支給率は一律満額率となる。65 歳未満で受給を開始する場合で保険加入期間が満額率の受給に必要な期間に満たないときは、1) 支給開始の年齢が 65 歳と比較して不足している期間（四半期）と、2) 保険加入期間が満額率の保険加入期間と比較して不足している期間（四半期）とを計算し、1) と 2) のうちより短い期間に応じて一定率⁷が満額率から差し引かれて支給率が計算される（社会保障法典 R.351-27）。

給付額には、社会保障上限賃金額の 50%という上限額（ただし、加算は除く）があるが、満額率での受給権を有する受給者については、「拠出最低年金（minimum contributif）」と呼ばれる退職年金の最低額の保障がある（社会保障法典 L351-10）。この他に、3 人以上の子どもを育てていた場合や扶養配偶者がいる場合、第三者による介護が必要な場合などのための加算もある。

2.2.3 財源

一般制度の主な財源は労使が拠出する保険料であり、保険料率は、社会保障上限賃金額までの賃金について被用者 6.65%、使用者 8.30%、上限なしの全賃金について被用者 0.10%、使用者 1.60%である。

2.2.4 財政方式

従来、老齢保険は積立金を持たない完全な賦課方式で運営されていたが、1999 年社会保障財政法律により高齢者連帯基金（Fonds de solidarité vieillesse : FSV）の中の特別会計部門という形で積立基金が創設され、これにより積立金を持つ「修正賦課方式」へと移行

⁵ 年金額の計算において考慮される一般制度での保険加入期間には上限が設定されており、それがこの計算式の下線部（2011 年では 163 四半期）である。この上限は、2003 年年金改革以前は 150 四半期であったが、同改革により 2008 年 1 月 1 日までに 160 四半期に徐々に引き上げることとされ、2009 年以降は、満額率で受給するのに必要な保険加入期間の引き上げと合わせて、2012 年に 164 四半期に達するように 1 年に 1 四半期ずつ引き上げることとされた（年金改革に関する 2003 年 8 月 21 日の法律（n°2003-775）（以下、「2003 年法」という。） 22 条および社会保障法典 L.351-1 第 3 項参照）。

⁶ 2003 年年金改革により、満額率に必要な保険加入期間は 2009 年から 1 年ごとに 1 四半期ずつ引き上げて 2012 年に 164 四半期とされ、2013 年から 2020 年までは保険加入期間と年金受給期間とのバランスを 2003 年当時の水準に合わせるように保険加入期間が調整される（2003 年法 5 条）。2010 年法も、2003 年法による保険加入期間の引き上げを追認し、1953 年と 1954 年生まれの被保険者については 165 四半期の保険加入期間を求める。

⁷ かつては、1 四半期不足するごとに 2.5%が満額率から差し引かれていたが、2003 年年金改革によりこの減額率が 2004 年から段階的に引き下げられ、2013 年以降は 1.25%となる（社会保障法典 R.351-27）。2011 年（1951 年生まれの者）では、1.5%である。

した(現在は2001年7月17日の法律により自律した組織として創設された年金積立基金が積立金を保有している)。この基金の主な役割は長期貯蓄である積立金を積み立てることによってベビーブーム世代の高齢化と平均寿命の延びから生じる財源不足を補い、年金制度の持続可能性を保障することである。

2.3 補足制度

フランスでは、戦後、被用者を中心に補足年金が労使間の協約に基づいて発展してきた。ただし補足年金が発展してもなお加入できない者が存在したことから、こうした人々にも等しく補足年金の利益を享受させるために、1972年には一般制度・農業共済組合に加入しているすべての被用者に補足制度への加入が義務づけられた(社会保障法典L.921-1)。ただし強制加入となっても、補足制度の具体的仕組みは労使間の協約等が定め、その管理運営も労使の代表者によって行なわれている。なお、商工業自営業者についても、2003年年金改革にて、強制加入の補足制度が導入されている(上記〔図表補3-1〕参照)。補足年金の代表的制度が、一般被用者のための幹部職員退職年金機構全国協会(AGIRC)と補足年金制度協会(ARRCO)である。以下では、それらの仕組みを概観する。

2.3.1 組織

AGIRC・ARRCOはそれぞれ一つの制度であり、実務的業務の運営を行う数十の機構をその傘下に置く連合会である(社会保障法典L.922-4)。これらの機構は補足年金機構と呼ばれ、賦課方式で保険を運営することによって補足年金を給付する(同法典L.922-1)。

2.3.2 加入

幹部職員は社会保障上限賃金額まではARRCOに加入し、それ以上の賃金についてはAGIRCに加入する。非幹部職員は、賃金額に関わらずARRCOに加入する。

2.3.3 給付

AGIRC・ARRCOとも支給開始年齢は原則65歳であり、65歳から受給する場合には給付の減額はない⁸。他方で55歳から65歳までの間に繰り上げ受給することは可能で、この場合には受給者の年齢あるいは社会保険での加入期間に応じて、減額割合がより小さい方で減額される⁹(1961年12月8日の補足年金に関する職業間全国協定附則A第18条)。ただし、1) 法定基礎制度で満額率で受給するのに必要な加入期間があり、2) 法定基礎制度ですでに年金を受給しており、3) 財政機構管理協会(ASF)とARRCO・AGIRC財政基金管理協会(AGFF)に保険料を拠出した場合¹⁰には、60歳から65歳の間で減額され

⁸ Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, p.1087. *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, p. 287.

⁹ *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, p.283.

¹⁰ 2001年4月1日に創設されたAGFFはASFを引き継いだものであり、受給者が60歳から満額率で補足年金を受給するようになると補足年金制度の財政が困難になることから、ARRCOとAGIRCで60歳から支給する年金の財源をまかなうために保険料を徴収している。保険料率は、(後述の)第1区分・第A区分

ずに受給できる（同協定附則E第2条）。

給付額は、両制度とも次式のような点数制によって算定される。

$$\text{給付額} = \text{就労期間中に取得した総退職年金点数} \times \text{点数単価}$$

退職年金点数は、毎年、当該被保険者が当該年に支払った保険料額（徴収率による増額部分を除く。）を当該年の基準賃金額で除した数値として算出される。点数単価とは1点当たりの給付価額を意味し、その年の総保険料収入が全受給者間で配分されるように毎年決定される。

2.3.4 財源

ARRCOでの保険料率は、社会保障上限賃金額までの賃金（第1区分あるいは第A区分）について7.5%¹¹（労3.0%、使4.5%）であり、非幹部職員の上限賃金額からその3倍までの賃金部分（第2区分）については20%（労8.0%、使12.0%）である（同協定13条）。AGIRCの保険料率は、幹部職員の上限賃金額からその4倍までの賃金部分（第B区分）について20.3%（労7.7%、使12.6%）であり、上限賃金額の4倍から8倍までの賃金部分（第C区分）についても20.3%であるが、うち0.2%を労働者、0.1%を使用者が負担すれば、残りは自由に労使で分担してよい¹²。

2.3.5 財政方式

AGIRC・ARRCOは、上述の点数制の仕組みからも分かるように賦課方式で運営されている。

3 フランスの企業年金

3.1 概要

フランスでも、諸外国と同様、就労者の減少と受給者の増加を背景に、賦課方式の公的年金制度を補完するため、積立方式による上乘せ退職根金制度の利用を税制上・社会保障上の優遇措置を講じることで促進している。その全体像は、諸種の根拠法令に基づく複数の制度からなっており、企業で実施する制度や個人年金などその仕組みも様々である。〔図表 補3-2〕はその概要をまとめたものである。

賃金について2.0%（労0.8%、使1.2%）、第2区分・第B区分賃金について2.2%（労0.9%、使1.3%）である。ただしここで徴収された保険料は、補足年金の給付額には影響しない。この措置は2011年6月末まで継続することとされている（Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, pp.1081-1082. *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd., 2009, p. 257)。

¹¹ 本来の保険料率は6%であるが、財政均衡を確保するために一定の徴収率（125%）がこれに掛けられているため、実際の保険料率は7.5%となる。以下の保険料についても同様である。

¹² Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, pp.1091-1092. *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd., 2009, p.257.

〔図表 補 3-2〕 フランスの企業年金

項目	強制加入の集団的企業年金制度		任意加入の企業年金制度(82条)	退職年金		
	確定拠出(83条)	確定給付(39条)		PERP	PERCO	PERE
運営	外部	内部あるいは外部	外部	—	外部	外部
加入要件	制度の対象カテゴリーの被用者であること	制度の対象カテゴリーの被用者であること	・制度の対象カテゴリーの被用者であること ・加入の意思	特になし(ただし、年金受給者でないこと)	・実施企業の被用者であること ・PERE(企業貯蓄計画)が利用可能であること	・制度の対象カテゴリーの被用者であること ・PERPの加入資格者であること
実施方法	労使協定、意見聴取、使用者の一方的決定	労使協定、意見聴取、使用者の一方的決定	—	個人ごとの登録	企業あるいは部門の労使協定による	労使協定、意見聴取、使用者の一方的決定
財源	・使用者拠出の掛け金 ・(場合によっては)被用者拠出の掛け金	・使用者拠出掛け金	・使用者拠出の掛け金 ・(場合によっては)被用者拠出の掛け金	個人拠出の掛け金	・PEREとPERPの利働分配、出資、財政保証 ・個人の任意拠出 ・(場合によっては)企業による拠出	・使用者拠出の掛け金 ・(場合によっては)被用者拠出の掛け金 ・被用者による任意拠出
拠出限度	額面賃金の8%	加入時に取り決め	なし	なし	・被用者:年間賃金の25% ・使用者:被用者の拠出の3倍、社会保障上限賃金額の16%	額面賃金の8%
加入時の社会保障上の取扱	・使用者拠出掛け金を社会保障料の賦課基準から一定額を上限に控除可能。 ・CSGとCRDSの算定基準には算入。	・使用者拠出掛け金を、社会保障料、CSG、CRDSの賦課基準から控除。	・使用者拠出掛け金は社会保障料の算定基準には算入(優遇措置なし)。	なし	・被用者の拠出には優遇措置なし。 ・使用者による拠出については社会保障料の賦課基準から除外。	・使用者拠出掛け金を社会保障料の賦課基準から一定額を上限に控除可能。 ・CSGとCRDSの算定基準には算入。
加入時の税制上の取扱	被用者拠出・使用者拠出は課税所得から控除(上限あり)。	使用者拠出掛け金は免税。	一部の拠出を除き税制優遇なし。	拠出掛け金は課税所得から控除(上限あり)	使用者拠出は保険料算定基準から控除。	被用者拠出・使用者拠出は課税所得から控除(上限あり)。
給付	終身年金	終身年金	一時金 終身年金	・終身年金(遺族年金もある場合がある) ・一時金(2010年改正)	一時金 終身年金	終身年金
給付についての社会保障上の取扱	・年金について、医療保険料・CSG・CRDSは賦課。	・年金について、医療保険料・CSG・CRDSは賦課。	—	—	・割り増し部分はCSG・CRDSの賦課対象。	・年金について、医療保険料・CSG・CRDSの賦課対象。
給付についての税制上の取扱	・所得税の対象。	・所得税の対象。	年金・一時金とも所得税の対象。	・所得税の対象。	・年金は、の場合によっては下げ下げれば税率で所得税の対象。	所得税の対象
ポイント制	場合による	なし	場合による	あり	あり	あり(但しポイント制のPEREを除く)

出典：La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF), 5^e éd, 2009, pp.319-320 より筆者作成。

3.2 確定給付型企業年金¹³

従業員全員（あるいは客観的に定められた一部の者）が個人的な選択の余地なく（強制的に）加入する確定給付の企業年金制度は、一般租税法典 39 条に根拠を有することから、「39 条制度」と呼ばれる。

3.2.1 制度の種類

確定給付型の企業年金制度は、給付水準の設計の方法によって 3 つにわけられる。1) 公的年金も含めたすべての年金制度で最終賃金の一定割合を保障するように、当該額から法定基礎制度と補足制度で給付される年金額を控除した額を支給する差額制度（「帽子」制度と呼ばれる）。2) 法定基礎制度と補足制度の給付額とは独立して額が決定され、単に公的年金給付に付加される年金を支払う付加制度。3) 差額制度と付加制度の折衷であり、年金全体の給付水準と同時に企業年金が支給する額をともに保障する制度。

3.2.2 実施主体

事業主が直接実施することもできるが（内部積立）、事業主が年金の支払い債務を負うことになるため、事業主にとってはリスクがある。事業主による直接実施の他に、保険会社、共済組合、福利厚生団体（institutions de prévoyance :IP）と事業主が保険契約を締結して、これらの機関が実施することもできる（外部積立）。

IP とは、老齢手当、結婚手当、出産手当の支払いや、事故や疾病による身体的損害のリスクへの保障、失業リスクへの保障などを目的とした非営利の私法人であり、企業が従業員の福利厚生の充実のために加入する機関である。IP は加入企業とそれらの従業員の同数代表者によって管理運営されている。IP の活動は、監督官庁による認可を受けて初めて可能となる（以上、社会保障法典 L.931-1 以下）。

3.2.3 開始手続き

確定給付型企業年金制度は、労働協約・労使協定の締結、協定案への従業員の賛否投票、事業主の一方的決定のいずれかの方法によって設置される。

いずれの方法でも、制度の内容を定めた協定や規約などが制定される。必要的記載事項としては、保険者（保険会社、共済組合、福利厚生団体）の指定と定期的再検討についての定めや、遺族年金がある場合には離婚した配偶者の遺族年金の受給要件についての定めなどがある。他方、禁止規定としては、性に基づく差別規定（特に遺族給付について）、企業の倒産・譲渡などに伴う既得受給権の消滅規定、居住地に基づく差別規定などがある。

3.2.4 実施方法

確定給付型の企業年金では、被用者個人毎の口座はなく、実施主体は納付された掛け金をプールする集団的な口座（掛け金管理集団基金）を設置する。

¹³ *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, p.329 et s.

3.2.5 給付

主な給付は、退職時に受給権を取得する終身年金である。この年金を受給するには、退職時に確定給付型企業年金制度を実施している企業に在籍していることが必要であり、中途退職者には受給権は生じなく、受給権のポータビリティも認められない。事業主と保険会社・共済組合・福利厚生団体との間の保険契約では、年金の再評価について規定されることがある。これは、年金の管理基金において予定利率（保険者が金融市場で確保する最低利率）と実際の利回りとの差が生じた場合に、年金額を調整するというものである。

また確定給付型企業年金ではしばしば、受給者の死亡の場合の配偶者への遺族年金（年金の切り替え）が規定されている。制度によっては、労働者の退職前の死亡についても遺族年金が支給されることもある。

3.2.6 財源

確定給付型企業年金の財源（定期的掛け金、不定期繰り入れ）は、全額事業主負担であり、これに反する規定が規約にある場合には、事業主の負担する掛け金についての税制上の優遇措置が受けられなくなる。

3.2.7 社会保障上の優遇措置

事業主が拠出する掛け金等は、全額（上限なしで）、事業主が負担する社会保険料、CSG（社会一般化拠出金）、CRDS（社会保障負債返済拠出金）の算定基準から控除される。控除の要件は、1) 集团的制度であること¹⁴、2) 当該事業主の被用者について強制加入であること、3) 一定の機関（福利厚生団体（IP）、共済組合、保険会社、上乘せ退職年金運営機関・上乘せ退職年金機関（社会保障法典 9 編 4 章に規定））が給付していること、4) 一定の手続きで設置されたこと¹⁵、5) 法定基礎制度・補足制度に上乘せされる給付のための拠出であること、6) 年金の運営が、保険会社・福利厚生団体・共済組合のもとで事業主が署名した保険契約によってなされていること、7) 法定基礎制度・補足制度での受給開始日から、あるいは 60 歳から被用者（退職者）に支払い可能な終身年金の支給を目的とする契約であること、8) ポータビリティが保障されていること（2007 年 1 月 1 日以降）、である。

3.2.8 税制上の優遇措置

事業主が拠出する掛け金等は、外部積立の場合は、被課税所得から控除されるが、内部積立の場合は控除の対象外である。控除の要件は、1) 法的に独立した機関に掛け金を拠

¹⁴ 集团的制度である」とは、(i) 従業員の全体あるいは法令や協約などにより客観的に定められる一部の者を対象としていること、(ii) 制度への加入条件として、雇用期間（有期か無期か）、労働契約の性質、年齢、勤続年数を定めていないこと（ただし、一部例外もありうる）、(iii) 事業主拠出掛け金がすべての加入者について定率あるいは定額で定められている、である（*La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, pp.362 et s.）。

¹⁵ 「一定の手続き」とは、(i) 労働協約・協定、労働者の過半数による協定案への同意、事業主による一方的決定のいずれかの方法で設置されたこと、(ii) 協定書などの写しなどを作成していること、である（*La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, pp.366 et s.）。

出し、拠出した金銭の処分権を事業主が完全に失うこと、2) 事業主が法的取り決めに従っていること、③制度が従業員の全部（または一部）に、公正に適用されること、である。年金給付については、税制上の優遇措置はない。

3.3 確定拠出型企業年金¹⁶

従業員全員（あるいは客観的に定められた一部の者）が個人的な選択の余地なく（強制的に）加入する確定拠出の企業年金制度は、一般租税法典 83 条に根拠を有することから、「83 条制度」と呼ばれる。他方で、事業主が実施している制度に個々の被用者の選択で加入する（任意加入する）確定拠出の企業年金制度は、一般租税法典 82 条に根拠を有することから「82 条制度」と呼ばれる¹⁷。

近年では、企業が財政的負担を避けるために、確定給付型の「39 条制度」から確定拠出型の「83 条制度」への移行の動きが見られる¹⁸。以下では、「83 条制度」（強制加入制度）の概要を示す。

3.3.1 制度の種類

確定拠出型企業年金には 3 つの種類がある。1) 掛け金とその利息を原資とした、退職時まで引き出しのできない貯金型、2) 掛け金の支払い毎に一定額の受給権を即時に取得するが、退職時まで請求できない終身年金型、3) 掛け金の支払い毎にポイントで表される受給権を取得し、退職時に一定の給付額に計算されるポイント獲得型、である。

3.3.2 実施主体・開始手続き

上記「3.2 確定給付型企業年金②③」と同様。

3.3.3 実施方法

各従業員について個人口座を設け、掛け金を払い込む。

3.3.4 給付

退職時に終身年金が給付される。ただし確定給付型企業年金と異なり、中途退職してもそれまで積み立てた受給権は維持され、新しい企業に移転させることも可能である（ポータビリティがある）。また、事業主の法的整理の場合でも、受給中の年金の支払いと既に獲得した受給権は維持される。

給付額は、各人の口座の貯蓄額をもとに、当該従業員の退職時の予想余命と事業主が選んだ予定最低利率を勘案した変換率で算出される。予想余命は、INSEE（国立統計経済研究所）の統計をもとに作成され、大臣の認可を受けた余命表に基づいて算出される。この

¹⁶ *Ib.*, p.321 et s.

¹⁷ 82 条制度は、基本的には 83 条制度と同様の仕組みであるが、給付として終身年金の他に一時金も認められている。

¹⁸ Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, p.1123.

ように年金額は様々な予想値に基づいて計算されるため、実際の値とのずれが生じうる。その場合には、保険者は年金額の再評価を行ったり、複数の会計年度で余剰を均したりすることができる。確定給付型企业年金と同様、遺族年金が給付される場合もある。

また、例外的に（勤続期間が短く十分な掛け金が支払えない場合など）一括で掛け金を支払って年金受給権を積み上げることや、例外的場合（一定の障害を負った場合、失業給付の終了の場合など）に退職前の貯蓄の引き出しが認められている場合もある。

3.3.5 財源

基本的には事業主が掛け金を負担する。ただし、従業員が負担することも認められており、事業主と従業員とが負担するのが一般的である。

3.3.6 社会保障上の優遇措置

事業主の拠出する掛け金は、社会保険料の算定基準から控除される。ただし控除額は、社会保障上限賃金額（年額）の5%、あるいは社会保険料の基準となる報酬（ただし、社会保障上限賃金額（年額）の5倍まで）の5%、いずれか額の高い方を限度とする。控除の要件は、上記「3.2 確定給付型企业年金⑦」と同様である。

なお、従業員の拠出する掛け金は、控除の対象外である。

3.3.7 税制上の優遇措置

事業主拠出掛け金は、上記「3.2 確定給付型企业年金⑧」の場合と同様の要件により、被課税所得から控除される。

被用者拠出掛け金も社会保障上限賃金額（年額）の10%、あるいは社会保障上限賃金額（年額）の8倍までの所得の10%、いずれか高い方を限度とし、被課税所得から控除される¹⁹。

他方で年金給付については、税制上の優遇措置はない。

3.4 退職貯金（épargne-retraite）—PERCO（集团的退職貯金計画）²⁰

フランスでは近年、上述の企業年金制度とは異なるものとして、あるいはその一形態として、従業員などが退職後の年金のために貯金することが推進されており、制度の整備が進んでいる。そうした制度には、事業主が設置し従業員が自由に加入するPERCO（集团的退職貯金計画）や、「83条制度」の一種であるPERE（企業退職貯金計画）、職業にかかわらず全ての個人（退職者を除く）が加入できるPERP（個人退職貯金計画）などがある。以下では、近年利用者が増えているPERCOの概要について紹介する²¹。

¹⁹ 控除上限額は、かつては社会保障上限賃金額の8倍までの所得の8%であったが、2010年法116条によって、上限額が引き上げられた。

²⁰ *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RFI)*, 5^e éd, 2009, pp.380 et s.

²¹ 2006年末現在では、PERP加入者は190万人であるのに対し、PERCO加入者は20万人にとどまっているが、加入者の増加率（2006年）でいうとPERPは前年比12%増であるのに対し、PERCOは前年比98%である（Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, p.1130）。

3.4.1 沿革

PERCOの始まりは、企業内で行う5年間引き出し不可の貯金である企業貯金計画(PEE)(1967年創設)に端を発する。その後、2001年に、10年間引き出し不可の貯金である任意的給与貯金労使計画(PPESV)が創設されたが、2003年年金改革はPPESVを退職時まで引き出し不可の貯金である「退職のための任意的給与貯金労使計画(PPESVR)」に改組した。この改正は、2003年年金改革の柱の一つである「各人が十分な年金を自ら構築できるように現役労働者に自由と柔軟性を付与すること」の一環として、公的年金を補う給付として終身の付加的年金のための貯蓄努力の発展が目指されたことによる²²。そして、PPESVRは2004年財政法によってPERCOと改名された²³。

3.4.2 実施

PERCOは、従業員がPEEを利用できる場合に限り実施が可能である。

実施の手続きは、企業に労働組合代表者あるいは企業委員会が存在する場合は、労使協定締結に向けた交渉をまず行い、協定締結に至らなかった場合には使用者の一方的決定により実施が可能である。他方で、労働組合代表者や企業委員会が存在しない場合には、直接、使用者の一方的決定により実施が可能である。複数企業での合同実施も可能である。

PERCOの規約は県労働・雇用局に提出しなければならない。この提出が税制上・社会保障上の優遇措置の要件となる。

3.4.3 加入者

PERCOを実施している事業主の従業員で、PEEが利用できる者はPERCOに任意で加入できる。元従業員も継続加入できるが、その場合は事業主の費用負担はない。また、1人以上250人以下の従業員を使用している事業主(と共同経営者等となっている配偶者)も加入できる。

3.4.4 財源

各加入者は、拠出金や分担金を各人の口座に支払うが、拠出限度年額は各人の税込み賃金年額の25%である。事業主は、口座管理費や加入者拠出に追加する付加的拠出金を負担する。

リスク分散の観点から、PERCOの下で事業主は、異なる運用方式の投資方法を3つ以上加入者に提示しなくてはならない。

3.4.5 貯金の引き出し・給付

原則、退職時(公的年金の受給開始時)にのみ引き出しが可能であるが、死亡時、失業保険給付の終了時、債務過剰時、主たる住居の取得時あるいは災害後の修繕時には、退職前の引き出しも可能である。

²² *Projet de loi portant réforme des retraites, J. O., Doc. parl., Assemblée Nationale, n° 885 (2003), p.8.*

²³ *Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), Droit de la Sécurité sociale, 16^e éd., 2008, p.1130.*

給付は終身年金として受給、あるいは終身年金と一時金の組み合わせから選択できる。年金受給の場合には、貯金は保険会社・共済組合・福利厚生団体（IP）のどれかに移転される。

3.4.6 社会保障上の優遇措置

事業主の拠出は、社会保険料の算定基準から控除される。ただし、年間 2300 ユーロを超える事業主拠出部分については、年金積立基金に対する 8.2%の拠出が課される。

加入者の拠出には社会保障上の優遇措置はないが、PERCO からの給付は社会保険料の算定基準に算入されない。

3.4.7 税制上の優遇措置

事業主の拠出は、一定の上限の下、所得税・法人税の被課税所得から控除されるが、加入者の拠出は、被課税所得に算入される。他方で、PERCO からの年金給付は所得税の課税対象だが、かなり税率は引き下げられている。また、一時金は、所得税の課税対象から控除されている。

4 近年の改正と課題

2003 年年金改革以降、成熟度を増してきている公的年金を補完するものとして退職貯金の促進が積極的に行われており、加入者も増加してきている。しかし、年金制度全体における退職貯金の占める割合は依然として小さく（2009 年現在では全年金給付額の 2.5%、全保険料拠出の 5.3%を占めるのみである）、周辺的な存在である²⁴。そこで、2010 年法でも退職貯金のさらなる発展のため、改正が行われた。

4.1 改正の必要性

2010 年法の審議過程では、公的年金制度の改正に加えて、当初の法案には盛り込まれていなかった退職貯金の全体的な改正も必要であるとされた。そこでは、新たな制度を導入する必要まではないが、既存の制度を簡明化・統一化し分かりやすい制度にすることが必要であるとされている。具体的には、以下の点についてである²⁵。

- ①現在ばらばらの法令を根拠としている各制度を統一の法令にまとめること。
- ②「個人かつ任意」の制度と「集団かつ強制」の制度との違いなどを明確にすること。
- ③企業年金への課税の仕組みを総合的に再検討し、相互に調和させること。
- ④現役時代を通してのポータビリティの確保を行うこと。
- ⑤退職前の引き出しの可能性を一定程度保障しつつ、年金払いを優遇すること。

²⁴ Rapport, J. O., Sénat, n° 733 (2009-2010) (<http://www.senat.fr/rap/l09-733-1/l09-733-16.html>).

²⁵ Ibid.

4.2 2010年法による改正

2010年法は退職貯金についていくつかの改正を行っている。以下、条文に沿って説明する。

① 107条

本条では、複数の法令に根拠を持ち複雑で多岐にわたる退職貯金について、「法的強制加入の賦課方式の年金制度を補足することを目的とした制度で、個人的あるいは職業活動を通じて行った拠出を原資とした貯金をもとに退職以降の所得を付与するもの」という統一的な定義を行っている。

② 108条

本条により、これまで企業内で「時間貯金口座（未取得有給休暇や賞与などを、将来の休暇や金銭給付のために貯めておく制度）」を利用できる被用者について認められていた未取得有給休暇による PERCO への財源拠出が、同制度を利用できない被用者にも認められるようになった。

③ 109条

本条では、事業主は、退職が近づいている PERCO 加入の被用者に対し、財政的リスクを削減するための貯金手当の支給を行うこととされた。

④ 110条

本条により、被用者に対する企業の利益分配制度からの PERCO への財源拠出が可能となった。

⑤ 111条

本条では、一部の被用者のみを対象とする「帽子制度（39条制度）」を創設する場合には、全被用者が加入できる退職貯金制度の導入を義務付け、すでに「帽子制度」がある企業については、2012年末までに同様の措置をとるように義務付けている。

⑥ 112条

本条により、保険会社は、職業活動の停止にかからしめられている保険契約につき、そこで支給される年金額等の情報を契約者に与えることが義務付けられた。

⑦ 113条

本条は、これまで一部の制度（「82条制度」とPERCO）にのみ認められていた一時金としての支給を、PERPにも貯金額の20%を上限として認めることを規定している。これは、フランス人が年金払いに対して不信感を抱いており、一時金の給付の方を好む傾向にあることが、フランスにおける退職貯金の発展の低調さの原因であるという問題に対応した改正である²⁶。

²⁶ *Ibid.*

⑧ 114 条

本条により、PERP・PERE・「83 条制度」における退職前の貯金の引き出し可能事由として、従来の事由（障害、裁判上の清算、失業給付の終了など）に加え、新たに 2 つの事由（配偶者の死亡、加入者の債務超過）が認められた。

⑨ 115 条

本条により、113 条による PERP と同様、公務員のための上乘せ年金制度（PREFON）についても、貯金額の 20% を上限とした一時金給付が認められた。

⑩ 116 条

本条により、「83 条制度」における被用者拠出掛け金についての被課税所得からの控除範囲が拡大された。

⑪ 117 条

本条により、被用者に対して一部の退職貯金と職業所得との併給が認められた。

5 まとめ

フランスでは、一般租税法典に根拠を有する確定給付型企业年金（39 条制度）から確定拠出型企业年金（83 条制度）への移行とともに、近年では、従来の制度とも重なる形で「退職貯金制度」の充実が図られてきている。退職貯金制度には、個人年金タイプのものや企業年金タイプのもの、あるいは任意加入のものや全従業員対象のものなど様々なものがあり、制度の全体像は複雑である。そのため、2010 年改正では、統一的な法規制が目指されたものの、単一の法令のもとに置くには至らず、依然として複数の根拠法にまたがった状態である。そうした透明性の低さが、制度の発展の阻害要因の一つとなっていると思われる。

また、フランスでは、税制優遇措置を受けるには、企業年金における給付は原則終身年金であることが必要である。その根拠については明確ではないが、一つには、企業年金は終身年金の公的年金の補足であるのだから、補足としての機能を果たすためには同じく終身年金でなくては意味がないと考えられているためと推測できる。

年金を終身年金として支給する場合、財政的リスクを保険会社や共済組合などの運用主体が負うことになるが、年金額を算出する際は予定最低利率に基づいて行うこととされ、それにより運用の失敗などのリスクをある程度回避していると思われる。

ただ、2010 年改正の際に指摘されたように、一般にフランス人は積立方式による年金払いを信用しておらず、そのことが企業年金の発展を阻害していると考えられている。このことは、1997 年に一度成立した退職貯金制度がその後廃止される際に「賦課方式の維持の重要性」が根拠とされたことから窺える。こうしたことから、2010 年改正では、年金払いの原則を一部緩和して、一時金払いが認められる制度を拡大するなどして、企業年金制度の発展を目指している。

こうしたフランスの企業年金の状況は、終身年金による老後の生活保障の充実の必要性と、

企業年金普及のための要件の緩和（一時金払いの許容）との折り合いをいかにつけるかの難しさを教えてくれる。

参考文献

- 加藤智章（1995年）『医療保険と年金保険－フランス社会保障制度における自律と平等－』北海道大学図書刊行会
- 藤井良治・塩野谷祐一編（1999年）『先進国の社会保障⑥－フランス』東京大学出版会
- 嵩さやか（2006年）『年金制度と国家の役割－英仏の比較法的研究』東京大学出版会
- Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.) (2008), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., Dalloz
- *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)* (2009), 5^e éd, Groupe Revue Fiduciaire