

第7章 ブラジルにおける公的年金と私的年金の連携

1. ブラジルにおける公私連携の全体像

1.1 概観

ブラジルの老後の所得保障制度を語る上で中心となるのは、Previdência という言葉である。Previdência には Previdência Social と Previdência Privada があり、公的な保障と私的な保障と訳すことが可能であろう。便宜上、「公的」と訳してみたが英語の social と同じ語源の単語なので、前者については、「社会」と訳した方が厳密かもしれない。少なくともいえることは、ブラジルにおいて、公的を意味する público（英語の public に相当）という言葉はこうした文脈においてはあまり用いられていないということである。

まず Previdência Social は「狭義の社会保障」あるいは「社会保険」と訳しうる。これは、国家（具体的には INSS（国立社会保障院）（以下、「INSS」という））が主体となって老齢や障害など所得が喪失・減少する場合に保障する仕組みであり、憲法に根拠がある¹（1988年憲法 第 編 社会秩序、第 章 広義の社会保障、第 節 狭義の社会保障（201条～202条））。狭義の社会保障制度は、日本の公的年金制度と同じく、老齢、障害、遺族年金を含んでいるが、それ以外にも日本でいうところの健康保険法上の傷病手当金や雇用保険法の基本手当に相当する給付、さらには労働災害に起因する給付までを広くカバーしている点が特徴である。民間で働く労働者は一般社会保障制度 RGPS に、公務員や軍人は一般にそれぞれの機関（連邦、州、市 / 行政・司法・立法 / 軍）が用意する公務員独自の社会保障制度 RPPS に、強制的に加入することになる（機関によっては自前の制度を用意できていない場合があり、その場合には一般社会保障制度 RGPS によって捕捉される）。一般社会保障制度 RGPS では就労の形態²によって複数の被保険者資格があるが、就労しない場合にも任意被保険者として任意加入することができる。

狭義の社会保障制度

（民間人）一般社会保障制度 RGPS

（公務員）独自の社会保障制度 RPPS

私的保障制度

補足的保障制度

狭義の社会保障の対をなす概念が、私的保障 Previdência Privada である。憲法にも「私的保障制度 Regime de previdência privada」と規定されており（憲法 202 条）、公的な制度

¹ 具体的には財政について 1990 年法律 8212 号、給付について同年 8213 号が規定している。

² 2014 年現在で人口 2 億 319 万 852 人のうち、労働生産年齢人口にいる者は 1 億 682 万 4410 人いる。その中でも、自営業者を含んで就労している者は、9944 万 7612 人（そのうち、被用者 Empregado は 6065 万 1051 人、労働手帳保持者は 3891 万 3477 人、公務員は 716 万 8505 人）、非就労者は 737 万 6798 人である（Secretaria de Políticas de Previdência Social Coordenação-Geral de Estatística, Demografia e Atuária. Boletim Estatístico da Previdência Social / Dezembro 2016-Vol.21 No. 12, p. 01）。

から支給される基礎的な給付と現役時代の平均的な賃金の間が生じる違いに対して年金受給者の所得を補足するという性格から、一般には「補足的保障制度 Previdência Complementar」といわれている。上記の一般社会保障制度 RGPS とは独立していること、任意加入であることが特徴である（憲法 202 条）。

こうしてブラジルの老後の所得保障³は、狭義の社会保障制度を中核に、それを補足的保障

制度が補足する仕組みといえる。もっとも、狭義の社会保障制度は原則的に事前に保険料を拠出していたことを前提とする。そのため、保険料を拠出できなかったがゆえに、狭義の社会保障制度からの年金を得られない場合がありうる。そういうときのために、別途、社会扶助制度も整備されている。以下では、民間労働者を対象とする狭義の社会保障制度である一般社会保障制度 RGPS、補足的保障制度、社会扶助制度の順でそれらの制度内容を概観してみたい。

1.2 沿革

まず、ブラジルで初めてできた公的年金制度は、鉄道会社で働く労働者のために、企業単位の年金・遺族年金基金 CAPs を設置した 1923 年のエロイシャベス法⁴である。こうして企業単位で始まった公的年金は、その後、1930 年代に産業単位となり、1966 年には運営機関が一元化されて国家単位となっていった。もっとも、当初の企業単位の仕組みが発展的解消をした訳ではなく、それは補足的保障制度、特に後で説明する閉鎖型の仕組みの起源と位置づけられる。

補足的保障制度は、1977 年の法律 6435 号によって基盤が提示され⁵、続く 1978 年にルール化された（大統領令 81240 号）。1988 年に制定された現行憲法においては、補足的保障制度は追加的な保険料をもとに補足的に任意に行う集団的保険であると記された（1988 年憲法旧 202 条 7 項）。1998 年に大規模な社会保障制度改革が実施された際には（1998 年憲法修正 98 号）補足的保障制度は、高齢期の所得を保障するひとつの「柱」として整理された（202 条）。公的年金は、生計を維持するための基礎的な保障を提供し、補足的保障制度は現役時代並みの所得を実現する仕組みとして位置付けられた。

その一方で、INSS が支給するいわゆる公的年金のひとつである保険料拠出期間年金 ATC

³ ブラジルの労働法には勤続年限保障基金 FGTS の仕組みがある。これは使用者が労働者名義の口座（連邦銀行）に月々の賃金の 8% に相当する額を積み立てるもので、解雇の場合や住宅建設時、重大な病気になったとき、あるいは年金を受給するときに、労働者が引き出すことができるものである（正当理由のない解雇の場合には、使用者は口座残高の 40% に相当する額を追加的に支払う義務がある）。支給を強制された退職金のように見えなくもないが、退職時に必ず支給される訳ではないことやブラジルでは長期雇用慣行はあまりみられないこと等から、老後の所得保障という機能は果たしていないように思われるため、ここで記すにとどめる（この制度については島村（2013）18 頁以下参照）。

⁴ 1923 年大統領令 4682 号。

⁵ 1970 年代、80 年代にかけては確定給付型 DB プランがたくさん採用され、ブラジルはアメリカモデルの強い影響を受けたといわれている（REIS (2014)p.47）。その後は年金基金のファイナンスリスクを削減するために、確定拠出型 DC や変動拠出型 DV が増えていった。

(以下、「ATC」という)には年齢要件の欠如に端を発する早期の年金取得の問題やそれにも関連する社会保障財政の赤字等、多くの問題がある⁶。少子高齢化の傾向もある中、賦課方式である公的な仕組みだけでは十分な保障は難しいことから補足的保障制度の重要性はブラジルにおいて高まる傾向にある。公的年金制度にはあの手この手で改革がなされてきたが⁷、どれも決定的ではなかった。

さらに、公務員に対しては長年、退職時の賃金と同額の給付が支給されており(賃金スライドも昔はあった) 厳しい批判的となっていた。2003年の社会保障制度改革(2003年憲法修正41号)において初めて上限が付されたものの(具体的には連邦最高裁判所 STF の裁判官の給与) 実効性はなかった。その後、2012年の法律12618号は、民間労働者と同じ上限を連邦公務員にも適用できるようにした(同法3条)。

2017年4月現在、ブラジルではテメル大統領が2016年12月に提出した社会保障制度改革案(憲法修正案287号)をめぐって大議論となっている(ATCに年齢要件を入れる等、公的年金制度が主たる改革内容)⁸が、この改革案では、補足的保障制度については、公務員全体に対して民間労働者と同様の上限を強制的に適用することが提案されている。また、連邦所属の公務員を対象に作られた補足的保障制度の仕組みである Funpresp について、市で働く者など、連邦以外の公務員も加入できるようにするための改正案(2016年法案6088号)も議論される場所である⁹。以下では関係する改革案についても言及することにする。

1.3 一般社会保障制度 RGPS

上記のとおり、公務員の制度には重要な動きがみられるが、ここでは民間労働者を対象とする一般社会保障制度 RGPS、中でも都市で就労する者に関する制度を中心的にとりあげる。もっとも、サンパウロ州で働く公務員を対象とする年金基金(SP-PREVCOM)へはヒアリング調査を行うことができたため、その内容については適宜、とりいれてみたい。州で働く公務員に対しては連邦所属の場合と違って、自動加入となっていないため、民間人の制度と基本的に同様といえる。

被保険者資格(加入)

一般社会保障制度 RGPS の被保険者資格には大きく強制被保険者と任意被保険者があり、前者は職業によって、被用者、家事被用者、港湾労働者、特別被保険者、個人拠出者とに分かれる。他方、後者は学生や主婦など、就労していない者を想定している。

⁶ 詳しくは島村(2015a)、島村(2015b)。

⁷ 1998年の憲法修正の際に保険料拠出期間年金 ATC に年齢要件を挿入するのを失敗したため、1999年に若くして年金を受給すると支給額を引き下げる社会保障因数の導入を行い(1999年法律9876号) 2015年には年齢と保険料拠出期間が一定の期間(男性95、女性85)を超えると、社会保障因数の適用を解除する改正を行った(2015年法律13183号(フォーミュラ95・85))。

⁸ 島村(2017)83頁参照。改革案については本文でも適宜触れることにする。

⁹ 2016年 PL(法案)6088号以外にも補足的保障や保険の分野については、補足法109号の改正案である PLP(補足法案)220号や保険法典の制定を目指した2004年 PL(法案)3555号が議会に上がり、補足的保障や保険の分野で財産の分別管理(patrimônio de afetação という言葉で表現される)を認めるかが審議されている。

保険料

負担すべき保険料や賦課のベースは被保険者資格によって異なるところ、以下では最も一般的な被保険者資格である被用者をとりあげる。被用者資格では、労働者と使用者の双方が保険料を負担するが、日本のように折半ではなく、保険料率に差がある。さらに保険料の賦課ベースも異なっている。

まず、労働者側が負担する保険料率は、賃金の額によって以下のとおり変わり(8,9,11%)、保険料賦課のベースについては5531.31レアルという上限がある(2017年現在)。すなわち、賃金が5531.31レアル以上の場合には、同額を上回る部分は保険料賦課のベースにならない。

賃金	保険料
1659.38 レアルまで	8%
1659.39~2765.66 レアル	9%
2765.67~5531.31 レアル	11%

これに対して、使用者側が負担する保険料については、上記のような上限はなく、労働者が受け取る賃金の全額が賦課のベースとなる。また、保険料率も一律20%であり、労働者側に比べると高い。さらに労災分の保険料(1,2,3%)や総収入や利益等をベースにした社会負担金も使用者は負担する必要がある¹⁰、総じてブラジルにおける社会保障負担は重く、「ブラジルコスト」という言葉で表現されるほどである。

統計(2014年)¹¹

一般社会保障制度への保険料支払者数	5479万6761人
うち被用者	4269万7634人
徴収額(2015年)	3502億7200万4000レアル
GDP比(2015年)	5.93%

老齢に関する給付

先述のとおり、一般社会保障制度RGPSは、日本法でいうところの傷病手当金や労災給付等の給付も支給するため、給付は広範であるが、老後の所得保障にかかわる給付は、老齢年金とATCと特別年金の3つで、それらは併給禁止の関係にある。もっとも、特別年金は健康に有害な就労等の場合により早い年金の受給を認めるもので、ATCの一類型と整理されることから、以下では老齢年金とATCについて扱う。

まず老齢年金は、男性65歳、女性60歳で15年以上の保険料拠出期間を有する場合に支給される。再評価された保険料算定基礎賃金のうち、より高い80%の平均の85%が最低額で、保険料拠出期間が1年増える毎に1%ずつ、100%まで引き上げられる。

他方、ATCは男性35年、女性30年の保険料拠出期間があると支給される。再評価され

¹⁰ 詳しくは島村(2017)84頁。

¹¹ Secretaria de Políticas de Previdência Social Coordenação-Geral de Estatística, Demografia e Atuária. Boletim Estatístico da Previdência Social, volume 21, no. 12. Dezembro 2016.

た保険料算定基礎賃金のうち、より高い80%の平均の100%が基本的な支給額であるが、年齢と保険料拠出期間の合計が男性95、女性85に至っていない場合には、年齢が若い分だけ給付を引き下げる係数である社会保障因数が適用される。至っている場合には、社会保障因数の適用はなくなる（フォーミュラ-95/85）。

これらの給付は最低賃金額を下回ってはならないと憲法で決められている（2017年現在の最低賃金は月937リアル）。

もっとも、老齢年金とATCについては、年齢を男女ともに65歳、保険料拠出期間を男女ともに最低25年と設定することによって一本化する案が改革案として提示され、大議論になっているところである¹²。

〔統計〕¹³

2016年 12月	受給者数 人	支給額総計 リアル	平均支給額 (計)	平均支給額 (都市)
老齢年金	1010万813	89億8832万3239	899.86	1059.50
ATC	572万5845	104億4932万4596	1824.94	1828.07

公私年金の連携形態

一般社会保障制度RGPSの給付には、先に述べた保険料拠出に対する上限と同様の上限がかかってくる。2017年現在で5531.31リアルである。上限の仕組みはもともと1998年の社会保障制度改革の際に導入されたが、最初は最低賃金の10倍を基準とした。その後、最低賃金¹⁴は急速なペースで引き上げられた¹⁵が、年金給付の上限については最低賃金の引上げ動向とは引き離された。年金給付の上限の引上げを、最低賃金の上昇ペースよりも緩やかにすることで、所得の再分配をきかせている。

上限である5531.31リアル（最低賃金は937リアル）を超える賃金の場合には超える部分には保険料は課されない（超えない部分には11%の保険料がかかる）一方、それ以上の額を一般社会保障制度RGPSから受け取ることはできない。そこで、補足的保障制度が一般社会保障制度RGPSによる給付を上乗せする形で補てんすることによって、現役時代の所得に近づけるように機能している。

なお、賃金が上限に至らない場合でも補足的保障制度を利用することはできるが、その場合には、使用者からの掛金を得られない場合が多い。

¹² 詳しくは島村（2017）83-84頁。

¹³ Boletim Estatístico da Previdência Social, volume 21, no. 12. Dezembro 2016.

¹⁴ 最低賃金は前年のインフレと前2年のGDPの成長をベースとして毎年調整される。

¹⁵ 1998年に130リアルであった最低賃金は、2002年には200リアル、2005年には300リアル、2008年には415リアル、2010年には510リアル、2012年には622リアル、2014年には724リアル、2017年には937リアルと右肩上がりですり上がっている。

1.4 補足的保障制度

憲法上の位置付け（202条）

補足的保障制度は、民間労働者対象の一般社会保障制度 RGPS、公務員・軍人を対象とする独自の保障制度 RPPS に続く 3 本目の柱として位置付けられている。年金を補足するという性質があるが、年金の制度（上記一般社会保障制度 RGPS）とは分離独立した制度であることも特徴である（自治、補足法 109 号 68 条：RGPS の給付の承認とは関係ない）。憲法 202 条によれば、任意加入であり、義務が生じるのは、自ら望んで契約を締結したからである。契約した内容の給付を資産の総体から得られることになる。また、情報にアクセス可能なことや、国が資金援助することはできないことが憲法には規定されている（国で働く公務員の制度のために使用者である国が負担するのは例外的に許されるが、それでも被保険者分を超えてはならないと規制される、憲法 202 条 3 項）。

もうひとつ、興味深いのは、補足的保障制度について使用者が負担する掛金や制度から受け取る給付等は、労働契約の内容にはならないし、賃金でもないということが憲法自体に規定されることである（憲法 202 条 2 項）¹⁶。

閉鎖的保障制度と開放的保障制度

憲法の他にも、補足的保障制度には法的根拠がある。具体的には、公務員用は 2001 年補足法 108 号、民間労働者用は 2001 年補足法 109 号である。これらの補足法¹⁷によって具体化される補足的保障制度には、実施する企業等に属する者しか加入できない閉鎖的な保障制度（閉鎖型 Fechada）と誰でも加入できる開放的な保障制度（開放型 Aberta）との 2 つがある。歴史的にみれば、1923 年のエロイシャベス法にみられるとおり、営利目的を有しない団体を設立して運営していく閉鎖型の保障制度が中心となって補足的保障制度は発展してきたといえるが、近年では金融機関を通じた開放型の制度の普及が顕著である¹⁸。

閉鎖型と開放型の違いは、以下の表のとおりで、規制の強弱である。具体的には閉鎖型の場合には制度を運営する閉鎖的保障団体の内部に保険数理人などの機関を用意しないといけず、事務コストがかかる。また、閉鎖型では、プランを始めるにも、中途引出しをするにも、プラン内容を変更するにも、監督機関である PREVIC から事前の承認をとる必要があつて（2001 年補足法 109 号 33 条）¹⁹、手続的に面倒といわれている。そもそも中途引出しについては、閉鎖型では雇用の終了時を除いて認められないのに対し、開放型ではプランが定める一定期間（60 日から 2 年の間）を過ぎると引き出せることになるため、柔軟性が高い。

その一方で閉鎖型と開放型とでは後述のとおり、税法上の優遇がほぼ同じであるため、より規制が緩く、柔軟性の高い開放型が現在では人気の傾向にある。開放型には個々人が企業

¹⁶ そのため、補足的保障制度に関する法的な紛争は、労働裁判所ではなく、通常の州裁判所で争われる（Reis, p.34, 66. STF, Pleno, RE 586453/SE, j. 20.02.2013.）

¹⁷ 憲法の次に重要な法規範で、普通法より上位にある（その分、改正が難しい）法形式である（詳細は島村（2015a）114 頁注 151 参照）

¹⁸ REIS (2014)p.32.

¹⁹ プランのルールは制度に関わる人々（主催者、参加者、受給者）の権利義務を規律するにもかかわらず、その有効性は国家のふるいかけられ条件的になっている点がとても重要といわれている（REIS (2014)p.65）

とは関係なく加入する個人方式だけでなく、会社単位で加入する集団方式もあり、コカコーラ社、Tam 社、Azul 社（後二者は航空会社）等が利用しているようである。

（表）閉鎖型と開放型の違い

	閉鎖的な保障制度 / 年金基金(閉鎖型)	開放的な保障制度 (開放型)
運営主体	財団もしくは民法上の法人	株式会社 (銀行・生命保険会社等)
営利性の有無	非営利目的	営利目的
対象者	一定のカテゴリーに属するもの ・企業単位 (主催者 Patrocinador) ・職域単位 (設置者 Instituidor)	希望者全員 ・個人加入方式 ・集団加入方式
管轄	財務省 ²⁰	財務省
ルール策定	国立補足的保障協議会	国立民間保険協議会
監督業務	国立補足的保障監督官庁 PREVIC	民間保険監督官庁 SUSEP
利益団体	ABRAPP	Fenaprevi
プラン	・集団プラン	・個人プラン ・集団プラン
規制	強い (ガバナンス)	弱い
中途引出し	雇用関係の終了時のみ ²¹	最低拠出期間 (60 日から 2 年) を超えた場合
ポータビリティ	雇用関係の終了時のみ ²²	最低拠出期間 (60 日) がある場合
ポータビリティの行き先	閉鎖型へ 開放型への場合に制限あり	開放型また閉鎖型

1) 閉鎖的保障制度 (企業単位と職域単位)

閉鎖型は一定のカテゴリーに属する者だけが加入できるが、カテゴリーには企業単位と職域単位とがある。企業単位はエロイシャベス法に由来する伝統的な形式で、雇用関係を軸に、経営執行部からブルーカラー労働者までを対象にし²³、補足的保障閉鎖型団体 Entidade Fechada de Previdência Complementar-EFPC が制度を運営する。企業単位の仕組みで、年金基金 Fundo de Pensão と呼ばれている。

他方、職域単位は、産業組合や労働組合などの職域団体がその構成員のために別途団体を

²⁰ 従来は、労働・社会保障省の下にあったが、テメル大統領による組織再編によって、同省は廃止され、社会保障のブレインにあたる部分は財務省の傘下と位置づけられた。

²¹ その場合にも最低 36 ヶ月の最低拠出期間を超えた場合のみ (RESOLUÇÃO MPS/CGPC Nº 06, 23 条本文、1 項)。なお、組合保障 (設置者) の場合には 6 カ月から 2 年の最低拠出期間を超えた場合のみ (RESOLUÇÃO MPS/CGPC Nº 19, DE 25 DE SETEMBRO DE 2006, 1 条で改正される A Resolução CGPC nº 6 の 23 条)。

²² その場合にも最低 3 年の最低拠出期間は必要である。

²³ 補足法 109 号 16 条によるとプランはすべての被用者、経営執行部に提供されなくてはならない。

設立して実施するもので、組合保障 Previdência Associativa と呼ばれる。弁護士会が運営する OABPREV が有名である。企業単位では基本的に使用者が掛金の一部を負担する（使用者は主催者 Patrocinador といわれる）²⁴が、職域単位の仕組みでは職域団体は掛金を負担せず（職域団体は設置者 Instituidor とよばれる²⁵）、加入者の掛金負担が主な財源となるため、特別なルールが適用される。すなわち、すべてのプランを確定拠出型 DC にすることや資産の管理を第三者に委託すること、プランの資産と職域団体の資産を混在してはならないこと等が定められている（2001年補足法 109号 31条 2項、3項）。

統計をみると²⁶、2016年6月現在で306の閉鎖型補足的保障団体が存在し、1090のプランが提供されるようである。企業単位の仕組みを採用する主催者にあたる企業は2688、職域単位の設置者は50である。閉鎖型の制度によって、712万6243人が保護され、その内訳は現役252万4036人、年金受給者55万8299人、遺族年金受給者17万1740人、指名者387万2168人で、総資産は7376億レアルとなっている。

企業単位の制度に加入していた者が企業を辞める場合、補足的保障制度との関係はどうか。補足法 109号 14条は、辞める人の権利を保護するために以下の4つの選択肢をプランに用意しなければならないと規制している。すなわち、中途引出し²⁷Resgate、ポータビリティによる他制度への移行 Portabilidade、掛金の支払はストップするが、制度との関係は維持し、支給要件を満たした将来においてこれまでの掛金納付分に比例した額を受け取る比例的事後的支払²⁸ Benefício proporcional diferido-BPD、労使分の両方の掛金を自分で負担しながら制度との関係を継続する個人加入 Autopatrocínio である。中でも人気があるのは中途引出しと比例的事後的支払である。というのも個人加入は経済的な負担が重く、ポータビリティについては、移行先に関する制限が厳しいため、あまり利用されていないようである。具体的には、閉鎖型から開放型への移行は可能であるものの、その場合には終身契約あるいは有期でも最低15年以上の契約を結ぶ必要があると規制されるからである（補足法 109号 14条 4項）。

²⁴ ブラジルでは使用者が掛金の全部を負担するものはほぼ存在せず、労使がともに掛金を負担している（REIS (2014)p.51）。

²⁵ ある職域団体が補足的保障閉鎖的団体と認められて設置者となるためには団体としての実績が少なくとも3年間必要である（REIS (2014)p.57）。

²⁶ 2016年11月9日のヒアリングの際にいただいた資料による。

²⁷ 一時金として受け取るだけでなく12回に分けて月々受け取る方法もある。弁護士会が設置するOABPREVのプランでは中途引出しのために6カ月から12カ月の最低拠出期間を要求している。

²⁸ 3年を下回る最低拠出期間がプランのルール Regulamento に規定されるので、それを満たす必要がある（RESOLUÇÃO MPS/CGPC Nº 06,5条、REIS (2014)p.74）。

〔 資産額によるランキング 〕

職域単位

民間企業

公務員系

順位	設置者			民間人用			公務員用		
	団体名	資産	%	団体名	資産	%	団体名	資産	%
1	VIVA	2538	37.8	FUNCESP	27617	9.1	PREVI/BB	170610	35.1
2	QUANTA	1972	29.4	ITAU UNIBANCO	24428	8	PETROS	85331	17.6
3	OABPREV-SP	562	8.4	VALIA	21415	7.1	FUNCEF	59520	12.3
4	MULTIBRA INSTITUIDOR	474	7.1	SISTEL	17288	5.7	FORLUZ	15626	3.2
5	OABPREV-PR	243	3.6	BANESPREV	15769	5.2	REAL GRANDEZA	14430	3
6	OABPREV-RJ	154	2.3	FATL	11017	3.6	FAPES	10923	2.2
7	JUSPREV	144	2.2	PREVIDÊNCIA USIMINAS	9061	3	POSTALIS	10178	2.1
8	OABPREV-MG	135	2	TELOS	7363	2.4	FUNDACAO COPEL	9484	2
9	OABPREV-SG	131	1.9	MULTIBRA	6713	2.2	CENTRUS	6944	1.4
10	MUTUOPREV	87	1.3	VISÃO PREV	5729	1.9	ECONOMUS	6640	1.4
	トップ10合計	6440	95.90%		146401	48.20%		389685	80.20%
	合計	6715	100%		303565	100%		485717	100%

(出典) Tabela1.2.5 (Superintendência Nacional de Previdência Complementar, Estatística Trimestral – Dezembro 2016)をもとに筆者作成

2) 開放的保障制度

誰でも制度に参加できる開放型の仕組みには、個人で加入する方式と集団で加入する方式の2つがある。開放型において代表的なプランはVGBLとPGBLの2種である²⁹。その他に伝統的な商品もあるが、この2つが特に利用されている。

PGBL(自動給付プラン Plano gerador de beneficios livres)は、アメリカの401kにヒントを得てできたもので、掛金の拠出時に所得控除でき(総年収の12%が上限)、運用時には課税はなく、給付時に全額所得税がかかる仕組みである(いわゆるEET)。2016年11月現在で、PGBLには1171億5985万6136リアルが積み立てられている。掛金を所得控除することが加入の上でのインセンティブであるが、これでは、そもそも所得税を免除される人には意味がないとの問題があった。

そこで、所得税免除を受ける人にも制度に加入するインセンティブを付すようにと、拠出時の控除はなく、引出し時あるいは給付の受給時に課税しない方式を採用することが考えられた。とはいえ、補足的保障制度Previdência ComplementarにおけるプランとしてはPrevicから承認を得られなかったため、代わりに利用されたのが保険の仕組みであった。というのも保険Seguroの商品は、掛金の拠出時に所得控除がなく、給付の受給時に運用益にだけ所得税を課す仕組みだからである。こうして生存することへの保険として2002年にVGBL(生存保険 Seguro por sobrevivencia)というプランが誕生した。

現在、売上げを伸ばしているのが、VGBLである。2013年の統計によると、VGBLは66.72%であるのに対し、PGBLは22.13%となっている³⁰。さらに、現在、Susepが承認を検討している新たな種類にユニバーサルライフ保険seguro universal lifeがある。VGBLと似たような性質のようであるが、ブラジルでは補足的保障Previdênciaから保険Seguroへのシフトがみられる傾向にある。

²⁹ VGBLはResolução124号を改めたResolução2005年132号、PGBLはResolução125号を改めた2005年Resolução131号が根拠法である。以前は確定給付型DBだけであったが、新たなプランでは確定給付型DBは存在していない。

³⁰ <http://www.cnseg.org.br/fenaprevi/estatisticas/> (2017年4月21日閲覧)

1.5 社会扶助制度

一般的社会保障制度 RGPS も補足的保障制度も給付を受け取るためには、事前に保険料を一定期間支払うことが必要である。では、保険料を支払うことができず、上記の制度からは給付を受けられない場合はどうするか。そのときのために設けられた仕組みが社会扶助制度 Assistência Social である。制度の対象者は高齢者と障害者であるが、ここでは高齢者について取り扱う。すなわち、65 歳以上で、生計を維持する手段がなく、家族によっても扶養されない場合に、法定最低賃金額が BPC（継続的提供給付）という形で支給される（LOAS 法（法律 8742 号）20 条）。BPC の受給者が多いが、制度の過渡期であるため、いまだ旧制度である RMV（終身月払所得）の受給者もいる状況である³¹。

〔 統計 〕³²

2016 年 12 月	受給者数	支給額総額	各自への支給額
BPC	197 万 4942 人	17 億 3546 万 5232 レアル	877.29 レアル
RMV	2 万 1624 人	1901 万 9942 レアル	879.58 レアル

先に見たとおり、狭義の社会保障制度における年金の最低保障額も、法定最低賃金額であり、BPC の額と同額である。保険料を拠出してもしなくても同額が保障されるので、保険料を拠出することへのインセンティブは非常に低い。そこで、現在の社会保障制度改革案³³では、BPC の支給額を最低賃金と切り離すこと（今までは憲法で最低賃金額を保障する旨が規定されていたがそれを削除すること）が一案となっている。それ以外にも BPC の支給開始年齢を 65 歳から 70 歳に引き上げることも提案されている。

2 . 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

以上みてきたとおり、ブラジルの老後の所得保障は、「公」にあたる一般社会保障制度 RGPS が中核的な位置を占め、それを上乘せする形で「私」にあたる補足的保障制度が用意されている。他方で、それらの制度からは給付を得られない生活困窮者のために、社会扶助制度が整備されている。

ブラジルの補足的保障制度は、任意であるが、税制優遇の形で実施・加入が誘導されている。また、補足的保障制度に対して使用者が負担する掛金が賃金とは考えられないことも制度の実施に向けたインセンティブとして機能している。

なお、ブラジルでは国が補足的保障制度に対して資金を援助することが憲法で禁止されるため（憲法 202 条 3 項）、ドイツやチリ等でみられるような補助金による誘導はみられない。また、アメリカ等でみられる自動加入促進策は、連邦に所属する公務員には存在するものの³⁴、

³¹ RMV については島村（2015）168 頁。

³² Boletim Estatístico da Previdência Social, volume 21, no. 12. Dezembro 2016.

³³ 2016 年憲法修正案 287 号。

³⁴ 2012 年法律 12618 号 1 条 2 項。

民間人に対しては導入されていない³⁵。

2.1 税制優遇

加入インセンティブを高める措置として最も重要なのが税制優遇である。補足的保障制度に関する基本的な税制上の仕組み³⁶は、拠出時に掛金支払分を所得控除し、運用時には課税をせず、中途引出しや給付時にその全額に所得税 imposto de renda da pessoa física-IRPF を課税するというものである（いわゆる EET）。課税のタイミングを繰り延べられる。さらに、使用者が負担する掛金は、法人税の控除対象にもなる。

加入者・受給者との関係

加入者・受給者の関係では拠出時に、所得の 12%を上限として、所得控除でき³⁷、運用時には非課税で³⁸、中途引出し時や給付時に所得税が賦課される。

給付時の課税方法には、累進課税方式 Progressivo と逓減課税方式 Regressivo の 2 つがある。もっとも、逓減課税方式を選べるのは、確定拠出型 DC のプランか変動拠出型 CV³⁹を選択した場合に限られる。

1) 累進課税方式

累進課税方式は、将来受け取る給付の額に合わせて料率が決まるもので、以下の表のように、額が高いほど税率は高くなり、低いほど低くなる。

月々の算定基礎	税率	控除額
1.903,98 レアルまで	免除	
1.903,99 から 2.826,65 レアルまで	7.5	142,80
2.826,66 から 3.751,05 レアルまで	15	354,80
3.751,06 から 4.664,68 レアルまで	22.5	636,13
4.664,68 レアル以上	27.5	869,36

もっとも、若いときから制度に加入すると、積立額は増えることになるので、将来の年金額は増し、そうすると、税率も最大で 27.5%になる。つまり累進課税方式は、長期間にわたって補足的保障制度に多くの掛金を拠出して老後に備えるということへのインセンティブが低いという問題がある（額が多い程、税額も上がってしまうため）。そこで、補足的保障制度への加入を促すために、編み出されたのが、逓減課税方式である（2004 年法律 11053 号）。

³⁵ ブラジルで最も権威のある LTr 社会保障法学会において、民間人への自動加入策の導入が議論になったときには、国民の大部分は貧しく、制度に加入する余裕がない以上、時期尚早であるとコメントされていた。

³⁶ 既にみたとおり、VGBL は補足的保障制度ではないため、異なる扱いである。

³⁷ 1989 年から 1995 年までは保険料にも所得税が課されていたが、1995 年法律 9250 号によって非課税となった（REIS (2014)p.125）。

³⁸ 2004 年法律 11053 号 5 条本文（REIS (2014)p.127）。

³⁹ 確定拠出型 DC と確定給付型 DB を混ぜた種類で、一般に年金給付の額は、口座の残高をベースに決める（確定拠出型 DC の性質）が、いったん給付が承認されれば、終身となるプランのことである（確定給付型 DB の性質）。

2) 逓減課税方式

これは掛金の拠出時から給付を受け取るまでの積立期間がどれくらいであるかによって、税率を決める仕組みである。拠出時から受取時までの期間が短い場合(具体的には2年未満)には、35%の税率が課される。積立期間が長期化するほど、10%まで逓減していく。つまり、補足的保障プランへの積立してから受取までの期間が長いほど、支払うべき所得税は低くなる。この目的は、長期間にわたった貯蓄の形成と、さらには税率を段階的に下げることによって中途引出しや早期の受給をしないように誘導することにある⁴⁰。

積立期間	～2年	2～4年	4～6年	6～8年	8～10年	10年以上
税率	35%	30%	25%	20%	15%	10%

制度に加入した翌月の最終日までいずれの課税方式を選択するかを決める必要があり、特に選択がない場合は、累進課税方式が採用される。この選択は撤回・変更することができない⁴¹。

使用者との関係

使用者負担の掛金も法人税を計算するベースから外れるが、それは一定範囲に限られるという問題がある。すなわち、法人へはそもそも売上高 Faturamento に課税がなされるが、それには現利益 Lucro real に課税する方法と、推定利益 Lucro presumido に課税する方法の2種類がある。推定利益に課税する方法を利用できるのは中小企業に限られることから、基本的に前者を大企業が、後者を中小企業が採用している。その上で、補足的保障制度に関する掛金控除が可能なのは、現利益に課税する方法の場合、つまり大企業に限られる。そのため、推定利益に課税する方法をとる中小企業では、補足的保障制度を導入しても、法人税の控除という恩恵を受けられず、税制上の優遇といっても完全ではない限界がある。そのせいもあってか、中小企業にはそこまで制度が浸透していない模様である。推定利益による課税を利用している中小企業にも控除を認めて制度の促進を図るかがブラジルにおけるひとつの課題といえる。

2.2 非賃金性

また、補足的保障制度に対して使用者が負担する掛金(いわゆる会社によるマッチング)は、賃金とは考えられない点も、補足的保障制度の加入を促すインセンティブとなっている。すなわち、保障 Previdência のプランであること、そして労働者全員に加入の機会が与えられることの2つの要件を充足すると、使用者負担の掛金は、賃金と性質決定されなくなるので、一般社会保障制度に関する社会保険料を支払う必要がなくなる(1999年大統領令 3048号 214条)。

ブラジルでは「ブラジルコスト」という言葉があるほど人件費が高いため、使用者にとって補足的保障制度の掛金が賃金とみなされないことのメリットは大きい。賃金とみなされてしまうと、掛金として負担する分についても、使用者は一般社会保障制度 RGPS に関する社会保険料を払わないといけなくなる。それ以外にも、年休 Férias、休日、時間外、深夜

⁴⁰ REIS (2014)p.128.

⁴¹ REIS (2014)p.130.

等の各種手当(危険等) 勤続年限保障基金 FGTS、 13 カ月目の賃金(クリスマス手当) 報酬付週内休暇 DSR (Descanso semanal remunerado) という会社が支払うべき一連の給付のベースに跳ね返ってしまうので、負担が大きい。賃金以外の方法で労働者に金銭を施すことができ、経営上のメリットが大きいため、補足的保障制度は有効に機能しているようである。

3 . 給付における「公私連携」

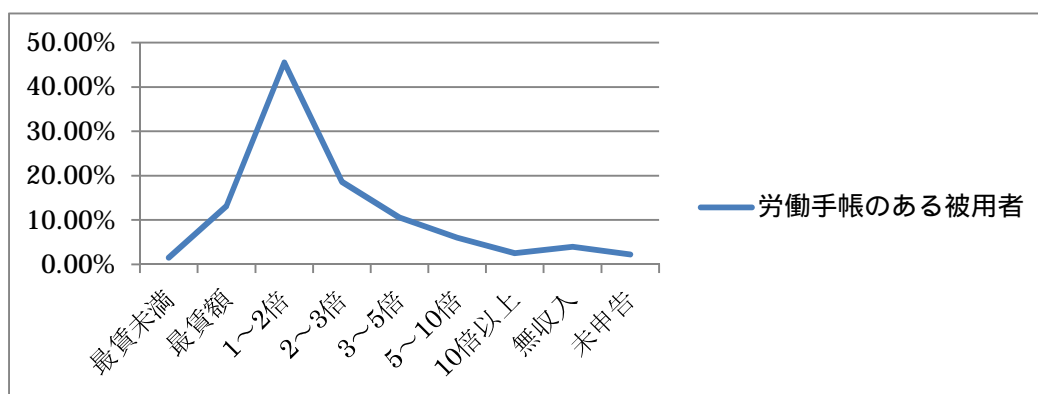
3.1 給付水準における公私連携

給付水準・代替率における公私連携

給付水準や所得代替率における公私連携は法政策上、存在しない。ブラジルは、貧富の差が非常に大きく、ピラミッド型で、低所得者層は非常に多いので、年金の所得代替率は比較的高いといわれている。最低賃金を下回る人が年金の受給によって最低賃金額をもらえるようになることが多いためである。2014 年の所得分布をみてみると労働手帳のある労働者のうち、最低賃金以下の賃金をもらう人が 14.6%、最低賃金 1~2 倍の人が 45.5%、2~3 倍の人が 18.6%となっており、人口の多くは低賃金で補足的保障制度への余裕はないことがうかがえる。

その一方で、年金の上限以上の額を現役時代に受け取る人も存在する。公的年金には上限がかかることから、引退後にガクッと所得が低下してしまうのを防ぐために⁴²、年金と現役時代の額の間を差を補足する補足的保障制度が機能している。そのため、個々人の選択としてどれくらいの額を引退後に得たいのかが問題となり、その額に将来達するようにするために補足的保障制度に支払う掛金の額等の契約内容を決めるとのことである。

[賃金分布] ⁴³



⁴² 公的年金で得られる額には上限があるため、高所得のセクターで働く場合(具体的には石油業、銀行業、鉄鋼業等)には、高齢期の収入が大きく低下し、「歪み」が生じる。公的年金によって生じる歪みを是正し、「社会的正義を促進」するために、補足的保障制度は役立っているのである (Ministério da Previdência Social. Panorama da PRevidência Social Brasileira, 3a edição, Brasília, p.67)

⁴³ Tabela 47, Distribuição dos ocupados, total e com carteira, por rendimento do trabalho principal, segundo sex. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos

私的年金における給付水準確保措置

昔の確定給付型 DB のプランは賃金に合わせて給付も上がっていたようであるが、現在のものにはスライド制は採用されておらず、実質的な給付水準を確保する仕組みは講じられていない。ただし、制度の状況について監視する仕組みは存在している。

DC における給付水準確保措置

確定給付型 DB には将来確定した給付額を賄いきれなくて赤字になる問題があることから（その場合には、掛金の料率に応じて労使双方が負担する）近年、確定拠出型 DC のプランを採用するケースが増えている⁴⁴。閉鎖型の職域単位の制度や公務員の制度では確定拠出型 DC のプランしか選択できない他、逡減課税方式を利用できるのも確定拠出型 DC のプランに限定されることから、確定拠出型 DC プランに誘導する傾向がみられる。

確定拠出型 DC における元本保証やデフォルトファンドの仕組みは特に決められていない。そもそもブラジルでは確定拠出型 DC といっても、個々人が自由に株に何%、国債に何%と投資配分を決めるのではないようである。少なくともサンパウロ州の公務員を対象とする SP-PREVCOM では、投資部長が投資に関する具体的な内容を決める。同じ額を拠出し続ければみんな将来、同額を受け取ることになる。個々人の選択の上で投資させるという仕組みをいずれは導入したいようであるが、ブラジル一般に貯蓄文化がなく、投資への知識も乏しい人が多いので、導入には時間がかかるとのことであった。

手数料規制

手数料には月々支払う掛金にかかる手数料 (carregamento) と積立資産にかかる管理手数料 (administração) の 2 つの種類があり、監督官庁 (開放型では SUSEP、閉鎖型では PREVIC) による規制が存在する。もっとも、法的な拘束力はない。

掛金にかかる手数料は閉鎖型では掛金の 9%⁴⁵が、開放型では変動拠出型の場合には掛金の 10%、確定給付型の場合にはその 30%⁴⁶がそれぞれ上限となっている。

閉鎖型では、積立資産にかかる管理手数料にも規制があり、積立資金の 1%⁴⁷を超えてはならず、また、掛金にかかる手数料と積立資産にかかる管理手数料の合計が、月々の掛金の 9%を超えてはいけないようである⁴⁸。

Socioeconômicos. “Anuário do sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2015. Livro 1 Mercado de Trabalho,” 2015.をもとに筆者作成。

⁴⁴ 現在でも閉鎖型の補足的保障団体では、確定給付型 DB が多く利用され、重要な位置づけを占めてはいるものの、経過措置との位置付けであり、多くの場合は新たに加入する人は確定給付型 DB のプランに参加できなくなっている (REIS (2014)p.47)。

⁴⁵ 2009 年 Resolução CGPC 29 号 6 条。

⁴⁶ 2005 年 Resolução CNSP 125 号 37 条 1 項。

<http://www2.susep.gov.br/bibliotecaweb/docOriginal.aspx?tipo=1&codigo=18565>

⁴⁷ 2009 年 Resolução CGPC 29 号 6 条。もっとも法的な拘束力はないが、積立資金への手数料の平均は 0.45%である (Secretaria de Políticas de Previdência Complementar, Previdência Complementar: o futuro começa agora! 2011, p.14)

⁴⁸ SP-PREVCOM の保険数理人へのヒアリングによる。

たとえばサンパウロ州の公務員を対象とする SP-PREVCOM では、月々の掛金の 4%を手数料とし、残りの 96%が個人勘定に入れられる。そして、口座にある積立資金の年 1%にあたる額を、管理手数料としてとっているようである（月々の分割支払い）。掛金の 4%と 1%の管理手数料であれば、掛金の 9%という上限も超えていないとのことである。

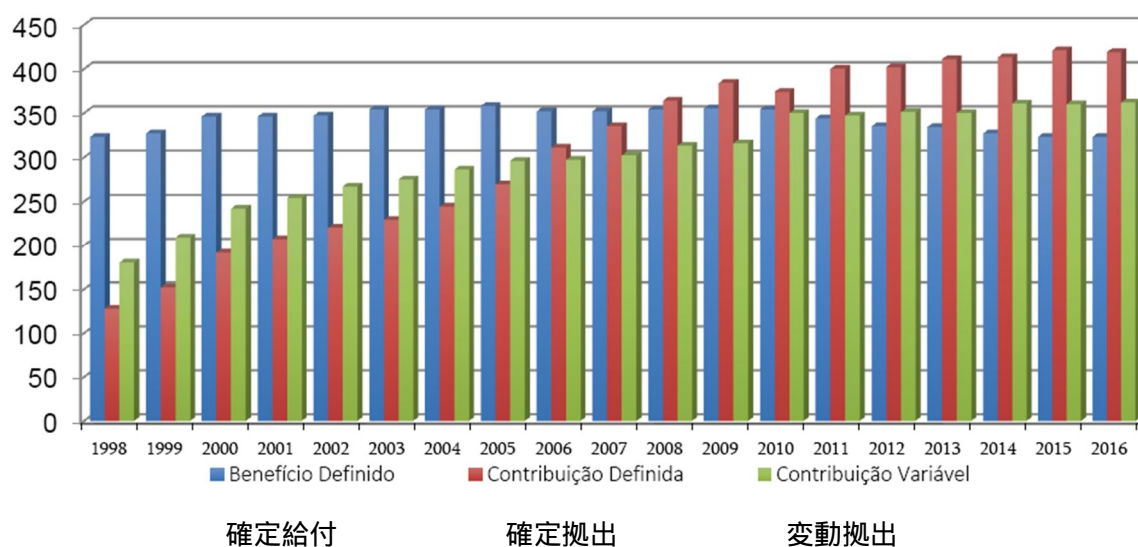
3.2 給付形態における公私連携

給付形態の実情（一時金・年金）

<閉鎖的保障制度>

70 年代・80 年代にブラジル銀行や郵便局、石油公社であるペトロプラス、多国籍企業等が始めたプランは、確定給付型 DB のプランで終身とするものが多かったが、確定給付型 DB については赤字の場合に埋め合わせないといけない問題があるので、最近では閉鎖型のプランにおいても確定拠出型 DC が増えている。2016 年 12 月現在の種類別のプランの選択割合は、確定給付型 DB が 29.26%、確定拠出型 DC が 37.95%、変動拠出型 CV が 32.79%となっており、確定給付型 DB の減少傾向、確定拠出型 DC の増加傾向がうかがえる⁴⁹。確定拠出型 DC の場合は、掛金とその運用益によって構成される資産がどれだけあるかによるので、終身の形での給付の提供は難しい。給付形態としては、有期の形で、5、10、15、20、25 年というものが多いようである。

〔 種類別、プラン数の動向 〕



（出典）Gráfico 2.1.3 (Superintendência Nacional de Previdência Complementar, Estatística Trimestral – Dezembro 2016)

<開放的保障制度>

開放型でも、確定拠出型 DC のプランが多い。終身はほぼ存在せず、有期が一般的とのことであり、30 年などもあるが、印象としては 15 年より少なく、10 年や 5 年が多いよう

⁴⁹ Tabela 2.1.2 (Superintendência Nacional de Previdência Complementar, Estatística Trimestral – Dezembro 2016).

である。一時金としての受取りも可能であるが、その場合には税金が高くなるので、傾向としては一時金を嫌がる場合が多い。

給付形態への規制

法律では一時金(pagamento único)での受取を規制していないが、一時金で受け取る場合には額が高くなることから、税金も増えてしまう(累進課税方式を採用した場合)。こうして税法上の観点からの年金払い(renda)⁵⁰への誘導がみられる。

また、プランの規約の中で一時金での受取を禁止する場合もある。たとえば、上述のSP-PPREVCOMの規約では、一時金の支給を認めるのは、本人死亡時か口座残高が僅少のときのみである。もっとも、口座残高の15%については、事業を開始するための一助となるよう、一時金での引出しを認めている。

さらに、既にみたとおり、閉鎖型では、雇用契約の終了時以外の中途引出しを規制している。引き出す場合にも労働者拠出分は全額引き出せるが、使用者拠出分は全額引き出せないと定めることによって、労働者の足留めを試みる場合が多い。たとえばSP-PREVCOMでは使用者拠出分については在籍月数に応じて、引き出せる割合を以下のように制限している。

在籍月数	12カ月未満	24カ月未満	36カ月未満	48カ月未満	49カ月以上
引出し可能分 (%)	5%	10%	15%	20%	25%

また、使用者拠出分に引出し制限を加えることで、引出しではなく、ポータビリティを利用することを期待しているようである(ポータビリティでは労使双方が負担した額のそれぞれ100%を持ち運べるため)。もっとも、既に述べたとおり、閉鎖型から開放型への持ち運びは、終身の契約を結ぶか、有期でも最低15年以上の契約をする場合でないと規制されるため(補足法109号14条4項)ポータビリティ制度の利用は伸びていないようである。

閉鎖型とは異なり、柔軟な設計が可能なのが、開放型である。開放型では、規約で定める最低拠出期間(60日から2年)を超えると、引出しが可能のため、老後の所得保障には資さないという問題がある。とはいえ、この問題への対策についてはいまだ検討されていないようである。

3.3 給付保証における公私連携

支払保証

開放型の支払保証についてはプランによってあるものとなないものがある。つまり契約内容による⁵¹。これに対して、閉鎖型では支払保証の仕組みは作られていない。

再保険制度

閉鎖型では、給付についての約束を保障するために、任意あるいは強制的に、再保険制度

⁵⁰ 年金払いにも終身年金 Renda Mensal Vitalícia、有期年金 Renda Temporária、最低保障期間付終身年金 Renda Vitalícia com Prazo Mínimo Garantido 等がある。

⁵¹ たとえば、PGBL というプランは保証がないが、PRGR はインフレ分と利子分を、PRSA はインフレ分を、PAGP は利子分をそれぞれ保証している。

を利用することを認めている（補足法 109 号 11 条）。もっとも、再保険制度を導入するとすると、団体が再保険先に支払う保険料を見込んで、補足的保障制度に関する掛金を高く設定することになるし、再保険に対する信頼もまだ確立されていないので、実際には機能していないようである。

訴訟

資産運用の担当者の非違行為によって損害が生じたと立証できる場合（無謀な投資等）には、団体（参加者や年金受給者団体も提起可能）が担当者に求償請求できる可能性がある（求償訴訟 Ação Regressiva）。もっとも、現在では投資の方針を決定する評議会メンバーに労働者側も加わることから⁵²、求償訴訟で勝利するのは難しくなっている。

あるいは、監督すべき立場にいた政府がしかるべき措置をとらなかったことを理由に政府に対して損害賠償を請求できる可能性もある⁵³。

4 . 小括

ブラジルでは公的年金の支給額に上限を設けて、それを上回る部分については、補足的保障制度と呼ばれる私的年金に託すことによって、老後の所得保障を展開している（無年金者への社会扶助制度もある）。これまで比較的到高所得であった労働者が公的年金制度の支給額に上限があることによって相対的に低額の年金しか老後に得られないことを「歪み」と捉え、公的年金制度によって生じる歪みを是正する手段として私的年金が機能している。現役時代の所得格差はある程度、引退後にも引き継がなければ社会的正義は促進されないと考えられて制度が作られている。

2017 年の社会保障制度改革案に関しては、中核たる公的年金について、要件や支給額をいかに設計するかを主たる争点として大議論が起こっている。公的年金制度の再構築がまずもって解決すべき課題というのがブラジルの現状であり、補足的保障制度については一步後退する印象が否めない。もっとも、見様によっては公的年金が縮小傾向にあることは間違いないのであり、補足的保障制度の重要性は高まる一方である。金融機関や保険会社の販売する開放型の商品は伸びており、今後もいかに制度が普及していくか、注目される。また、方向性としては、閉鎖型より開放型へ、また保障 Previdência の商品よりは保険 Seguro の商品へという傾向がみられるので、保障 Previdência と保険 Seguro の違いはどこにあるか等が今後の検討課題といえそうである。

⁵² Conselho deliberative 審議評議会と Conselho fiscal 監査評議会のそれぞれのメンバーの 3 分の 1 は参加者の代表でなければならない。

⁵³ バリグ航空の倒産に関連して年金受給者たちが、国に対して監督責任の不行使を理由に損害賠償を求めた訴訟において、1 審及び 2 審は会社が提案した保証を政府が受け入れ、監督責任を果たさなかったとして、当初のプランどおりの年金額を年金受給者たちが受け取れるように、不足分を国が賠償するように認めたようである（2004.34.00.010319-2/DF）。

参考文献

公式サイト 閉鎖型 <http://www.previc.gov.br/>

開放型 <http://www.susep.gov.br/>

島村暁代 (2013) 「ブラジルにおける労働契約の終了と使用者による金銭支払」 山川隆一
『環境変化の中での労働政策の役割と手法』労働問題リサーチセンター18頁

島村暁代 (2015a) 『高齢期の所得保障』東大出版会

島村暁代 (2015b) 「ブラジルの社会保障訴訟：年金の放棄 Desaposentação を題材にして」
信州大学法学論集 26号 17頁

島村暁代 (2017) 「社会保障改革 年齢要件挿入への壁」日本労働研究雑誌 681号 83頁

REIS, Adacir (2014) 「Curso Básico de Previdência Complementar」Revista dos Tribunais.

〔謝辞〕本稿執筆にあたっては、Paulo Roberto da Rosa 氏 (SP PREVCOM)、Ana Flavia Ribeiro Ferraz 弁護士、Luis Lopes Martins 氏等にヒアリングをさせていただき、資料提供等も含め多大なご示唆・ご教授を戴いた。記して感謝申し上げます。当然のことながら誤りがあれば筆者の責任である。