

## 第2章 フランスにおける公的年金と私的年金の連携

### 1 フランスにおける公私連携の全体像

#### 1.1 公私の老後所得保障の仕組み

フランスは、社会保険制度を中心に社会保障制度を構築している。現行のフランス社会保障制度の基盤は、第2次世界大戦直後に策定された「社会保障計画」(通称、ラロック・プラン)である。この計画では、全国民を単一の制度のもとにおく制度が構想されていた。しかし、実際上は国が制度を整備する以前から存在してきた職域ごとの相互扶助組合や社会事業等の恩恵を受けてきた公務員等からの反発を受け、国がこれらの仕組みを社会保障に組み込む形で制度が形成されてきた経緯から、現在なお職域に基づく制度が併存する構造となっている。公的年金を支給する老齢保険 (assurance vieillesse) も同様であり、職域に応じて 35 もの制度 (régime) が分立する複雑な構造となっているが、大別すれば 民間部門の商工業被用者を主な対象とする一般制度 (régime général)、公務員や準公的部門の被用者を対象とする特別制度、職人や商人、自営業・自由業等を対象とする自治制度、農業従事者を対象とする農業制度の4つになる。そのなかで、加入者数が最も多い代表的な制度が、一般制度 ( ) の老齢保険であり、2015年時点で全就労者の68.4% (保険料拠出者1750万人、年金受給者1390万人) をカバーしている。就業者はこれらの制度のいずれかに加入することとなっているが、無職者は任意で一般制度に加入することができることとされており、皆年金とはなっていない。

フランスの公的年金制度は2階建てであり、国が運営する基礎制度 (régime de base) と労使が運営する補足制度 (régime complémentaire) からなっている。補足制度は、企業内の福利厚生として労働協約に基づく私的な制度として発展してきたが、現在では強制加入となっている。これに加えて、3階部分に私的年金制度として上乘せ制度 (régime supplémentaire) が存在している。以上のような、公私あわせたフランスの年金制度を図にすると図1-1のようになる。

〔図1-1〕フランスの年金制度の全体像

3階：上乘せ制度	任意加入制度	企業年金 (39条, 83条等)		任意加入制度
		年金貯蓄 (PERCO 等)		
2階：補足制度	特別制度 (職域ごと分立)	補足制度 (ARRCO, AGIRC 等)		自治制度 (職域ごと分立)
		一般制度 (単一の制度)	農業 制度	
1階：基礎制度				
	公務員等	民間被用者	農業 従事者	非被用者

筆者作成

## 1.2 公私年金の区別・定義

法律上、フランスの社会保障法典 L.111-2-1 条(社会保障法典は L.111-1 条から始まるので、3 番目に置かれている条文である)は、「国民は、世代を結びつける社会契約の中核として賦課方式による老齢年金を選択することを厳粛に再確認する」と規定している。さらに、賦課方式をとる基礎制度と補足制度は、いずれも強制加入かつ、報酬比例年金<sup>1</sup>である。これらを併せ考えると、公的年金とは、強制加入、賦課方式、報酬比例給付のすべてを満たす年金制度を指しているといえよう。これに対し、私的年金(上乘せ制度)に法律上の定義はないが、フランスの公的機関である調査研究評価統計局(DREES)の報告書<sup>2</sup>はじめ、一般的には、任意設立で必ずしも強制加入ではなく、かつ、積立方式の年金制度とされている。

なお、ここまで公的年金、私的年金という呼称を使用してきたが、フランスでは前者を強制加入制度(*régime obligatoire*)または具体的な状況に応じて基礎制度もしくは補足制度、後者を上乘せ制度または追加補足制度(*régime surcomplémentaire*)と呼び、公的年金、私的年金という呼称は一般的ではない(ただし、本稿では、他の章との用語の統一の観点から、上記の区別に基づき、公的年金、私的年金という呼称を用いる)。

## 1.3 公私年金の連携形態

実態に目を向けると、2014 年でおおよそ 1,150 万人(ただし、口座数(延べ人数)であり、実人数ではない)が私的年金契約を締結しているが(主たる制度の加入者数は、表 1-2 参照)、公私年金制度全体に占める私的年金保険料の割合は 4.2%、同給付額の割合は 2.1%にすぎず、公的年金制度からの平均の給付額が 15,866 ユーロ/年であるのに対し、私的年金制度全体では 2,090 ユーロ/年(制度別では、39 条制度(後述 2.1 1)参照)からの平均給与額が 5,552 ユーロ/年と突出しているため、全体の平均を引き上げているが、同制度以外は、884~2,118 ユーロ/年の間に収まっている)となっている<sup>3</sup>。このように、現時点では年金制度全体における私的年金の役割は依然として小さい。ただし、フランスでも労働人口の減少と年金受給者の増加により、賦課方式の公的年金制度が縮小傾向にある<sup>4</sup>。そのため、公的年金に上乘せする私的年金制度(企業年金および年金貯蓄制度)にも目が向けられつつある。

<sup>1</sup> 個々の制度(職域)ごとに年金計算の仕組みが異なっているが、1970 年代以降、一般制度をモデルとして仕組みをそろえる制度が出てきて、制度の平準化・近接化がみられる。

<sup>2</sup> DREES, *Les retraités et les retraites*, édition 2016, p.112.

<sup>3</sup> 以上は、DREES, *op. cit.* note 2, pp.118, 122, 128, 129.

<sup>4</sup> 基礎制度について、加入者数が最も多い一般制度をみると、老齢年金が満額支給率で認められるための条件が徐々に厳しくなっている。すなわち、老齢年金は、全法定基礎制度を合算して一定の四半期数の保険料納付期間を有するか、この期間を問わず一定の年齢に達した場合、満額率(50%)で支給されるが、については 1993 年以降の度重なる改革により、37.5 年(150・四半期)から 43 年(172・四半期)へ、については 2010 年の改革により、65 歳から 67 歳になることとされている。

また、補足制度は点数制が採用されており、「退職年金点数×点数単価」により年金額が定まる。つまり、保険料を納めることで個人のポイントを獲得し、それをもとに受給時に年金額を算出する仕組みである。退職年金点数は、当該被保険者の当該年に納付した保険料額を、当該年の基準賃金額(ポイント換算レート)で割って得られる数値であり、毎年算出される。点数単価(年金換算レート)は 1 点あたりの給付価額であり、当該年の保険料収入が全受給者間ですべて配分されるよう、毎年労使で決定される。近年、補足制度の財政が厳しくなっており、点数単価の上昇率と比べて基準賃金額の上昇率が大きい傾向がみられており、補足制度による年金額も抑えられようとしている(参照 ARRCO-AGIRC ([http://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/Doc\\_specif\\_page/Historique\\_valeur\\_du\\_point\\_salaire\\_de\\_referen](http://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/Doc_specif_page/Historique_valeur_du_point_salaire_de_referen)

もっとも、法律上、直接的に公私年金の連携を示唆する規定はない。しかし、2003年8月21日の法律（n°2003-775：以下、「2003年法」）以降、私的年金制度を、税制上および社会保険料上の優遇措置を設けることと、特に貯蓄年金制度において使用者および被用者が利用しやすくなる措置を講じることにより促進しようとしている（詳細は、関係箇所の後述する）。

〔表 1-2〕フランスの主たる私的年金の加入者

	年末時点の加入者数（単位：人）			2014年に拠出した加入者数
	2012	2013	2014	
<b>個人レベルの私的年金</b>	<b>2,995,000</b>	<b>3,033,000</b>	<b>3,071,000</b>	<b>1,554,000</b>
PERP*	2,178,000	2,225,000	2,274,000	953,000
公務員・地方議員向け制度	726,000	719,000	710,000	537,000
軍人共済年金	84,000	82,000	81,000	58,000
個人で契約を締結する他の制度	7,000	7,000	6,000	5,000
<b>職業レベルの私的年金</b>				
独立自営業者（個別加入）	1,505,000	1,552,000	1,553,000	1,007,000
Madelin 契約**	1,237,000	1,278,000	1,279,000	806,000
「農業経営者」向け契約	268,000	274,000	273,000	201,000
被用者（集団加入）	統計なし	統計なし	統計なし	統計なし
PERCO***	1,250,000	1,637,000	1,875,000	1,061,000
39条制度	統計なし	統計なし	統計なし	統計なし
82条制度	150,000～ 200,000	150,000～ 200,000	250,000～ 280,000	120,000～ 150,000
83条制度	3,600,000 ～	3,500,000 ～	4,100,000 ～	1,900,000 ～
PERE****	135,000	108,000	116,000	93,000
集団で契約を締結する他の制度	359,000	335,000	421,000	107,000

\* 個人年金貯蓄制度（本稿 2.1 2）参照）

\*\* 1994年2月11日の法律（n°94-126：いわゆる「Madelin法」）により設けられた、個人事業主が、個人事業主向けの上乗せ年金保険料について税控除を受けられる保険契約（本稿では触れない）

\*\*\* 集団的年金貯蓄制度（本稿 2.1 1）参照）

\*\*\*\* 企業老齢年金貯蓄制度（強制加入かつ、使用者による確定拠出型の団体保険契約。被用者は任意でマッチング拠出が可能である。本稿では触れない）

出典：DREES, Les retraités et les retraites, édition 2016, p.123.を一部修正して筆者作成。

## 2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

### 2.1 私的年金として、どのような制度が存在しているのか

従来、私的年金制度は職域・企業ごとに複数の制度が併存している状況にあったが、1990年代以降、法整備が進められた。使用者の任意による企業年金（ ）については、1994年8月8日の法律（n°94-678）がこうした制度に法的な位置づけを与え、かつ、一定程度の統制を行っている。また、年金貯蓄制度（ ）については、2003年法により制度が整備された。

私的年金には、個人向けのものと職業レベルのものがある。また、職業レベルのものは、独立自営業者向けのものと被用者向けのものがあり、さらに、被用者向けのものは確定給付型のものと確定拠出型のものがある。こうして、公的年金同様、多様な仕組みが存在するが（そのうち、主たる仕組みの数理的責任準備金（provisions mathématiques）<sup>5</sup>、平均拠出保険料額について、表2-1、表2-2参照）、以下では、被用者に対する企業年金として確定給付型および確定拠出型を、年金貯蓄制度として被用者向けの制度とすべての個人を対象とする制度を取り上げて説明する（図2-3参照）。

〔表2-1〕フランスの主たる私的年金の数理的責任準備金（provisions mathématiques）

	数理的責任準備金総額 (単位：百万ユーロ)		
	2012	2013	2014
<b>個人レベルの私的年金</b>	<b>37,305</b>	<b>40,534</b>	<b>43,156</b>
PERP	8,851	10,549	12,380
公務員・地方議員向け制度	21,175	22,750	23,660
軍人共済年金	7,007	6,976	6,856
個人で契約を締結する他の制度	272	258	260
<b>職業レベルの私的年金</b>	<b>135,078</b>	<b>144,962</b>	<b>153,496</b>
独立自営業者（個別加入）	31,725	35,690	37,532
Madelin 契約	27,647	31,249	32,738
「農業経営者」向け契約	4,078	4,441	4,794
被用者（集団加入）	103,353	109,272	115,964
PERCO	6,700	8,600	10,300
39 条制度	36,201	37,241	39,269
82 条制度	3,637	4,041	3,962
83 条制度	50,951	53,529	57,125
PERE	487	460	504
集団で契約を締結する他の制度	5,378	5,401	4,804

<sup>5</sup> 保険契約上の将来債務に対して保険数理上保険会社が積み立てるべき準備金。

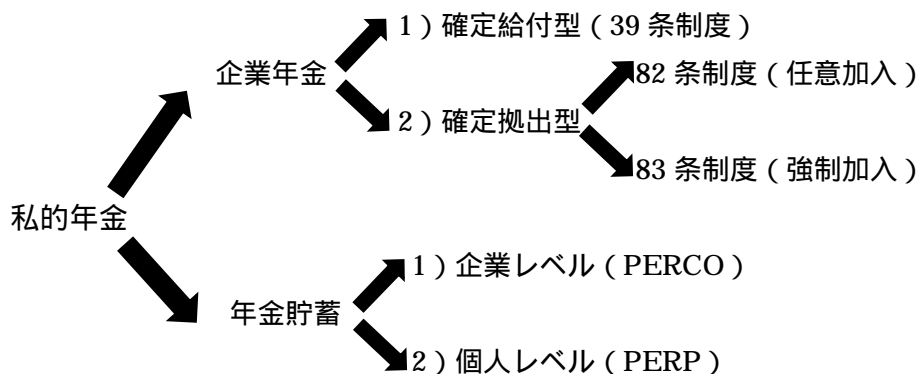
出典：DREES, *Les retraités et les retraites*, édition 2016, p.120.を一部修正して筆者作成。

〔表 2-2〕フランスの主たる私的年金の平均拠出保険料年額

	加入者あたりの平均保険料年額 (単位：ユーロ)		
	2012	2013	2014
<b>個人レベルの私的年金</b>	<b>731</b>	<b>822</b>	<b>908</b>
PERP	606	715	843
公務員・地方議員向け制度	1,023	1,070	1,066
軍人共済年金	1,311	1,432	1,251
個人で契約を締結する他の制度	662	678	787
<b>職業レベルの私的年金</b>			
独立自営業者（個別加入）	1,982	2,141	1,965
Madelin 契約	2,212	2,376	2,183
「農業経営者」向け契約	974	1,087	952
被用者（集団加入）			
PERCO	1,316	1,057	977
39 条制度	統計なし	統計なし	統計なし
82 条制度	945	1,121	715
83 条制度	687	691	660
PERE	482	472	465
集団で契約を締結する他の制度	957	799	389

出典：DREES, *Les retraités et les retraites*, édition 2016, p.125.を一部修正して筆者作成。

〔図 2-3〕フランスの主たる私的年金の見取り図



#### 使用者の任意による企業年金

使用者が任意で、被用者の全員または一部に公的年金を上乗せする企業年金があり、確定給付 (à prestations définies) 制度と、確定拠出 (à cotisations définies) 制度がある。

## 1) 確定給付制度 39 条制度

確定給付制度に対する税制は、租税一般法典 39 条に根拠を有することから「39 条制度」(« régimes de l'article 39 ») と呼ばれる。確定給付型の企業年金制度は、給付水準の設計方法によって、「帽子」制度 (régime « chapeau ») と追加制度 (régime additif) がある。

「帽子」制度は、被用者が被用者の定年退職時に、公私年金を合わせて被用者の最終賃金の一定割合を保障する形の確定給付制度である。したがって、当該割合から基礎制度と補足制度からの年金額を控除した部分を企業年金として支給する差額支給型の年金である。

これに対し、追加制度は、基礎制度と補足制度からの年金額とは無関係に、最終賃金の一定割合が上乘せされる形の企業年金である<sup>6</sup>。

確定給付制度は、労働協約の締結、協約案に対する従業員投票で過半数を得た場合、使用者の一方的な決定のいずれかにより設置される。この制度は使用者が直接管理運営を行うこともできたが、2010 年以降に設けられた制度では、保険会社、労使共済制度 (institution de prévoyance)<sup>7</sup>、共済組合 (mutuelle) と使用者が保険契約を締結して、これら企業外の管理運営機関により実施しなければならない (社会保障法典 L.137-11 条 V)。また、制度の適用対象を特定のカテゴリーの被用者に限定することは可能であるが、その場合には、全被用者が加入できる (ただし、加入は義務づけられない) PERCO (後述 1) 参照) またはそれに類する貯蓄年金制度を設置しなければならない。

財源は、全額事業主が負担する (そうでなければ、後述 (2.2 参照) の税制上および社会保険料上の優遇措置が受けられない)。また、事業主の拠出した金額は受給者ごとに口座を開設して管理されるのではなく、まとまった資金として管理され、使用者または管理運営機関により投資される。

給付は、被用者が老齢年金受給開始時まで当該企業に在籍していることを条件として (さらに、「帽子」制度では一定の勤続年数が条件とされることも多い)、退職時に受給権を取得する終身年金である。したがって、途中で退職した者や解雇された者には受給権は生じず (その意味で受給権が不確定の制度といわれる)、受給権のポータビリティもない。

## 2) 確定拠出制度 83 条制度を中心に

確定拠出制度は、使用者の実施している制度に個々の被用者が任意で加入できる制度と、被用者の全員または一部の特定のカテゴリーの被用者が強制的に加入する制度がある (これらの制度に対する税制を定める租税一般法典の条文から、は「82 条制度」、は「83 条制度」と呼ばれる)。ただし、任意加入である 82 条制度には特段の優遇措置が設けられていないため、以下では 83 条制度について説明する。

<sup>6</sup> これらに加えて、混合型の制度もある。これは、企業年金として最終賃金の一定割合を支給するが、公私年金を合わせた被用者の総年金額が最終賃金の一定割合を超えないよう調整するものである (たとえば、企業年金として最終賃金の 10% を支給するが、総年金額が最終賃金の 75% を超えないよう調整する)。

<sup>7</sup> 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実現のために加入する機関である。加入企業とそれらの従業員の同数代表により管理運営される。

運営は、企業外の管理運営機関（保険会社、労使共済制度、共済組合）によらなければならない。

実施については、確定給付制度と同様に、労働協約の締結、協約案に対する従業員投票で過半数を得た場合、使用者の一方的な決定のいずれかにより行うことができる。

財源は、全額事業主が負担することも、労使で負担することも可能だが、一般的には労使双方が負担している。なお、保険料率は企業が自由に設定することができる。

給付について、被用者が老齢年金受給開始時に受給権を取得する終身年金を原則とする。また、給付額は、各従業員の拠出額に運用益を加えた額をもとに、当該従業員の退職時の予想余命と事業主が選んだ<sup>8</sup>評価計算利率（taux d'intérêt technique）を勘案した変換率で算出される。予想余命は、国立統計経済研究所（INSEE）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くものであり、定期的に更新される。なお、保険者は独立公認保険数理士の証明を受けた独自の余命表を用いることもできる。評価計算利率は、保険者が確実に義務を履行するための最低収益率である<sup>9</sup>。なお、確定給付制度と異なり、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が可能である（ポータビリティがある）。

#### 年金貯蓄制度

2003 年法は、従前十分な年金貯蓄制度のなかった民間部門の被用者も加入できる 2 つの仕組みを設けた。それが、集団的年金貯蓄制度（PERCO）と個人年金貯蓄制度（PERP）である。

##### 1) 集団的年金貯蓄制度（PERCO）

集団的年金貯蓄制度（PERCO：労働法典 L.3334-1 条以下）は、1967 年に始まった企業貯蓄制度（PEE）を端緒とする。PEE では貯蓄金額を 5 年間引き出すことができなかった。2001 年 2 月 19 日の法律（n° 2001-152）は、PEE と並んで引出不能期間を 10 年とする任意賃金貯蓄労使制度（PPESV）を創設した。2003 年に、PPESV は老齢年金のための任意賃金貯蓄労使制度（PPESVR）に改組され、老齢年金受給開始年齢時まで引き出すことのできない貯蓄制度となっている。この PPESVR が 2004 年財政法（n° 2003-1311）82 条により改称されたのが PERCO である。

PERCO は、当該企業に、老齢年金受給開始年齢を待たずに引き出せる制度（たとえば、PEE）がある場合に限り設置することができる<sup>10</sup>。設置する場合には、労働協約の締結、または当該企業内における労働組合代表や企業委員会の存在の有無にかかわらず、使用者の一方的な決定による。複数企業による合同実施も可能である。

実施にあたり、リスク分散の観点から、使用者は加入者に対し、異なる運用方式の投資方法

<sup>8</sup> 複数の利率が提示され、被用者が自ら老齢年金受給開始時に選択する場合もある。

<sup>9</sup> 以上、Revue fiduciaire, *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, Groupe Revue Fiduciaire, 7<sup>e</sup> éd, 2014, pp.377 et s..

<sup>10</sup> その理由は、PERCO の出発点があくまで（必ずしも老齢時のためとは限らない）貯蓄制度であり、PERCO の老齢年金受給開始年齢時前の引出はデクレの定める事由（後述）に限られているためと説明されている（賃金貯蓄に関する 2005 年 9 月 14 日の通達）。なお、PEE を設けている企業は、3 年ごとに PERCO の設置について交渉義務を負う（設置義務を負うものではない）。

を3つ以上提示しなければならず、そのなかから加入者が選択する（後述 3.1 も参照）。

加入対象者は、当該企業におけるすべての被用者が対象となる。勤続期間の要件を設定することもできるが、その期間は3ヶ月以上であってはならない（労働法典 L.3342-1 条）<sup>11</sup>。なお、企業の退職者も継続加入できるほか、辞職したまたは解雇された被用者であっても、新たな就職先に PERCO がいない場合には継続加入できる（ただし、使用者からのマッチング（後述）を受けるとはできず、口座維持費も自己負担となる）。

被用者の拠出上限額は、年間手取り収入の25%となっている。また、使用者は任意で、被用者の拠出した額の3倍以内かつ社会保障上限賃金額の16%まで（2017年で、6,276.48ユーロ/年まで）マッチング（abondement）することができる。

原則として老齢年金受給開始年齢時まで引き出すことができないが、受給者、その配偶者または民事連帯契約（PACS）<sup>12</sup>のパートナーの死亡、受給者の失業補償手当受給権の満了、主たる住居の購入、または自然災害後の住居の修繕、過剰債務、受給者、その子ども、配偶者、PACSのパートナーの障害という特別の事情がある場合に限り、老齢年金受給開始年齢前の引出も可能となっている（保険法典 L.132-23 条を準用する社会保障法典 L.932-23 条も参照）。

支給方法は、労働協約により決定され、終身年金、有期年金、一時金から選択することができる。

## 2) 個人年金貯蓄制度（PERP）

個人年金貯蓄制度（PERP）は職業や就労・非就労、年齢を問わず、すべての個人が加入できる。この貯蓄制度は、銀行、保険会社、労使共済制度、共済組合と保険契約を締結し、投資信託等を利用して年金資金を積み立てる制度である。これら PERP を管理する組織は、加入者に対し、その者の口座の収支を知らせること、徴収額を毎年知らせること、支給される終身年金の予想額を伝えること、契約を移転する条件を明示することを義務づけられる。

原則として老齢年金受給開始年齢まで引き出すことができないが、特別の事情がある場合（障害、配偶者または PACS のパートナーの死亡、失業補償手当受給期間の満了、過剰債務等）には退職前の引出も可能となっている。

給付は終身年金の形で行われるが、特別な事情（主たる住居を購入する場合等）がある場合には、積立金の20%までは一時金の形で受給することもできる。

## 2.2 連携の形態

### 税制上および社会保険料上の優遇措置

2.1 で説明した4つの制度は、いずれも一定の条件を満たして実施した場合に、税制上および社会保険料上の優遇措置が受けられる（表 2-3 も参照）。

<sup>11</sup> この期間は、フランス企業における一般的な試用期間を念頭に置いているようである。

<sup>12</sup> 婚姻関係にない異性または同性の、近親関係にない成年者のカップル（2人組）に対し、民事規約（契約）に基づいて認められる法的身分規程（山口俊夫編『フランス法辞典』（東京大学出版会、2002年）411頁）



〔表 2-3〕私的年金と税制上および社会保障負担上の優遇措置

			企業年金		年金貯蓄	
			確定給付制度(企業外の管理運営機関による 39 条制度*)	確定拠出制度(83 条制度)	集团的年金貯蓄制度(PERCO)	個人年金貯蓄制度(PERP)
拠出時	事業主	租税			(上限付)	
		社会保険料				
		社会保障目的税		×	×	
	被用者	租税		(上限付)	×	(上限付)
		社会保険料		×	×	×
		社会保障目的税		×	×	×
給付時	被用者	租税	×(さらに,年金額に応じた拠出金を負担する)	(一部控除)	(一時金) (定期金。運用益分のみ課税)	(一時金か定期金かで異なるが控除あり)
		社会保険料	×	×		×
		社会保障目的税	×	×	×	×

Revue fiduciaire, *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, Groupe Revue Fiduciaire, 8<sup>e</sup> éd, 2016, pp.389-391; DREES, *Les retraités et les retraites*, édition 2016, pp.116-117 等を参考に筆者作成。

\* 事業主は保険料の 24%または給付の 32% (事業主の選択による) の負担金を負う。

- 〔凡例〕「 全額が優遇の対象となる」  
「 一部が優遇の対象となる」  
「 × 優遇の対象とならない」  
「 拠出していない」

### 1) 確定給付制度 39 条制度

確定給付制度の財源を全額事業主負担（被用者の拠出なし）とし、企業外の管理運営機関により実施する場合、租税一般法典第 39 条に基づき、確定給付制度の財源とするための拠出金に、税制上および社会保険料上の優遇措置が設けられている（使用者が直接制度を管理運営する場合には優遇措置は適用されない）。

拠出時について、使用者の掛け金等は法人税の課税所得から控除され、さらに全額（上限なしで）、事業主が負担する社会保険料、社会保障目的税（一般化社会拠出金〔CSG〕、社会保障債務償還拠出金〔CRDS〕<sup>13</sup>）の算定基準から控除される。その代わりに、事業主には別途、保険料の 24%または給付の 32%（事業主の選択による）の負担金が課される。

確定給付制度からの給付に対する被用者への優遇措置はなく、所得税、社会保険料、社会保障目的税を課される。さらに、2011 年以前に確定した年金の月額が、500 ユーロを超え 1,000 ユーロ以下の部分について 7%、1,000 ユーロを超える部分について 14%の拠出金を負担し、2011 年以降に確定した年金の月額が、400 ユーロを超え 600 ユーロ以下の部分について 7%、600 ユーロを超える部分について 14%の拠出金を負担する（社会保障法典 L.137-11-1 条<sup>14</sup>）。

### 2) 確定拠出制度 83 条制度

企業の実施する確定拠出制度のうち、税制上および社会保険料上の優遇措置が受けられるのは、被用者全員または客観的に定まる一部のカテゴリーの被用者が強制加入することを定める「83 条制度」のみである。ここで、「客観的に定まる」とは、以下の から の基準のいずれかまたは組み合わせにより被用者のカテゴリーを定める場合である。すなわち、幹部職員または非幹部職員であること、産業協約または職業協約もしくは職際協約により定める職務評価（classification professionnelle）における位置付け（企業協約によるものは対象とならない）、12 ヶ月以上勤続していることである（社会保障法典 R.242-1-2 条 1°）<sup>15</sup>。

優遇措置の内容は、拠出時について、使用者が拠出する掛け金等は、確定給付制度と同様に、課税所得から控除され、全額（上限なしで）、事業主負担の社会保険料の算定基準から控除される。被用者拠出分も、上限付（社会保障上限賃金額の 8 倍までの部分について、控除前年次報酬の 8%まで）で所得税の課税基礎から控除されるが、社会保険料上の優遇措置はない。また、給付時について、被用者は、受給金額の 10%が控除された額で所得税が課税される（これは公的年金と同様の扱いである）。

### 3) PERCO

<sup>13</sup> CSG, CRDS とともに、所得税よりも広範な所得を課税基礎とし、かつ所得税よりも広範な人的適用対象（納税者）を有し、社会保障財源に充当される所得目的税である。CSG が一定の社会保障部門（医療保険、老齢年金、家族手当）の給付財源として充当されるのに対し、CRDS は歴年の社会保障債務を返済する目的で創設された社会保障債務償還金庫（CADES）の財源として充当される。

<sup>14</sup> 同条ではさらに、2011 年以前か以降かを問わず、確定した年金の月額が 24,000 ユーロを超える部分について 21%の拠出金を課す旨を規定しているが、2012 年 12 月 29 日の憲法院判決（n° 2012-662 DC）により、この部分は違憲と判断されたため、適用されていない。

<sup>15</sup> これに対し、労働時間、契約の性質、年齢を基準としてカテゴリーを定めることはできない（社会保障法典 R.242-1-1 条）。

PERCO に設けられている税制上および社会保険料上の優遇措置を、拠出時と給付時にわけて説明する。

まず、拠出時について、使用者の拠出した額は上限付で法人税の課税基礎から控除され、その上限額を超える部分については別の上限額まで法人税が軽減税率で課税される（または、場合により、所得税の課税基礎から控除される）。また、使用者の拠出額は社会保険料の賦課基礎から控除される（被用者については、拠出した額は所得税の課税基礎から控除されない）。

次に、給付時について、被用者は、一時金で受給した場合には所得税が免除され、終身年金で受給する場合には、運用益分のみ課税される（運用時は非課税）という優遇措置を受けることができる。また、受給額は社会保険料の賦課基礎から控除される。これに対し、一時金・終身年金いずれの形式で受給した場合でも、社会保障目的税は課される。

#### 4) PERP

PERP に設けられている税制上の優遇措置は、拠出した額は上限付（稼働所得の 10%または 3,804 ユーロのうち高額の方）で所得税の課税基礎から控除される。運用時について、運用益は非課税となっている。受給時は、一時金で受給した場合には受給額を 4 で割って、その額に適用される所得税率で算出した所得税額を 4 倍するという 4 分 4 乗方式<sup>16</sup>か 7.5%分を源泉課税されるか、選択することができる。終身年金で受給する場合には、受給金額の 10%が控除された額で所得税が課税される（公的年金と同様の扱いである）。これに対し、社会保障目的税は課される。

#### 実施の誘導

年金貯蓄制度の PERCO は、企業規模にかかわらず設置を義務づけられていないが、一部の被用者にのみ確定給付年金を保障する企業は PERCO（またはそれに類する制度）を設置しなければならないとされている。この義務を遵守しない場合、確定給付制度から生じる、使用者に対する税制上および社会保険料上の優遇措置（前述 1）参照）が適用されない<sup>17</sup>。

#### 強制加入

企業年金のうち確定拠出制度が優遇措置を受けるには、（全体であれ、特定のカテゴリーであれ）被用者を強制加入させることが必要である（83 条制度）。また、年金貯蓄制度の PERCO は、各被用者に対して自動加入であることを情報提供することを条件に、自動加入とすることもできる（被用者が 2 週間以内に明示的に拒否しない限り、加入したものとみなされる〔労働法典 L.3334-5-1 条〕）。

#### 拠出の誘導

<sup>16</sup> この方式により、累進性を有する所得税率について、低い所得段階に適用される所得税率で課税されるため、所得税額が軽減されうる。

<sup>17</sup> 老齢年金改革に関する 2010 年 11 月 9 日の法律（n° 2010-1330：以下、「老齢年金改革法」）111 条による（なお、同条は法典には組み込まれていない）。

83 条制度と PERCO では、被用者は賃金以外の手段による拠出が可能である。

83 条制度では、時間貯蓄口座 (compte épargne-temps)<sup>18</sup> に登録されている権利、時間貯蓄口座のない企業では (年 10 日を上限として) 未消化の休暇を買い取った金額も拠出に充てることができる (労働法典 L.3334-8 条 4 項)。

PERCO では、時間貯蓄口座の権利と未消化休暇の換算金額に加え (労働法典 L.3334-8 条 1 項ないし 2 項)、利益配分 (intéressement)<sup>19</sup>、利益参加 (participation)<sup>20</sup> の額も拠出に充てることが可能である (労働法典 L.3334-6 条)。また、別の貯蓄制度から貯蓄金額を移転させることも可能である。これら賃金以外の方法による拠出額のうち、利益配分を除いて、被用者の拠出上限額を算定する際には対象とされない。さらに、PERCO では、使用者としても、被用者の拠出がない場合でも、被用者の口座に頭金を拠出したり、被用者全員に一律に行うことを条件に、社会保障上限賃金額の 2% まで (2017 年で、784.56 ユーロ / 年まで) 定期拠出をすることができる。

### 3 給付における「公私連携」

#### 3.1 給付水準における公私連携

##### 給付水準・所得代替率における公私連携

公的年金の水準に関わる最近の動きとして、2014 年 1 月 20 日の老齢年金制度の将来と公平を保障する法律 (n° 2014-40 : 以下、「2014 年法」) による、老齢年金継続調査委員会 (comité de suivi des retraites) が議会、政府、基礎制度の保険者、年金額の確定を担う国家機関、補足制度に向けて出す勧告が挙げられる。同勧告は、老齢年金給付と最終賃金との比率が 2/3 を下回ってはならないとする (社会保障法典 D.114-4-0-14 条)。大まかにいえば、所得代替率は 66% を下回ることができないということである。このことは、所得代替率の最低基準を定めることで公的年金水準を確保しようとするものであるが、他方で、現在の公的年金の所得代替率が 75% 弱であることからすれば、公的年金水準が下がることもありうる。だとすれば、私的年金の役割が重視されていく素地はあるとも考えられる。もっとも、公私年金の給付を併せての給付水準・所得代替率における公私連携は、現時点では存在しない。

##### 私的年金における給付水準の確保

私的年金において、スライド制などにより実質的な給付水準の確保を図る措置は義務づけられていない。ただし、企業年金では、確定給付制度 (39 条制度) であっても、年金額の見直し (revalorisation) を行うことを定めるのが一般的である<sup>21</sup>。具体的には、使用者が直接管理運営を行う制度 (2010 年以降は創設を認められていないが、それ以前に創設された制度が残存する) では、補足制度のスライドに従ったり、賃金スライドが行われることがあるようである。

<sup>18</sup> 労働協約に基づいて開設され、超過勤務時間を貯蓄する口座。

<sup>19</sup> 任意の企業利益分配制度。

<sup>20</sup> 従業員 50 人以上の企業に義務づけられている、企業の利潤の一部を被用者に割り当てる制度。

<sup>21</sup> 確定拠出制度 (83 条制度) では、資金の運用結果や、余命表に基づく平均余命と実際の平均余命との差などに応じて年金額の見直しが行われる。

また、企業外の管理運営機関と保険契約を締結して実施する場合は、資金の純益と選択した最低収益率との差額に応じて年金額の見直しが行われる。もっとも、このことは必ずしも年金額が上方修正されることを意味しない<sup>22</sup>。

#### 給付水準確保措置

83 条制度は、確定拠出年金とはいえ終身年金を原則とし、かつ様々な予想値に基づいて計算されるため（前述 2.1 2）参照）、実際の値とのずれが生じうる。その場合のリスクは、保険者が負うことになるが、予定最低利率に基づいて年金額を算出することにより、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<sup>23</sup>。また、保険者は年金額の見直しを行ったり（注 21 参照）、複数の会計年度で余剰を均したりすることができる<sup>24</sup>。

また、PERCO では、使用者は加入者（被用者）に、異なる運用方式の投資方法を 3 つ以上提示しなければならないこととされている。この点に関して、近年 2 つの動きがみられている。1 つは、老齢年金改革法 109 条により、2012 年 4 月 1 日以降、提示する投資方法のなかに、運用リスクが段階的に小さくなる貯蓄割当を含めなければならなくなっていることである。具体的には、リスクの低い譲渡可能証券への投資割合を増やしていき、PERCO からの支給日の 2 年前までには加入者の保持する証券の 50% 以上はリスクの低い譲渡可能証券とすることで、運用リスクを段階的に小さくする方法である（労働法典 R.3334-1-2 条）。もう 1 つは、いわゆる「マクロン法」（2015 年 8 月 6 日の法律〔n° 2015-990〕）により、2016 年以降、投資方法の選択につき加入者が意思表示をしない場合には、この運用リスクが段階的に小さくなる貯蓄割当が選択されたものとするとの規定が新たに加えられたことである（労働法典 L.3334-11 条 2 項）。

### 3.2 給付形態における公私連携

#### 私的年金の給付形態の実情

後掲表 3-1 の通りである。

#### 私的年金の給付形態に対する規制および優遇措置

企業年金制度が優遇措置を受けるには、全額または一部の払戻し条項（*clause de rachat*）を定めるものであってはならず<sup>25</sup>、原則として公的年金受給開始後に支給される終身年金であることが必要である（一時金は特別の事情がある場合に、給付の一部についてのみ認められるにすぎない）。これらの根拠について、「企業年金は終身年金の公的年金の補足であるのだ

<sup>22</sup> 以上は、*Revue fiduciaire, La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, Groupe Revue Fiduciaire, 8<sup>e</sup> éd, 2016, p.414.

<sup>23</sup> 嵩さやか（2011）「補論 3 フランスの企業年金制度」財団法人年金シニアプラン総合研究機構『老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究 総括研究報告書』43 頁（同報告書は、[http://www.nensoken.or.jp/pastresearch/pdf/h22/H\\_22\\_06.pdf](http://www.nensoken.or.jp/pastresearch/pdf/h22/H_22_06.pdf) で閲覧できる）。

<sup>24</sup> *Revue fiduciaire, op. cit. note 22*, p.406.

<sup>25</sup> 受給者が契約を解消して一時金（*capital*）を受給できる払戻し条項が含まれている生命保険契約について、使用者の負担した掛け金は社会保険料が賦課されるとする破棄院判決がある（*Cass. Soc.*, 5 mai 1994, n° 92-12.105）。

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」との指摘がある<sup>26</sup>。

他方で、年金貯蓄制度は、PERCO では全面的に、PERP では例外的に、一時金による支給が認められている。そして、実際 PERCO では、2014 年の給付額のすべてが一時金によるものとなっている（表 3-1 参照）。PERCO に設けられている給付時における税制上の優遇措置は、一時金で受給した場合の方が有利であることによるとと思われる（前述 2.2 3）参照）。

〔表 3-1〕フランスの主たる私的年金の受給形態（2014 年）

	形態別受給者数 (単位：人)		形態別支給額割合 (%)		
	終身年金	定額一括 支給*	終身 年金	定額一 括支給	一時金
<b>個人レベルの私的年金</b>	<b>913,000</b>	<b>32,000</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
PERP	15,000	25,000	11	86	3
公務員・地方議員向け制度	536,000	6,000	96	4	0
軍人共済年金	348,000	0	100	0	0
個人で契約を締結する他の制度	15,000	-	100	0	0
<b>職業レベルの私的年金</b>	<b>1,154,000</b>	<b>43,000</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>11</b>
独立自営業者（個別加入）	219,000	11,000	84	16	0
Madelin 契約	179,000	6,000	88	12	0
「農業経営者」向け契約	40,000	5,000	64	36	0
被用者（集団加入）	935,000	32,000	83	4	12
PERCO	-	-	0	0	100
39 条制度	201,000	12,000	100	0	0
82 条制度	35,000	極少数	29	0	71
83 条制度	603,000	29,000	91	9	0
PERE	1,000	400	43	57	0
集団で契約を締結する他の制度	59,000	700	95	5	0

\* 私的年金月額が 40 ユーロ未満の場合、年金は毎月支給されるのではなく、一括して支給される。

出典：DREES, *Les retraités et les retraites*, édition 2016, p.129.を一部修正。

### 3.3 給付保証における公私連携

企業年金における母体企業倒産時の給付確保について、まず、39 条制度では近年新たな動きがみられた。これまで、39 条制度では、被用者は企業の支払不能の場合には給付を受給できないとされていたが、2014 年法 50 条に基づき、使用者が直接管理運営を行う制度で、使用者が

<sup>26</sup> 前掲嵩・注 23 論文 43 頁。

支払不能になった場合、被用者の利益を保護する措置を講じるオルドナンス<sup>27</sup>が定められた（2015年7月9日のオルドナンス〔n° 2015-839〕）。これにより、2016年1月1日以降、既得の受給権の少なくとも50%までは保証しなければならない（同オルドナンス1条）。このため、企業は、企業外の管理運営機関（保険会社、労使共済制度、共済組合）との保険契約、信託、人的または物的担保のうち、1つ以上の措置を講じなければならない（同2条）。他方で、83条制度では、企業の裁判上の清算（liquidation judiciaire）の場合や、他の企業に吸収され、または合併した場合、被用者は保険契約によりカバーされなくなるが、支給されている定期金の支払いや既得の受給権は維持される（社会保障法典 L.913-2 条も参照）<sup>28</sup>。つまり、これらの企業と契約を締結していた企業外の管理運営機関（保険会社等）は支給を続けることになる。

付言すれば、企業外の管理運営機関の倒産のような事態は想定されていないようである。この点、ヒアリングでは、特に、保険者となりうる企業外の管理運営機関（保険会社、労使共済制度、共済組合）は財務に関する厳格な健全性規則（règles prudentielles）<sup>29</sup>の適用を受けること、これらの機関の活動の適法性を監督する健全性および破綻処理機構（Autorité de contrôle prudentiel et de résolution）の監督を受けること、契約締結者保護のための保険法典（Code des assurances）の規制に服することが強調されていた<sup>30</sup>。

## 4 フランスの年金制度における公私連携

以上、フランスにおける主たる私的年金制度の概要を、制度実施・加入・拠出における「公私連携」（2.）と、給付における「公私連携」（3.）とに分けて説明してきた。もっとも、冒頭に述べたように（1.3）、現時点では年金制度全体における私的年金の役割は依然として小さい。そこで以下、フランスではなぜ公的年金が依然として重視されているのか、そして、そのようななかで私的年金にみられている傾向をみたうえで、私的年金制度の課題に触れ、本稿のむすびとしたい。

### 4.1 なぜ公的年金が重視されているのか？

#### 賦課方式に対する信頼

冒頭で引用したように（1.2）、法律上、社会保障法典 L.111-2-1 条は、「世代を結びつける」という観点から、国民は「賦課方式による老齢年金」を選択するとしている。また、法制度とは離れて、フランスで行ったヒアリング調査（とりわけ、労働組合に対するもの）からは、国民の意識として、年金制度における「連帯」（solidarité）ここでは、賦課方式の年金による

<sup>27</sup> 政府の委任立法権限に基づく法規をいう（滝沢正『フランス法〔第4版〕』（三省堂、2010年）136頁）。

<sup>28</sup> Revue fiduciaire, *op. cit.* note 22, p.403.

<sup>29</sup> 保険者が保険給付のための十分な資金を所持するため、資本金、支払余力（ソルベンシー・マージン〔marge de solvabilité〕）、年金準備金（provisions techniques）、規制投資を対象として、一定の条件を課す規則。この点について、2016年1月から、欧州指令に基づく新たな保険監督規制であるソルベンシーII（Solvabilité II）の適用が始まっている。

<sup>30</sup> フランス社会事情及び厚生省とのヒアリングによる。

世代間連帯 を強調する姿勢が強く感じられた。そして、こうした意識が、出生率の回復と移民増により、賦課方式かつ強制加入である公的年金制度の強みが発揮される人口構造となっていることと結びつき、賦課方式の給付の安定性に対する信頼につながっている。

これに対し、積立方式は、経済の変動に弱く、年金額が運用に左右されるために十分な水準を確保できないこともありうることから、ヒアリング調査においては、積立方式に対する不信感が垣間みられた。さらに、受給者ごとに給付水準が異なりうることから、格差を拡大し、連帯に沿わない方式と考えられていることも窺われた<sup>31</sup>。

#### 公的年金制度における公平の確保 近年の公的年金改革も踏まえて

加えて、フランスの公的年金制度が、不利益をうけやすい人的カテゴリーに対して給付水準を維持できるような制度設計をしていることも指摘できる。

まず、従来から、育児期間中や失業期間中も一定の条件のもとで保険料納付期間に算定することによりキャリアの中断による公的年金の減額を抑えているほか<sup>32</sup>、高齢者を対象とする最低所得保障制度も設けられている<sup>33</sup>。

さらに、近年の改革では、20歳以下から働き始めた長期労働者に対しては、60歳到達以前に満額受給権を認める措置がとられている（2012年11月から人的適用対象が拡大された）。また、低所得労働者・非正規労働者への対策として、年金額と保険料納付期間に反映される収入の基準が、最低賃金（SMIC）の200時間分の年収だったのが、2014年から同150時間分の年収に引き下げられた。さらに、2015年に重労働予防個人口座制度（compte personnel de prévention de la pénibilité）が創設された。これにより、肉体的に辛い（pénible）労働（寒暑のなかでの労働、高圧下での労働、夜間労働等）に従事してきた労働者の口座にポイントが付与され（2016年からポイントが付与される事項が追加）、ポイントの用途の1つに満額受給権の繰上げがある。

また、併存する制度ごとに年金計算の仕組みが異なるなかで、自身の年金を把握できるよう、2003年法により以下の措置が講じられている。35歳以降50歳まで、5年に一度、年金個人記録（relevé de situation individuelle）<sup>34</sup>が送付され、45歳以降は加入制度の保険者に老齢年金

<sup>31</sup> 積立方式をとる私的年金は、「大企業」の「男性」「幹部職員」のものというイメージがあるようである（フランス社会事情及び厚生省とのヒアリングによる）。

<sup>32</sup> 子どもを理由とする優遇措置として、基礎制度には以下がある。出産や養子縁組を行った親に対し、一定期間の保険料納付期間が追加される（母親に追加される場合と、両親で分配方法を決定して追加される場合がある）。また、3人以上の子どもの養育した場合には、両親の年金額がそれぞれ10%加算される。さらに、子どもの養育のために就労を制限した期間（非就労、パートタイム）も、特定の家族手当の受給と所得条件のもとで、基礎制度の保険料納付期間が追加されることがある（在宅親老齢保険〔AVPF〕と呼ばれるもので、追加期間中の保険料は家族手当の保険者〔家族手当金庫〕が負担する）。

また、失業者に対しては、基礎制度において、失業補償手当受給中、受給期間満了後、失業補償手当の受給資格のない者に応じて一定期間の保険料納付期間が追加される。さらに、補足制度では、当事者が失業補償手当受給期間中、基準賃金日額と契約で定めた失業期間中の保険料に基づいて老齢年金ポイントを加えることができる。

<sup>33</sup> 満額受給権を有する受給者（一定期間の就労により、一定期間の拠出をしてきた者）に対して、年金給付水準の計算式に給付水準の下限が設定されている（拠出最低年金（minimum contributif））。また、これと併せて、フランス国内に居住する65歳以上の者（多子や障害を有する場合には60歳以上）が、所得条件付で受けられる最低所得保障がある（高齢者連帯手当〔ASPA〕）。

<sup>34</sup> 基礎制度と補足制度に分けて、年ごとに加入制度、保険料納付四半期数、年収、獲得ポイント数が記載され



に関する個別面談を申し込むことができ、55歳以降老齢年金を受給するまで、5年に一度、受給できる年金総額の推計が送付される。

以上により、公的年金の所得代替率は比較的高く（75%弱）、年金に関する情報提供を通じて、自らの権利を知ることができることから、私的年金の必要性は相対的に低下している。

#### 近年の公的年金改革のもう1つの側面

他方で、近年の公的年金改革は、基礎制度における満額支給開始年齢の引き上げや満額支給に必要な保険期間（四半期数）の引き上げによる、満額受給要件の厳格化という側面ももっている（注4参照）。これは、公的年金の水準を抑え、財政均衡を図ろうとするものである。

また、2014年法は、より直接的に公的年金の水準について、所得代替率は66%を下回ることができないとした（前述3.1参照）。このことは、現在の公的年金の所得代替率に鑑みれば、公的年金水準が下がることもありうる。

また、年金個人記録（前述参照）は、将来の年金水準を示すことで、将来への備えを促し私的年金への加入を検討させる意味もあるとする指摘もある<sup>35</sup>。

以上から、今後私的年金がこれまで以上に注目されていくことは十分に考えられる。

## 4.2 フランスにおける私的年金の傾向

こうしたなかで、2.および3.で述べた「公私連携」により、フランスの私的年金制度には、以下のような傾向がみられる。

### 39条制度から83条制度へ

實際上、39条制度は、企業が上級幹部職員や経営判断に関与する幹部職員（cadres dirigeants）を引き留めるものとして利用してきた。特に、「帽子」制度は、企業のトップ・マネジメントに適用される場合、支給額の大きさを理由に批判の対象となってきた<sup>36</sup>。

そこで、法制度上も、39条制度では、事業主の拠出額は全額が租税および社会保障負担を免れる代わりに、別途保険料または給付（事業主の選択による）にかかる負担金を負わせることで、39条制度のメリットを縮小している（前述2.2 1）参照）。そして、この負担金は、2003年法では、保険料の6%または給付の8%だったのが、2010年社会保障財政法（n°2009-1646）により、保険料の12%または給付の16%に引き上げられ、さらに、2012年修正財政法（n°2012-958）により、現行の保険料の24%または給付の32%となっており、段階的に事業主の負担が大きくなってきている<sup>37</sup>。

こうして、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」への移行の動きがみられてきた<sup>38</sup>。

---

ている。

<sup>35</sup> Anne-Sophie GINON 准教授（パリ西ナンテール大学）とのヒアリングによる。

<sup>36</sup> 確定給付年金の受給者20万人のうち84%は年額5,000ユーロ未満であるにもかかわらず、これらトップ・マネジメントが受給する帽子年金は年額数十万ユーロに達するものもある。

<sup>37</sup> 他方で、受給者に対しても、39条制度から支給された年金額に応じて負担金を課している。

<sup>38</sup> J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO et R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 18<sup>e</sup> édition, 2015,

## PERCO の促進

フランスの貯蓄年金制度は、もともと、加入の強制の有無や人的適用対象（企業年金タイプや個人年金タイプ）の点で様々な制度が可能であり、使用者のマッチングの有無および額を使用者が柔軟に決定できることから使用者の負担を抑えることができるというメリットがある<sup>39</sup>。こうした柔軟性は、賃金以外の方法により拠出することができるという点で労働者側にもみられる（前述 2.2 参照）。

さらに、近年では、労使双方に対し、貯蓄年金制度（特に PERCO）の利用を促す改革がみられている。まず、使用者に対しては、被用者の一部だけに「帽子」制度を実施する企業は、2012 年までに全被用者に PERCO またはそれに類する貯蓄年金制度を提示する義務が課されていたことが挙げられる。次に、被用者に対する情報提供を条件に、自動加入とする（被用者が明示的に拒否しない限り、加入したものとされる）こともできる。さらに、労働者に対しては、運用に対する不安を小さくするため、2012 年 4 月以降、投資方法の選択肢のなかに運用リスクが低くなっていくプランを含めなければならなくなっていること、および 2016 年以降、当該プランをデフォルトファンドとするようになっていくことが挙げられる。

以上から、PERCO を導入する企業や加入者が大きく増加している（PERCO を導入している企業は 2010 年末の約 12 万 3,000 社から、2014 年末の 19 万 1,000 社と 1.5 倍以上になっている<sup>40</sup>。また、PERCO の加入者は 2009 年末の 55 万 7,000 人から、2014 年末の 187 万 5,000 人と 5 年間で 3 倍以上となっている<sup>41</sup>）。

### 4.3 私的年金制度の課題

ここでは、私的年金を促進するための措置と表裏をなす課題を 2 点指摘する。

第一は、使用者に対する優遇措置に関わる。私的年金に対する使用者の拠出にかかる租税や社会保障負担を減免する措置は、これにより賃金として支払うよりも使用者負担を抑えることで、私的年金の活用を促進する。しかし、税負担の減免はともかく、社会保険料や社会保障負担金の減免は、結果的に社会保障収入の減少につながることを看過してはならない。このことは、歴史的経緯から、社会保障改革において、労使対立ではなく、労使と国家との対立 社会保障を労使の手によるものにとらえて、自律を求める労使に対する国家の介入 が焦点となるフランスにおいて、とりわけ労働組合の反対を生じさせる。したがって、使用者負担を減免する優遇措置の対象や規模には注意を要するだろう。

第二は、制度の安定性に関わる。この点、83 条制度や PERCO では、賃金以外の方法による拠出を可能とすることで、被用者の制度への参加を促している。しかし、その一環をなす利益配分や利益参加の額は、企業の経営状況により毎年変動し、時間貯蓄口座に登録されるポイン

---

p.1154.

<sup>39</sup> これに対し、企業年金（39 条制度や 83 条制度）は、企業が確定給付や一定水準の保険料を保障する責任を負うため、企業の負担がより大きい。

<sup>40</sup> フランス金融運営協会（AFG）HP（[http://www.afg.asso.fr/index.php/fr/etudes-et-rapports/epargne-retraite/cat\\_view/171-documentation/155-epargne-retraite/319-statistiques-perco](http://www.afg.asso.fr/index.php/fr/etudes-et-rapports/epargne-retraite/cat_view/171-documentation/155-epargne-retraite/319-statistiques-perco)）参照。

<sup>41</sup> DREES, *Les retraités et les retraites*, édition 2014, p.141; DREES, *op. cit.* note 2, p.123.

トや、未消化の休暇も年ごとに異なる。給付の安定性だけでなく、拠出の安定性を確保することも必要となろう。

## 参考文献

フランスの公共サービスに関する公式サイト：<https://www.service-public.fr/>

Revue fiduciaire, *La retraite du salarié ( Les Guides de Gestion RF)*, Groupe Revue Fiduciaire, 8<sup>e</sup> éd, 2016.

DREES, *Les retraités et les retraites*, édition 2016.

J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO et R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 18<sup>e</sup> édition, 2015.

嵩さやか (2011)「補論3 フランスの企業年金制度」財団法人年金シニアプラン総合研究機構『老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究 総括研究報告書』

〔謝辞〕本稿執筆にあたっては、Virginie AUBIN 氏、Catherine SCHLACTHER 氏（以上、フランス民主労働同盟（CFDT））、Douniazed ZAUCHE 氏（労働総同盟（CGT））、Agathe DENÉCHÈRE 氏、Mickaël SAPORI 氏（以上、フランス社会事情及び厚生省）、Philippe PIHET 氏（労働者の力（FO））、Anne-Sophie GINON 准教授（パリ西ナンテール大学）の各氏から、ヒアリングや資料提供等を通じて多大なご示唆・ご教授を戴いた。記して感謝申し上げます。