

別添 1

厚生労働科学研究費補助金

政策科学総合研究事業

老後所得保障における公的年金と私的年金の
連携に関する比較法研究

2016 年度 総括研究報告書

研究代表者 森戸 英幸

平成 29 (2017) 年 5 月

目 次

研究概要

第1章 比較法研究の枠組みと日本法の状況

- 1 問題設定と比較法研究の枠組み1
- 2 日本法の状況2

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11
- 2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」13
- 3 給付における「公私連携」22
- 4 フランスの年金制度における公私連携25

第3章 ドイツにおける公的年金と私的年金の連携

- 1 ドイツにおける老後所得保障システムの全体像30
- 2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」33
- 3 給付における「公私連携」38
- 4 小括43

第4章 イタリアにおける公的年金と私的年金の連携

- 1 イタリアにおける公私連携の全体像45
- 2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」53
- 3 給付における「公私連携」55

第5章 イギリスにおける公的年金と私的年金の連携

- 1 イギリスの老後所得保障の全体像58
- 2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」64
- 3 給付における「公私連携」66
- 4 小括69

第6章 アメリカにおける公的年金と私的年金の連携

自動加入促進策と「インテグレーション」を中心に

- 1 アメリカの老後所得保障システムの全体像70
- 2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」71
- 3 給付における「公私連携」76

4 小括	80
------------	----

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	81
2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」	90
3 給付における「公私連携」	93
4 小括	97

第8章 チリにおける公的年金と私的年金の連携

1 チリにおける公私連携の全体像	99
2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」	108
3 給付における「公私連携」	109
4 小括	112

第9章 ニュージーランドにおける公的年金と私的年金の連携

1 公私連携の全体像	113
2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」	122
3 給付における「公私連携」	124
4 もう一つの「公私連携」	125

第10章 総括と日本法への示唆

1 総括	131
2 日本法への示唆	136

「老後所得保障における公的年金と私的年金の連携に関する比較法研究」 研究会メンバー

研究代表者

森戸 英幸（慶應義塾大学法務研究科教授） 第1章、第6章、第10章執筆

研究分担者

渡邊 絹子（筑波大学ビジネスサイエンス系准教授） 第5章執筆

中益 陽子（亜細亜大学法学部准教授） 第4章執筆

柴田 洋二郎（中京大学法学部准教授） 第2章執筆

坂井 岳夫（同志社大学法学部准教授） 第3章執筆

島村 暁代（信州大学経法学部准教授） 第7章、第8章執筆

オブザーバー

渡邊 智之（厚生労働省） 第9章執筆

事務局

植田 達（慶應義塾大学法務研究科助教）

厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業）
総括研究報告書

「老後所得保障における公的年金と私的年金の連携に関する比較法研究」

研究代表者 森戸 英幸（慶應義塾大学教授）

研究概要

【研究要旨】

本研究の目的は、諸外国の老後所得保障システムにおける公的年金と私的年金の連携の状況につき比較法研究を行い、それを基礎として今後の私的年金制度に関する法政策のあり方に関する提言をまとめることにある。

公的年金の中長期的な給付調整が確実な中、私的年金の重要性は今後いっそう高まる。諸外国にはすでに年金の「公私連携」（たとえば、公的年金と私的年金とを併せて法制上の標準的な所得代替率を設定する、私的年金加入を促進する税制上・法制上の措置を講じるあるいは加入を強制するなどの措置）の仕組みを実施している例があり、それらの状況に関して一定の先行研究も存するが、中立的な立場の法学研究者による基礎的な比較法研究は未だになされていない。社会保障法だけでなく労働法の知見を有し、比較法研究能力を有する法学者が行う本研究は、今後の政策立案に必要不可欠なものである。

各メンバーによる資料収集と文献研究のほか、9回の全体研究会を実施するとともに、イタリア、チリ、ドイツ、フランスへの海外現地調査を行った。最初に、外部ゲストからのアドバイスも踏まえ、比較法研究の視点を設定した。この視点を踏まえ、日本法の状況を整理するとともに、各メンバーが担当国について研究を行い、必要に応じて海外現地調査を実施、研究会での最終的な議論を経た上で全体の総括を行い、日本法への示唆を整理した。具体的には、老後所得保障システムにおける「公私」概念の相対性を認識すべきこと、税制優遇以外にも様々な「公私連携」施策がありうること、「自己責任」の制度の限界を認めるべきこと、終身年金給付の可能性拡充の方策を考えるべきことが、今後の法政策上の課題として設定された。

本研究のうち法政策の比較法研究については、公私年金連携施策のあり方等を考える上での基礎的な資料となることが、また考察における整理や日本法への示唆については政策立案過程における直接的・間接的な利用が期待される。

（研究分担者）

渡邊 絹子（筑波大学ビジネスサイエンス系准教授）
中益 陽子（亜細亜大学法学部准教授）
柴田 洋二郎（中京大学法学部准教授）
坂井 岳夫（同志社大学法学部准教授）
島村 暁代（信州大学経法学部准教授）

A．研究目的

本研究の目的は、諸外国の老後所得保障システムにおける公的年金と私的年金の連携の状況につき、わが国との比較法研究の観点から定量的・定性的な分析を行い、それらを基礎として今後の私的年金制度（企業年金、個人年金その他の自助努力）に関する法政策のあり方に関する提言をまとめることにある。諸外国では、公的年金制度を補完するものとしていかなる私的年金制度が存在し、どの程度の加入者を有しているのか。公的年金と併せて法制上の標準的な所得代替率を設定しているのか。私的年金は完全に任意加入なのか、それとも加入を促進する税制上・法制上の措置を講じたり、あるいは加入を強制したりしているのか。以上のような切り口で年金の「公私連携」の状況を明らかにし、わが国との比較検討を踏まえ、確定給付企業年金や確定拠出年金などに関する法政策の方向性を探る。

B．研究方法

各メンバーによる資料収集と文献研究のほか、9回の全体研究会を実施するとともに、イタリア、チリ、ドイツ、フランスへの海外現地調査を行った。

最初に、外部ゲストからのアドバイスも踏まえ、以下のような比較法研究の視点を設定した。

1 老後所得保障システムの全体像と「公私連携」の基本原則

公的なあるいは私的な老後所得保障の仕組みとして、どのような制度が存在しているか。それぞれの制度の適用対象は（適用対象人数・事業所数、積立資産額などの統計データとともに）、

日本における公的年金と私的年金のような区別は法政策上あるいは事実上存在するか。ある場合、公的年金、私的年金それぞれの定義は。ない場合、どのような分類・整理がなされているのか。

全体として、両者はどのように「連携」しているといえるか（法令上、税制上）

2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

以下のような分類をした場合、どのパターンが採用されているのか。

税制優遇なし、純粋に任意の制度が税制優遇の枠外に存在するのみ

私的年金は任意の制度だが、何らかの形で実施・加入を誘導

・税制優遇

・補助金や国からのマッチング拠出

・その他の誘導（規制緩和など）

強制加入・強制拠出

・その場合オプト・アウトは可能か

・労働協約の適用による準強制（quasi-mandatory）の制度も含む

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」

公私年金の給付を併せて退職前所得の何割、のような給付水準・所得代替率における公私連携が法政策上存在するか。

私的年金についても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が講じられているか。

確定拠出年金制度（DC）において、給付水準確保のための、元本保証の仕組みやデフォルトファンドに関する規制や誘導は存在するか。手数料に関する規制はあるか。

3.2. 給付形態における「公私連携」

私的年金の給付形態（一時金・年金）の実態はどうなっているか。

終身年金が原則である公的年金との「連携」を図るため、私的年金の給付形態（一時金か年金か）について規制が行われたり、あるいは税制など何らかの優遇措置が採用されたりしているか。

3.3 給付保証における「公私連携」

企業年金につき、母体企業の倒産や制度終了時における給付確保のため、支払保証制度（制度終了保険）が存在するか。他の私的年金制度についてはどうか。

上記視点を踏まえ、日本法の状況を整理するとともに、フランス、ドイツ、イタリア、イギリス、アメリカ、ブラジル（研究分担者の在外研究地）、チリ、ニュージーランド（オブザーバーによる研究対象国）につき各担当者が研究を行い、必要に応じて海外現地調査を実施、研究会での最終的な議論を経た上で全体の総括を行い、日本法への示唆を整理した。

（倫理面への配慮）

とくに問題となる点はない。

C．研究結果

本研究の結果、各国における老後所得保障システムの全体像と「公私連携」の基本原則は以下のようなものであることが明らかになった。

1 フランス

法律上の定義ではないが、一般的に公的年金とは、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で、私的年金とは、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。公的・私的という言葉は使われず、前者は強制加入制度（あるいはより詳細に基礎制度と補足制度）、後者は上乗せ制度あるいは追加補足制度と呼ばれる。

私的年金は大きく企業年金と年金貯蓄に分かれ、前者は確定給付型と確定拠出型（任意加入の82条制度と強制加入の83条制度）、後者は企業レベルのPERCOと個人レベルのPERPに分かれる。私的年金たる上乗せ制度の掛金（保険料）総額も給付総額も公的年金に比べ依然小さい。私的年金の役割は今のところ小さいと言わざるを得ない。

「連帯」の考え方が浸透していること、出生率が比較的高いことから、賦課方式への信頼が厚く、依然として公的年金が主流となっている。近年も公的年金に関し公平性格確保のための様々な措置が講じられ、その信頼を維持しようという政府の姿勢がみえる。公的年金の所得代替率自体も75パーセントと高い。

他方で、労働人口の減少により賦課方式の公的年金制度が縮小傾向にあることも事実であり、公的年金の水準を押さえ、財政均衡を図る政策も講じられている。将来的には私的年金の役割も高まると考えられる。なお、法律上直接公私年金の連携を示唆する規定はないが、2003年法以降、税制上および社会保険料上の優遇その他の措置により私的年金制度を促進しようという動きがみられる。

私的年金においては、39条制度が大企業の裕福な幹部職員をさらに優遇するものだと批判されている。そこで税制等の優遇を維持しつつ、別途負担金を課してそのメリットを縮小している。この負担金が近年段階的に上がっているため、この負担を避ける意図から、近年39条制度から83条制度へのシフトがみられる。またPERCOの利用を促す様々な改革（自動加入、デフォルトファンドなど）も実施されている。

2 ドイツ

年金保険、企業年金、個人年金が「3本の柱」とされる。第1の柱である公的年金保険が老後所得保障の中心であるが、少子高齢化への対応策として年金保険の保険料を引き上げず企業年金と個人年金の普及を図るといった施策が講じられた。一部公私の線引きが困難な制度もあるが、基本的には年金保険が公的年金、企業年金と個人年金が私的年金に相当すると言ってよい。

私的年金の普及によって公的年金の縮減分を補完するというのが近時の立法政策の基本となっている。そのための法的枠組みは、主に企業年金法による規制と、所得税法による優遇である。さらにそれらを補うため、補助金による直接的なインセンティブで老後所得の確保を図ろうとしている。

3 イタリア

第1の柱は憲法に根拠を持つ強制加入の公的年金制度であり、これを補足する第2の柱として1992年法による私的年金制度である補足的保障制度が存在する。近年後者の加入者数が増加している。

補足的保障制度の「補足」とは、かつては公的年金改革による水準低下を補うものという意味であったが、現在では、公的年金ではカバーされない者、及びカバーされないリスクを補うたとえば、公的年金支給開始年齢以前での引退というリスクを、補足的保障制度の繰上げ受給によりカバーする という意味に捉えることができる。

TFRに関する措置は、いわゆるデフォルトアプローチを含むものであり、私的年金促進策として注目するものであるが、直近の改正はむしろその方向性を弱めるものとなっている。

4 イギリス

基礎国家年金と国家付加年金の2階建ての公的年金制度が、近年の改革により新国家年金のみ

の1階建てとなった。報酬比例給付を担ってきた2階部分は公的年金から私的年金の領域となったといえる。すなわち、公的年金制度は高齢者の基礎的ニーズを保障し、それ以上のものは自助努力によって備える、という公私の役割分担が明確にされた。

私的年金は、企業年金と個人年金に大別される。企業年金の主流は給付建てから掛金建て¹に移りつつある。事業主によって提供されている制度を広く企業年金として整理し、個人年金は受給者本人によってアレンジされるものとされるが、事業主が企業年金として提供することもあるとされ、区別は相対的である。かつては2階部分を企業年金が肩代わりする適用除外制度による公私連携の仕組みがあったが、現在は廃止された。自分で備えなければならない範囲を明らかにするために、公的年金制度を分かりやすくするという発想である。現行法は、公私の線引きは明確にしつつ、自動加入制度により私的年金への加入を強力に推進している。

給付建て制度に対する税制優遇は、還付される税金が直接個人の年金資産口座に振り込まれるという形をとっており、注目される。

5 アメリカ

Social Security と呼ばれる公的年金が再分配のきつい設計であるため、私的年金はとくに中・高所得者層につきそれを補うものとして発展しており、しばしば退職（引退）給付（retirement benefits）と呼ばれる。民間被用者の半分近くが退職給付制度を実施しているが、企業の掛金拠出がゼロである401(k)プランのみを実施する企業も少なくない。私的年金の主流は給付建て制度から掛金建て制度に移っている。

差別禁止ルールという独特の複雑な規制が存在し、その規制緩和をインセンティブに掛金建て制度における自動加入・自動拠出制度の導入を促し、また給付建て制度においてはインテグレーション許容の要件とするという、やや迂遠な法政策が講じられている。

6 ブラジル

「公的」という表現は用いられないが、一般社会保障制度の中の老齢年金とATCが公的年金であり、補足的保障制度が私的年金といえる。ともに憲法に根拠規定を持つのが特色である。一般社会保障制度の給付には上限があり、再分配を行う設計であるため、任意加入だが税制優遇のある補足的保障制度がそれに上乗せする形で補てんを行い、現役時代の所得に近づけることを目指している。

私的年金への誘導政策が強力に推し進められているとは言い難いが、社会保険料負担の軽減効果は無視できないものと考えられている。

7 チリ

老後所得保障システムは、それぞれ国家の関与と介入の仕方が異なる3つの柱で構成されている。第1の柱は「連帯の柱」「貧困防止の柱」である連帯年金制度であり、第2の柱は民間の年

¹ 本章では defined benefit (DB) plan の意味で「給付建て」、defined contribution (DC) plan の意味で「掛金建て」という言葉を用いている。前章までの検討では、当該研究対象国の法的なあるいは実際上の状況を踏まえ、執筆者の判断により「確定給付」「確定拠出」という言葉が用いられている場合がある。

金基金管理会社である AFP によって運営される AFP 制度である。強制加入であることから「強制の柱」「強制加入の拠出の柱」、あるいは個人積立勘定を個々人が有する積立方式の仕組みであることから個人積立制度ともいわれる。第 3 の柱は任意加入の「任意の柱」である任意保障貯蓄制度である。第 2 の柱が中核的な仕組みである。

チリについては、「公私」の区別は難しい。公的年金を「公的組織が運営する」という点に重きを置いて定義すれば、AFP 制度は民営化されており、公的年金とはいえない。他方で強制加入性など、公的な取決めであることを重視するなら、AFP 制度は公的年金と分類されるべきであろう。強制加入だけでなく、最低運用益の保障や預託金の仕組みが整備され、ファンドの商品数やその選択についても種々の規制がかかっている。

さらにややこしいことに、AFP 制度と任意の柱の両方の制度を使って積み立てたものが合わさった上でひとつの給付が支給されるからである。厚生年金基金あるいは混合診療的なイメージか。このように公的あるいは私的という分類をすること自体が難しい。

現在の最大の問題点は、低年金である。第 2 の柱が成熟してきたが、なお給付額が不十分であり、第 1 と第 3 の柱が上下からそれを補足しているといえる。

8 ニュージーランド

老後所得保障システムは、税財源の定額給付の公的年金であるスーパーアニュエーションと、任意加入だが税制優遇があり、被用者が原則自動加入の私的年金であるキウィセーバー（被用者の拠出に使用者がマッチング）からなる。前者のみで既婚者の場合、退職前所得の 7 割を確保するというのが法律上の基本目標となっている。

公的・私的という言葉は使われず、したがって公私連携という概念が法律上で言及されているわけではないが、実質をみればスーパーアニュエーションが公的年金、キウィセーバーが私的年金と位置づけてよいであろう。ただしキウィセーバーは中途引き出し要件も比較的緩く、一時金受給が可能であるので、年金というよりは退職貯蓄制度というべきかもしれない。

元々 1 階部分が比較的充実しているため、2 階部分創設の必要性が極めて高かったわけではない。しかし経済政策的な意味合い、そして政治的要因の後押しで導入されたとされる。

D . 考察

本研究の結果 (C .) を、比較法研究の視点 (B .) に沿って考察した結果、以下のような整理を行うことができた。

1 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

税制優遇も含め何らの誘導措置もないという国は、少なくとも今回の研究対象国の中には存しない。一言で言えば、いずれの国においても、税制優遇が基本だが、しかしそれだけでは不十分であるとの認識の下、様々な「公私連携」誘導措置が講じられている。

1.1 税制優遇

すべての国で何らかの形で実施されている。ただしそのパターンは国によって様々である。掛金拠出時の所得控除による優遇が基本だが、EET（アメリカ、ブラジル）だけでなく ETT もみられる（イタリア）。イタリアでは、社会保険料収入減少につながりうるということで、賃金課税よりも私的年金を有利に扱うことへの抵抗感が強いようである。また TTE + 支給時の税額控除というパターンもある（ニュージーランド）。

1.2 国からの補助金

当然のことであるが、税制優遇は税金をある程度の金額支払っている企業や個人にとってこそ意味のある措置である。所得が少ないため所得税をほとんどあるいは全く支払っていない者については、所得控除などの税制優遇によって私的年金の加入・拠出を促すというアプローチは有効性を持たない。

そこで、いくつかの国では、より直接的に、私的年金の加入・拠出を促すために政府が補助金を支給するという仕組みが採用されている。ドイツではリースター年金に加入した低所得者に対し補助金が支給される。チリでは任意保障貯蓄制度において支給時免税となった者に対し国からの特別手当が存在し、制度加入のインセンティブとして機能している。ニュージーランドでかつて支給されていたキックスタートもキウィセーバー加入のインセンティブであった。他方でブラジルでは憲法がこのような補助金を明文で禁止しているの点で興味深い。

1.3 強制加入

イギリス及びニュージーランドでは、より直截に、全被用者に制度加入を強制し、ただしオプト・アウトの権利を認めることで、私的年金制度の任意性をギリギリ保つというアプローチがとられている。またイタリアの TFR における「黙示の合意」による補足的保障制度への加入もこれと似た仕組みと言えそうである。

1.4 社会保険料負担の軽減

事業主が賃金原資の一部を賃金としてではなく企業年金の掛金として拠出した場合、その金額は（もはや「賃金」ではない以上）社会保険料の賦課対象からはずれることとなる。つまり、企業年金の導入は社会保険料負担が軽減につながりうる。研究対象国の中には社会保険料の事業主負担が重い国も少なくなく、その場合には私的年金への掛金拠出への誘導が強く働くこととなる。研究対象国の多くが、社会保険料負担の軽減を私的年金への加入促進優遇策と捉えている（フランス、ブラジル）。またこの点ゆえに私的年金を優遇し過ぎるべきではないと考える国もある（イタリア）。

1.5 賃金・退職金からの「転換」

ドイツの賃金転換制度やイタリアの TFR から補足的保障制度への転換の仕組みは、労働者が自らの賃金の一部を原資に老後に備えることを奨励するものと位置づけられよう。

2 給付における「公私連携」

2.1 給付水準における「公私連携」

2.1.1 所得代替率など

ドイツには全般的保障水準という公的年金と私的年金を合わせた年金水準が社会法典上の根拠を有し、連邦政府はこれを元に施策を講じることになっている。また、公的年金と企業年金を合算して一定の給付額を保障するインテグレーションの仕組み（総額保障約定）も存在し、企業年金法にもその根拠があるが、ほとんど利用されていない。アメリカでも差別禁止ルールの適用を緩めるという形で給付建て制度においてインテグレーションの給付設計が許容されている。他の研究対象国では、給付水準や所得代替率に関して公私年金併せての目標などの設定はなされていない。

2.1.2 スライド制など

ドイツでは企業年金法上使用者は原則年金水準の調整をする義務がある（ただし掛金建て制度については最低保障付きなので適用除外）。またフランスでは（義務ではないが）確定給付型制度では年金額の見直しを行うのが一般的である。

2.1.3 掛金建て制度における規制・誘導

フランス及びイギリス（NEST）では、ターゲットデートファンドなど、年齢に応じてポートフォリオが自動的に変動するような商品をデフォルトファンドにすることが義務づけられている。なおチリの AFP における、加入者の年齢に応じてフォルファンドが設定され、また年齢が高い者は高リスクの商品を選択できないという措置も、デフォルトファンドをターゲットデートファンドに限定するのと同じ発想によるものであろう。

ドイツでは掛金建て制度には元本（累積投資額）保証約定を付けなければならない。なおチリの AFP にも最低運用益保障が付されているが、公的性格の強い制度であることを考えればうなずける措置である。

アメリカでは、差別禁止ルールの適用除外をインセンティブに自動加入・自動拋出制度の導入を促すという手法が講じられている。

その他、多くの国が手数料についての規制を行っている。

2.2 給付形態における「公私連携」

そもそも一時金支給の私的年金制度しか存在しないニュージーランド、給付形態について規制のないブラジルを除き、他のすべての研究対象国では終身年金が給付形態に関する法律上の原則となっている。ただし同時に、多くの国において、とくに掛金建ての制度について一時金支給が広く認められている。実際にも、掛金建ての制度についてはいずれの国においても一時金支給の割合がかなり高くなっている。ただしチリは原則一時金支給を認めず、またブラジルは税制の誘導により年金支給が主流となっている。

2.3 給付保証における「公私連携」

フランス、ドイツ、アメリカ、イギリスでは、給付建ての企業年金制度につき何らかの形

で支払保証制度が実施されている。

E．結論

本研究の結果とそれに基づく考察を踏まえ、さしあたりの結論として、日本の今後の法政策につき以下のような示唆を得ることができた。

1 「公私」からの脱却

公的年金、私的年金という区別は日本の法政策においては当然の区別とされている。本研究の出発点もまさにそこである。しかし諸外国でもそれが一般的というわけではない。公的年金、私的年金という用語自体それほど広く使われているわけではないし、ここまでが公的年金、ここからが私的年金、という線引きが常に明確なわけではない。日本からみれば公的性格と私的性格の双方を併せ持ち、どちらに分類すべきか悩ましい制度も存在する。結局は公的年金、私的年金をそれぞれどう定義するかの問題なのである。

様々な定義の仕方、分類の仕方が考えられる。制度の実施主体が国家であるか否か。加入・拠出が原則強制されるか否か。補助金や税制優遇など、何らかの形で公的な財政支出の対象となっているか否か。もっとも、これらのいずれが正しく、いずれが間違っている、という議論にはそれほど意味はない。大事なのは、公的・私的という線引きに囚われず、国民にとって最適な老後所得保障システムを構築するために、どのような制度をどのように組み合わせるのがよいのか、という観点に常に立つことである。「私的」年金であるから「任意」でなければいけない、強制的な性格があってはならない。国家からの財政的な補助もあってはならない。「企業」年金であるから企業の掛金で賄わなければならない、加入者拠出があってはならない。このような、自ら作った法的な定義に自ら縛られて身動きが取れなくなってしまうということは避けるべきであろう。

2 税制優遇以外の可能性の模索

制度実施・加入・拠出における「公私連携」施策、あるいは私的年金促進策は、日本においては基本的に税制優遇措置によってなされている。しかし諸外国では、それ以外の様々なアプローチが採用されており、今後の日本の法政策を考える上でも大いに参考になる。国からの補助金による誘導は、低所得者層の加入促進など、税制優遇措置が機能しない局面を補うものとして検討に値すると思われる。継続的な補助でなくても、たとえばかつてのニュージーランドにおけるキックスタートのように、一回限りの報奨金的なものでもよいであろう。

企業型確定拠出年金における従業員拠出、あるいは個人型確定拠出年金については、拠出限度額の上限が低すぎるという批判がある一方、若年層はその枠を使い切れていない、余らせているという指摘がある。これを補助金で埋めるという方策もありうるが、諸外国の自動加入制度を参考に、オプト・アウトの権利を留保した上で、限度額あるいはその一定割合までの拠出を強制するというやり方も考えられる。今後公的年金給付の「適正化」が確実であることを踏まえれば、決して非現実的な発想とは言えない。

日本でも、賃金原資の一部を企業型確定拠出年金などの掛金に振り分ければ、(労働条件の不利

益変更という労働法上の問題は生じうるが) その分社会保険料負担を軽減できるという構造自体は諸外国と同様である。そのようなインセンティブが機能する場合もあるという現実を直視し、企業側からみれば社会保険料の負担も私的年金への掛金も人件費というコストの一部であり、トータルとしていかに負担額を抑えるかという発想に自然と行き着く。しかし実はその分従業員の将来の公的年金給付受給額は少なくなりうる。ということは、今後の政策を考える上で十分肝に銘じておくべきであろう。諸外国における賃金や退職手当の「転換」制度は、労働者が自らの労働の対価の一部を原資に老後に備えることを奨励し、またその手続をスムーズに行えるようにする措置であるといえる。日本でも、企業型確定拠出年金における従業員拠出、個人型確定拠出年金、年金財形貯蓄制度など従業員拠出をベースとする制度が存在する。また、いわゆる選択式前払い退職金制度(賃金として受け取るか、退職一時金として受け取るか、企業型確定拠出年金の掛金とするかを選択できる仕組み)も一定の定着をみせている。これらの制度を通じて従業員が自らの老後に備えようという意思をスムーズに実現できるようにするには何をすべきか。「転換」制度は一つのヒントとなりえよう。

3 「自己責任」の限界を認めよ

日本では、直近の確定拠出年金法の改正により、デフォルトファンドに関する法律上の根拠が明確になった。これまでの法律上の根拠はなかったが、事実上デフォルトファンドはそのほとんどが元本確保型商品であった。今回の法改正では、具体的内容は今後の省令改正を待つことになるが、デフォルトファンドはターゲットデートファンドでなければならない、元本確保型商品は設定できないなどの規制が行われることはないものの、労使が運営管理機関と協力し、加入者集団の属性も考慮の上、従業員の老後所得確保のためにふさわしい商品を選定することが求められることになりそうである。元本確保型をデフォルトファンドにする場合には、それについて合理的説明をしなければならない。たとえば、退職金移行で想定利回りが3パーセントであるのに、デフォルトファンドが元本確保型になっている場合、それについて説得的な説明をするのは簡単ではないであろう。

諸外国の掛金建て制度においても、デフォルトファンドはターゲットデートファンド的な性格を持った商品を原則とする国が多く見られる。運用のリスクを加入者が負う「自己責任」の制度であっても、実際にすべての者が合理的行動を取ることができるわけではない。したがって、一定の望ましい方向たとえばインフレリスクを考慮し長期分散投資を行うに緩やかな誘導を行うべきである。「自己責任」の制度の限界を認めるところが出発点となる、いわゆるソフトパターナリズムの考え方である。

日本における前述の確定拠出年金法の改正がデフォルトファンドについてより踏み込んだ規制を行わなかったのは、主として実際の職場の現状、そして国民の金融リテラシーのレベルなどへの配慮からであろう。しかしそれだけではなく、法律上の立て付けそのものの影響もあると思われる。現行の確定拠出年金法は、加入者が自ら運用指図を行うのが原則であり、行わないというのは例外的な事態であると考えている。つまり、加入者は皆「自己責任」に基づいて自ら商品選択などの行動をしてくれるはずである、という前提に立っている。「自己責任」の制度の限界を認めていないのである。しかし、日本よりも一般には金融リテラシーが高く、投資にも積極的であ

るとされる諸外国においてさえ、「自己責任」の制度には限界があることを認めた上で、デフォルトファンドや自動加入・自動拠出の促進などに関する法政策を講じている。その現実を直視するならば、デフォルトファンドでの運用が「例外」であるという法律上の位置づけは今後再検討が必要のように思われる。

4 終身年金の可能性拡充

公的年金の補完である以上私的年金も終身年金であるべきだ、という考え方を原則とする国もあるが、それを貫徹できている国は少ない。ざっくりまとめれば、給付建て制度は終身年金、掛金建て制度は一時金というのが給付形態に関する諸外国の傾向と言える。

日本でも、確定拠出年金はもちろん、給付建て制度であっても、企業「年金」と言いつつ一時金給付での受給が広く行われている。企業年金のそもそものルーツが退職一時金であること、税制上一時金給付が優遇されていることがその背景にあるが、公的年金の中長期的な「適正化」が確実であることを踏まえるなら、諸外国での経験も参考に、税制優遇あるいはその他の措置により、終身年金での給付受給の可能性を拡充する方向での施策を今後検討すべきであろう。公的年金の補完の仕方が終身年金以外にはあり得ないということではないが、現在では終身年金での受給を望んでもその選択肢がほとんどないという現状である。制度自体が終身年金給付を支給するというパターンだけではなく、一時金給付を原資に終身年金商品を購入するという形でもよいだろう。

F．健康危険情報

特になし

G．研究発表

現在のところ予定なし

H．知的財産権の出願・登録状況

特に予定なし

第1章 比較法研究の枠組みと日本法の状況

1 問題設定と比較法研究の枠組み

国民の老後所得保障を公的に行うのが公的年金。それを私的に行うのが私的年金。一般にはそのような説明をすることができる。ではより具体的に、両者はそれぞれどのように老後所得保障の役割を分担しているのか。世界各国では、公的年金と私的年金はどのように「連携」して、あるいはしないで、老後所得保障システムを形成しているのだろうか。どのように「連携」させることが最も効率的な老後所得保障の実施につながるのか。

この最後の問いへの答えは簡単に出すことはできない。本研究では、この答えを導き出すために必要な前段階の作業として、各国の法政策における公的年金と私的年金との「連携」の状況につき、比較法研究を行うものである。

比較法研究の枠組みは以下のように設定した。

1.1 老後所得保障システムの全体像と「公私連携」の基本原則

公的あるいは私的な老後所得保障の仕組みとして、どのような制度が存在しているか。それぞれの制度の適用対象は（適用対象人数・事業所数、積立資産額などの統計データとともに）

日本における公的年金と私的年金のような区別は法政策上あるいは事実上存在するか。ある場合、公的年金、私的年金それぞれの定義は。ない場合、どのような分類・整理がなされているのか。

全体として、両者はどのように「連携」しているといえるか（法令上、税制上）。

1.2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

以下のような分類をした場合、どのパターンが採用されているのか。

税制優遇なし、純粋に任意の制度が税制優遇の枠外に存在するのみ

私的年金は任意の制度だが、何らかの形で実施・加入を誘導

- ・税制優遇
- ・補助金や国からのマッチング拠出
- ・その他の誘導（規制緩和など）

強制加入・強制拠出

- ・その場合オプト・アウトは可能か
- ・労働協約の適用による準強制（quasi-mandatory）の制度も含む

1.3 給付における「公私連携」

1.3.1 給付水準における「公私連携」

公私年金の給付を併せて退職前所得の何割、どのような給付水準・所得代替率における公

私連携が法政策上存在するか。

私的年金についても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が講じられているか。

確定拠出年金制度（DC）において、給付水準確保のための、元本保証の仕組みやデフォルトファンドに関する規制や誘導は存在するか。手数料に関する規制はあるか。

1.3.2. 給付形態における「公私連携」

私的年金の給付形態（一時金・年金）の実態はどうなっているか。

終身年金が原則である公的年金との「連携」を図るため、私的年金の給付形態（一時金か年金か）について規制が行われたり、あるいは税制など何らかの優遇措置が採用されたりしているか。

1.3.3 給付保証における「公私連携」

企業年金につき、母体企業の倒産や制度終了時における給付確保のため、支払保証制度（制度終了保険）が存在するか。他の私的年金制度についてはどうか。

2 日本法の状況

上記の比較法研究の枠組みに沿って、日本法の状況を概観しておく。

2.1 老後所得保障システムの全体像と「公私連携」の基本原則

2.1.1 公的年金と私的年金

日本の老後所得保障システムはいわゆる「3階建て」である。1階部分が国民年金（基礎年金）、2階部分が厚生年金保険を中心とする被用者年金であり、ここまでが公的年金である。その上の3階部分は、かつては企業年金とされることも多かったが、現在では企業年金を含めた私的年金がここに位置づけられている¹。

「公的年金」という言葉は、「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成25.6.26法63号。いわゆる健全化法）」など各種法令で用いられており、それが何を指すかについて異論はないと言ってよいだろう。「企業年金」であることが法令上明確なのは確定給付企業年金のみであるが、このほか企業型確定拠出年金、そして今や過去の遺物となりつつあるが厚生年金基金と（閉鎖型）適格年金が一般に企業年金として認識されている²。

¹ 厚生労働省のウェブサイトもこのような分類をしている。同省年金局の企業年金・国民年金基金課も、2017年1月に企業年金・個人年金課に課名を変更している。

² これに対し森戸（2003）は「企業年金」を「事業主が、従業員の労働に対する見返りとして、任意に実施する年金または一時金の給付制度であって、従業員の引退後所得保障を主たる役割の1つとするもの」と定義し、年金財形、中退共・特退共、（内部留保型）退職一時金制度などをも含むものと位置づけている。

「個人年金」は所得税法等において「個人年金保険」として登場する。厚生労働省としては、個人型確定拠出年金もこのカテゴリーに属するとともに位置づけ、企業年金と個人年金の上位概念として「私的年金」を用いる方向のようである。

以上ざっくりまとめると、国による強制加入の制度が公的年金、任意加入だが企業がイニシアティブをとりその従業員のために実施するのが企業年金、個人が自らのイニシアティブで老後に備えるのが個人年金、ということになる。もっともこのような整理が法令上明言されているわけではない。またこのような枠組みの下では内部留保型の退職一時金制度なども「企業年金」にカテゴライズすることができそうである。

2.1.2 私的年金の現状 統計データ³から

確定給付企業年金の制度数（規約数）は 13,583、うち基金型が 685、規約型が 12,898 であり、（2017 年 3 月 1 日現在）加入者数は 795 万人（同年 3 月末現在）である。加入者数・制度数のピークは 2011 年であり、それ以降は緩やかな減少傾向にある。純資産額は 33 兆円に達する（2016 年 3 月末）。

企業型確定拠出年金の加入者数は、2002 年 8 万人、2005 年 125.5 万人、2010 年 340.4 万人、2015 年 505.2 万人（いずれも 3 月末）そして 2017 年 3 月末現在では 591.4 万人であり、順調に伸びていると言ってよいであろう。直近の制度数（規約数）は 5,349 件（2017 年 3 月末現在）事業主数は 26,228 社（2017 年 3 月末現在）である。資産額の合計は 9.57 兆円である（2016 年 3 月末）。なお個人型確定拠出年金の加入者も着実に増加傾向にあり、48 万 9,008 人（2017 年 4 月末現在）に達している。

厚生年金基金は近年大きく数を減らしているが、依然として加入員 117 万人、事業所数約 18,000 を数える。

退職一時期制度を含めた企業年金制度の実施割合については様々な統計がある。たとえば、退職給付制度（年金・一時金）を実施している企業の割合については 75.5 パーセントというデータがある（平成 25 年就労条件総合調査）。また別の調査では、退職一時金制度を有する企業が 91.7 パーセント、退職年金制度（確定給付企業年金、企業型確定拠出年金など）を有する企業が 94.5 パーセントとされている（中央労働委員会・平成 27 年賃金事情等総合調査）。また日本経団連の調査では退職一時金と退職年金制度の併用企業が 74.5 パーセント、退職年金制度のみが 12.8 パーセント、退職一時金のみが 2.6 パーセントである（2014 年 9 月度退職金・年金に関する実態調査結果）。さらに人事院の調査では、退職給付制度がある企業 92.6 パーセント、退職一時期制度がある企業 88.0 パーセント（うち社内準備による退職一時金が 80.7 パーセント）である（平成 29 年 4 月 民間の退職金及び企業年金の調査結果並びに国家公務員の退職給付に係る本院の見解）。同調査によれば、企業年金制度がある企業は 51.7 パーセントであり、その種類は確定給付企業年金 53.4 パーセント、企業型確定拠出年金 37.7 パーセント、厚生年金基金 19.4 パーセントである（複数回答）。

それぞれの統計ごとに調査対象数や項目建ては微妙に異なるため一般化は難しいが、敢え

³ 企業年金連合会、信託協会・生保協会・JA 共済連「企業年金の受託概況」（平成 28 年 3 月末現在）などのデータによる。

てざっくり全体をまとめるなら、内部留保型を含めればほとんどの企業が何らかの退職給付制度を実施しており、大企業になるほどその実施割合は高い。また多くの企業型何らかの形で外部積立型の企業年金制度を利用している、というところだろうか。

2.1.3 「公私連携」のイメージ

確定給付企業年金法及び確定拠出年金法の 1 条は、「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与すること」を制度の目的と位置づけている。しかしそれ以上具体的に法政策上「公私連携」という枠組みが用いられているわけではない。もっとも後述するように税制上には「公私連携」の理屈がみられる。

2.2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」 税制優遇

日本の場合は、私的年金は任意の制度だが、税制優遇によって制度の実施・加入を誘導するというアプローチ(上記)が採用されている。ただしその仕組みは非常複雑かつ難解であり、果たして本当に「優遇」と呼べるのかという疑問もなくはない。

2.2.1 掛金拠出時

2.2.1.1 事業主掛金

事業主は自らの掛金を損金に算入できる(法税 22 条 3 項、同令 135 条)。掛金と同額を内部留保し利益として課税されてしまうのに比べれば、損金算入は確かに税制上の「優遇」ではある。しかし、同じ金額を給与で支払った場合もやはり損金算入されるので、これとの比較では「優遇」とは言い難い。また、支給時に給付の全額を損金算入するより毎年掛金として継続的・計画的に一定額を損金算入できる方が事業主にとってより大きなメリットがある、という考え方もありうる。費用負担の予測可能性が高まるという点は確かにメリットといえそうだが、退職一時金の支給額も損金算入されることを考えれば、やはりこの観点だけから税制上の「優遇」があると言えるのかどうかは疑問が残るところではある。

一方、事業主が従業員のために掛金を拠出した時点で、従業員が一定の経済的利益を得たとみることが可能である。税法は原則として「その年において収入すべき金額」(所税 36 条 1 項)を課税対象とするので、掛金拠出時点で従業員の給与所得として課税すべきとも考えられる。しかし、確定給付企業年金や企業型確定拠出年金などの掛金は、給与所得における「収入」とされず、課税繰延の対象となる(所税令 64 条 1 項)。拠出時を非課税とした代わりに、給付支給時に課税が行われることとなる。

給付時に課税するのになぜこれが「優遇」になるかと言えば、第 1 に、一般に給付時の方が高齢で他の所得が少ないと考えられるため、累進課税であれば税額が低く抑えられる、第 2 に、運用益が非課税であれば(給付時の税率にもよるが)その分課税額が少なくなる(後述するように現行法下では特別法人税が課せられればこのメリットは相殺される)第 3 に、現行法下での退職所得がそうであるように、一般に給付時課税の方が税率が低いため、である。以上の説明からも自明なように、これらすべての「優遇」は、いずれも制度設計次第では「優遇」ではなくなってしまう。何と比べての「優遇」なのか、どの程度の「優遇」なの

かは、実は曖昧なのである。

なお、以上は従業員側の所得税におけるメリットだが、同時に企業側のメリットともいえる。この税制「優遇」により、事業主はより低い負担で従業員に同じ利益をもたらさうからである。

2.2.1.2 従業員掛金

厚生年金基金については社会保険料控除（所税 74 条 2 項 7 号）、確定給付企業年金については生命保険料控除（他に生命保険契約がある場合はその保険料と合算で）、企業型及び個人型確定拠出年金については小規模共済等掛金控除の対象となる。

2.2.2 給付支給時

2.2.2.1 一時金給付

前述のように、内部留保型退職一時金の支給額について、事業主は損金に算入できる。

給付の支給を受ける側の所得税の課税においては、内部留保型の退職一時金は退職所得（所税 30 条 1 項・31 条 2 号 3 号、所税令 72 条）として、また確定給付企業年金や企業型確定拠出年金の一時金給付はみなし退職所得（所税 31 条 2 号 3 号、所税令 72 条 2 項 2 号 4 号）とされ、いずれも給与と異なる扱いを受ける。企業年金給付は、勤務に対する対価であるという点では給与と同じ性格だが、一時にまとめて支給されること、退職後特に老後の生活の糧であることから、累進税率の適用を緩和する必要があるということで分離課税の退職所得として扱われる。

退職所得の金額は、その年における退職手当等の収入金額から退職所得控除額を控除した残額の 2 分の 1 に相当する金額である（所税 30 条 2 項）。退職所得控除は以下の表のように計算される（同条 3 項 4 項）。

退職所得控除

勤続年数	退職所得控除額
20 年以下	勤続年数 × 40 万円（但し下限額 80 万円）
20 年超	（勤続年数 - 20 年）× 70 万円 + 800 万円

この計算式から明らかなように、勤続 20 年を分岐点として控除額が大幅に増加する。老齢に近づいて退職した者をより手厚く保護するという趣旨によるものであり、伝統的な日本の長期雇用制にマッチした仕組みといえるが、裏を返せば転職者を殊更に不利に取り扱う仕組みでもある。

2.2.2.2 年金給付

年金給付は、「公的年金等」として、公的年金とともに雑所得と扱われる（所税 35 条 1 項）、分離課税ではなく総合課税である。かつては過去の勤務に対する対価であるとして給与所得として課税されていたが、1987 年の所得税法改正により給与所得から切り離され独立の所得

類型となった。その根拠は、本来の給与所得と異なり経費を必要とするものではないので給与所得控除を認めるべきでない、他方で年金受給者は高齢者であり、税負担を給与所得よりも軽減する必要がある、というものであった。

雑所得の額は、以下の計算式で算出される（下記表も参照）。

$$\begin{aligned} \text{雑所得} = & (\text{公的年金等の収入金額} - \text{公的年金等控除額}) \\ & + (\text{その他の雑所得に係る総収入金額} - \text{必要経費}) \end{aligned}$$

公的年金等に係る雑所得の金額=(a) × (b)-(c)

受給者の年齢	(a)公的年金等の収入金額の合計額	(b)割合	(c)控除額
65歳未満	公的年金等の収入金額が700,000円以下 所得金額はゼロ		
	700,001円から1,299,999円まで	100%	700,000円
	1,300,000円から4,099,999円まで	75%	375,000円
	4,100,000円から7,699,999円まで	85%	785,000円
	7,700,000円以上	95%	1,555,000円
65歳以上	公的年金等の収入金額が1,200,000円以下 所得金額ゼロ		
	1,200,001円から3,299,999円まで	100%	1,200,000円
	3,300,000円から4,099,999円まで	75%	375,000円
	4,100,000円から7,699,999円まで	85%	785,000円
	7,700,000円以上	95%	1,555,000円

雑所得は、勤続年数に応じて控除額が増加するわけではなく、分離課税でもないため、通常は退職所得として扱われる方がより有利であると思われる。

2.2.3 運用時 特別法人税

2.2.3.1 原則

確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、厚生年金基金、適格年金に対する事業主の掛金を原資とする年金積立金（退職年金等積立金）には、いわゆる特別法人税が課される（法税84条）。現在の税率は国税・地方税あわせて年1.173パーセントである。法人税と呼ばれるが、実質は法人税ではなく、掛金拠出時から年金給付時までの運用益に関する所得税の繰延べに対する課税であり、個人の所得に対する課税繰延の利益を相殺する利子税といえる⁴。支

⁴ 掛金100万円、所得税率及び利子税率10パーセント、市場利率年10パーセントと仮定した場合、拠出時に課税されると元本は100×0.9=90万円となる。これを1年運用すると99万円となるが、運用益分の9万円にも10パーセントの利子税がかかるので、結局最終的な手取りは98.1万円となる。これに対し拠出時非課税の場合には、100万円が10パーセントで運用され1年後に110万円になる。これに10パーセントの所得税及び利子税が課されるので最終的な手取りは110×0.9=99万円となる。この0.9万円分の差額を回収するために課されるのが特別法人税ということになる。

払義務者は積立金を管理する受託金融機関や基金である。

課税対象となるのは、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格年金については、従業員拠出相当分を除いた積立金全額である（法税 84 条 2 項）。厚生年金基金の場合は代行部分相当の積立額の 3.23 倍を超える部分である。「代行部分相当の積立額の 3.23 倍」は、国家公務員共済組合法の規定による長期給付に準ずる給付を行うのに必要な金額、つまり「公務員なみ」の年金に必要な金額という観点から計算されたものである（現実にはそのように潤沢な積立金を保有する基金は存在しない）。公的年金である厚生年金保険を代行しそれに上乗せで給付を行う厚生年金基金に対する掛金のうち、公務員水準の給付を行うのに必要な金額までは「公課」の一種であり、事業主から従業員への給与ではない、つまり課税繰延の問題が生じる余地はない、という考え方に基づく。

2.2.3.2 特別措置 特別法人税の「凍結」

実際には、運用利回りの低下などを背景に、特別法人税は 2001 年度以降今日までずっと「凍結」されている。この凍結措置は 2 年あるいは 3 年ごとに継続的に延長されており、直近でも 2017 年 4 月から 3 年間の延長が決定されている。確定給付企業年金や企業型確定拠出年金は制度発足以来一度も特別法人税が賦課されていないことになる。

2.2.4 検討

前述のように、損金算入自体は少なくとも給与として支払うのに比べて優遇とは言えない。課税繰延のメリットは存するが、特別法人税の「凍結」が解除され本則どおり課されることになればそれは相殺されてしまう⁵。他方で、長期勤続した上で給付時に一時金での受け取りを選択すれば非常に「お得」である。現行法下の税制「優遇」は、やや歪んだ形であると言わざるを得ないであろう。

特別法人税の立法過程では、特別法人税の課税は「理論的には直ちに給与所得課税を行なうのと全く同じで、この課税自体は適格退職年金を優遇するものでなく、税制の整備である」が、ただ実際には給与所得税の繰延べを政府からの 7 分の利子 による貸付けと考えれば 実際の金利より低いこと などから、「1%課税は事実上、優遇の効果をもつ」とされていた⁶。「実際の金利」が 1 パーセントどころかゼロいやマイナスというこの時代に、仮に特別法人税が凍結解除となって本則どおり課されることになれば、税制「優遇」どころか不当な過重課税である。企業年金が公的年金を補完して国民の老後所得保障を確保するための仕組みであり、したがって国家は企業がそれを任意に実施することを促すためのインセンティブを用意すべきである、という考え方に立つのであれば、現行法にはその税制上のインセンティブが十分

⁵ 第 3 回企業年金政策研究会（2009 年 6 月）において、佐藤英明神戸大学教授（租税法）も「『優遇』というのは言葉の使い方の問題」「特別法人税を課税するのが本則であるというのはまさにそこまでの『優遇』はないと。課税ルールの切り替えのレベルに留めるのがまず第一歩であろうと、そういう理解でいまの形は作られている」と述べている。

⁶ 吉牟田（1971）357 頁以下、及び第 4 回企業年金政策研究会（2009 年 9 月）での藤井康行委員の報告を参照。

あるとはいえないであろう。

2.3 給付における「公私連携」

2.3.1 給付水準における公私連携

2.3.1.1 所得代替率

公的年金の所得代替率は、法令上正面から規定されているわけではないが、マクロ経済スライドの発動基準としての所得代替率が、国民年金法等の一部を改正する法律（平成 16 年法律第 104 号）附則第 2 条に定義され、この定義に基づき公的年金の財政検証が実施されている。そこでは「給付開始時の現役世代の手取り収入と比べてどの程度の年金額を受け取るか」という基準が用いられている。平成 26 年財政検証では平成 26 年度の所得代替率は 62.7 パーセントとされ、しかし今後マクロ経済スライドによる給付水準の調整が行われる結果、最終的な所得代替率は経済状況によっては 50 パーセント近くまで低下するとされている。

公私年金の給付を併せて退職前所得の何割を保障、というような発想は法政策上明確に打ち出されてはいない。ただし、前述した厚生年金基金における特別法人税の非課税上限である「代行部分相当の 3.23 倍」（旧厚生年金保険法 132 条 3 項）は、国家公務員共済組合の長期給付の水準を沿革とした、「公的年金の給付と併せ退職前所得の 6 割を確保するための望ましい水準」としての努力目標として設定されたものであり、ここにインテグレーション的な公私連携の発想をみることもできる。そして確定拠出年金の拠出限度額も元をたどればここに行き着く。つまり、少なくともかつての法令上では、「公務員並み」の給付が望ましい、という考え方がとられていたということである。

2.3.1.2 スライド制など

私的年金においてスライド制など実質的な給付水準の確保を図る措置に関する規制はなされておらず、また実際にスライド制を採用している制度もないと思われる。

2.3.1.3 確定拠出年金における措置

元本保証の仕組みは採用されていない。なおこれまでは、確定拠出年金における運営管理機関は運用方法として必ず元本確保型商品を 1 つ提示しなければならないとされていた（確定拠出 23 条 1 項・73 条）。しかし 2016 年の法改正によりこの義務は廃止された。もっともリスク・リターン特性の異なる 3 つ以上の運用商品を提示する義務が課されることとなったため、實際上元本確保商品の提示が全くなされないということはないものと思われる。

いわゆるデフォルトファンドに関しては、これまでは法令上の根拠規定はなく、法令解釈に一定の記述がなされているだけであった。しかしやはり 2016 年改正により、デフォルトファンドに関する根拠規定が法令上に定められ、指定運用方法（デフォルトファンド）は、長期的な観点から、物価その他の経済事情の変動により生ずる損失に備え、収益の確保を図るためのものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものでなければならないこととなった（確定拠出 23 条の 2 第 2 項）。今後改正法施行（2018 年春）までに省令が整備される

予定である。

2.3.2 給付形態における公私連携

2.3.2.1 私的年金の給付形態 統計データから

前述のように多くの場合一時金での給付受給を選択した方が税制上有利になることもあり、企業「年金」制度であるにもかかわらず、多くの制度において一時金での受給を選択することが可能となっており、また実際に多くの受給権者が一時金を選択している。人事院の「平成 29 年 4 月 民間の退職金及び企業年金の調査結果並びに国家公務員の退職給付に係る本院の見解」によれば、企業年金実施企業のうち一時金選択を可能としているのは 69.7 パーセントである。

もっとも、この内訳を詳しくみると、規約型確定給付企業年金では 88.7 パーセント、基金型確定給付企業年金では 85.3 パーセント、企業型確定拠出年金では 62.2 パーセント、厚生年金基金 48.0 パーセント、自社年金 17.8 パーセントとなっている。厚生年金基金と自社年金が平均を引き下げており、かつ（一時金選択制があるかどうか）「不明」という回答 実際には一時金選択が可能であるものと推測される がそれなりの割合を占めている（企業型確定拠出年金で 25.5 パーセント、厚生年金基金で 24.0 パーセント）ことを考えれば、ほとんどの制度では一時金選択が可能と考えてよいのではないかと思われる。

また実際にも、年金の受給資格を有する者は一時金を選択している。年金受給資格者のうち全額一時金での支給を選択した者の割合は 68.7 パーセントであり、全額年金を選択したのは 19.5 パーセントにとどまる。年金現価に占める一時金選択額の状況も、企業年金制度のみを実施している企業においては大卒事務で 78.6 パーセント、高卒事務で 81.5 パーセント、高卒現業で 89.5 パーセントに達している（以上、厚生労働省「就労条件総合調査」2013 年版）。

2.3.2.2 給付形態に関する規制など

厚生年金基金については、給付を年金で支給する場合には終身給付とすることが義務づけられている。他の制度にはそのような規制はなく、有期年金でも一時金でも支給が可能である。なお、興味深いことに、確定給付企業年金法においても確定拠出年金法においても、実際上は前述のように一時金支給が圧倒的であるにもかかわらず、条文上は年金での給付支給が原則であるような文言が用いられている。

2.3.3 給付保証における公私連携

かつて厚生年金基金には、あくまでも厚生労働大臣の認可を受けた「自主的な」制度としてではあったが、企業年金連合会（前身は厚生年金基金連合会）が実施する支払保証制度が存在しており、各厚生年金基金はその共済的な制度のための拠出金を負担していた。しかし法改正等により多くの厚生年金基金が解散・代行返上に向かうことが確実となったため、同事業は 2013 年に廃止された。

内部留保型の退職一時金制度については、賃金の支払の確保等に関する法律（賃確法）に

よる貸金立替払制度の適用があり、企業倒産等の場合でも一定の限度額までは政府が給付を「肩代わり」する。

参考文献

森戸英幸（2003）『企業年金の法と政策』有斐閣

吉牟田勲（1971）『退職金』税務経理協会

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のとされており、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¹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²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)からの平均給付額が 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³。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⁴。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。

¹ 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。

² DREES, *Les retraités et les retraites*, édition 2016, p.112.

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

⁴ 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

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	
個人レベルの私的年金	2,995,000	3,033,000	3,071,000	1,554,000
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
職業レベルの私的年金				
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）⁵、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
個人レベルの私的年金	37,305	40,534	43,156
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
職業レベルの私的年金	135,078	144,962	153,496
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

⁵ 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。

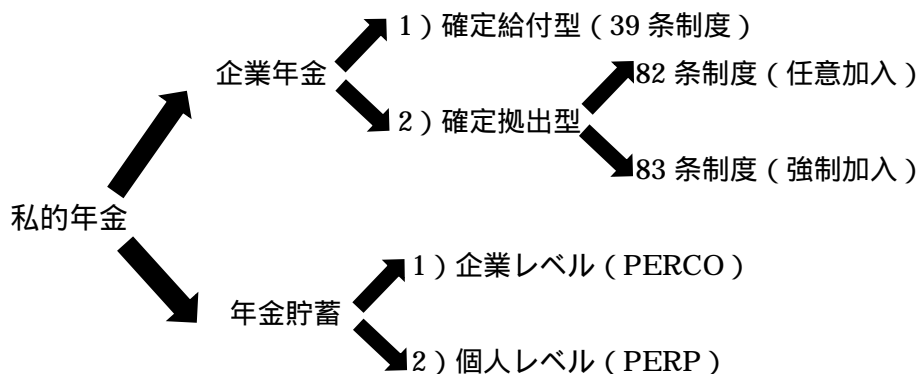
出典：DREES, *Les retraités et les retraites*, édition 2016, p.120.を一部修正して筆者作成。

〔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
個人レベルの私的年金	731	822	908
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
職業レベルの私的年金			
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⁶。

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)⁷、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。

⁶ 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)。

⁷ 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⁸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⁹。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¹⁰。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

⁸ 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。

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

¹⁰ 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）¹¹。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）¹²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）。

¹¹ 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。

¹² 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^e 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〕¹³）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¹⁴）。

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°）¹⁵。

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

¹³ 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。

¹⁴ 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。

¹⁵ 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¹⁶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¹⁷。

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

¹⁶ 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。

¹⁷ 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)¹⁸ 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)¹⁹、利益参加 (participation)²⁰ 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²¹。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。

¹⁸ 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。

¹⁹ 任意の企業利益分配制度。

²⁰ 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。

²¹ 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²²。

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²³。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²⁴。

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²⁵、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

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

²³ 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 で閲覧できる）。

²⁴ *Revue fiduciaire, op. cit. note 22*, p.406.

²⁵ 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²⁶。

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
個人レベルの私的年金	913,000	32,000	89	11	0
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
職業レベルの私的年金	1,154,000	43,000	84	6	11
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

²⁶ 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²⁷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）²⁸。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）²⁹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³⁰。

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

²⁷ 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）。

²⁸ Revue fiduciaire, *op. cit.* note 22, p.403.

²⁹ 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。

³⁰ 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³¹。

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³²、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³³。

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）、ポイントの使途の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）³⁴が送付され、45歳以降は加入制度の保険者に老齢年金

³¹ 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）。

³² 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。

³³ 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〕）。

³⁴ 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³⁵。

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³⁶。

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³⁷。

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³⁸。

ている。

³⁵ 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。

³⁶ 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。

³⁷ 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。

³⁸ J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO et R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 18^e 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³⁹。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⁴⁰。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⁴¹）。

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.

³⁹ 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。

⁴⁰ 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）参照。

⁴¹ 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^e 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^e 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。

第3章 ドイツにおける公的年金と私的年金の連携

1 ドイツにおける老後所得保障システムの全体像

1.1 老後所得保障の「3本の柱」

ドイツにおける老後所得保障は、年金保険 (Rentenversicherung) 企業年金 (Betriebliche Altersvorsorge) 個人年金 (Private Altersvorsorge) により成り立っており、これらは一般に「3本の柱」(Drei-Säulen) といわれている。65歳以上の者について所得の内訳をみると、公的年金保険 (第1の柱) が63%、企業年金 (第2の柱) が8%、個人年金 (第3の柱) が8%、その他の老齢保障 (国庫負担がある保障制度であり、第1の柱または第2の柱として機能する。注2、注3参照) が14%となっており、年金保険の役割がとくに大きい¹⁾。ただし、少子高齢化への政策的な対応にあたっては、年金保険については保険料の引上げを限定することとし、企業年金と個人年金については公的年金の縮減を補完するために積極的に普及を図るという方針が採られている (2.1参照)。

3本の柱に対応する典型的な制度にのみ注目する限りでは、第1の柱である年金保険 (このうちの公的年金保険。1.2参照) が公的年金に相当すること、第2の柱である企業年金 (1.3参照) と第3の柱である個人年金 (1.4参照) が私的年金に相当することは明確である。もっとも、これら以外にも公務員や自営業者について強制を加入する制度があるが²⁾、それらのなかには年金給付の機能 (第1の柱、第2の柱) 給付設計の特徴、国庫負担の有無などが異なる制度が含まれており、その限りでは公私の線引きが困難な制度もあるといえる。

1.2 年金保険

第1の柱である年金保険として位置づけられるのが、公的年金保険 (gesetzliche Rentenversicherung) である (このほかに、第1の柱とされる年金制度として、官吏・裁判官・軍人に対する保障制度、農業従事者に対する保障制度、自由業者に対する職域の保障制度がある³⁾。公的年金保険は、社会法典 (Sozialgesetzbuch) 第6編に基づいて実施される社会保険であり、賦課方式によって運営されている。ドイツの公的年金保険は、被用者年金として

¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 93-94.

² 年金保険のほかにも国庫負担のある年金制度があり、官吏・裁判官・軍人、公共部門の被用者、農業従事者、芸術家などがその適用対象とされている (Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 25-27)。また、強制加入の職域保障があり、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、心理療法士、建築士、エンジニア、公証人、弁護士、会計士、税理士といった自由業者がその適用対象とされているが、これらの制度においては、保険料とその運用益がもっぱら給付費用に充てられており、公費は投入されていない (Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 28-29)。

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 75. なお、官吏・裁判官・軍人に対する保障制度と自由業者に対する職域の保障制度は、第1の柱および第2の柱として位置づけられている。

発展してきた報酬比例の年金制度であるが、次第にその適用対象を拡大している。すなわち、現在でも、被用者（Beschäftigte）に対する強制適用を基本とするが（社会法典第6編1条）⁴、自営業者（Selbständig Tätige）の一部にも強制適用されるほか（社会法典第6編2条）⁵、16歳以上の者には任意加入も認めている（社会法典第6編7条）。

公的年金保険の被保険者は、約3650万人（2014年12月31日）、65歳以上の受給者は約1790万人（2015年1月1日）である（ドイツの人口は、約8220万人である。2015年12月31日）⁶。また、公的年金の収入額は、約2762億ユーロであり、その内訳は、保険料が約2073億ユーロ、国庫負担が約677億ユーロ、その他が約11億ユーロである（2015年）。

1.3 企業年金

第2の柱である企業年金は、企業の判断に基づいて、または、労働者の要求を受けて（2.2参照）実施される任意の制度である。ただし、これを実施する場合には、実施方法（下記参照）給付設計（3.3参照）給付保証（3.4参照）などに関して企業年金法（Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung）による規制を受ける⁷。企業年金の実施方法には、内部留保によって使用者が直接に給付を実施する直接約定（Direktzusage）、および、外部積立によって外部機関が給付の過程に関与する方式があり、後者はさらに、①使用者が締結した保険契約に基づいて保険者に対して掛金を拠出する直接保険（Direktversicherung。企業年金法1b条2項1文）、②独立の法人格をもつ実施機関に対して掛金を拠出する年金金庫（Pensionskassen。企業年金法1b条3項）、年金基金（Pensionsfonds。企業年金法1b条3項1文）および共済金庫（Unterstützungskassen。企業年金法1b条4項1文）に区別される（企業年金法1条1項2文。年金金庫、年金基金、共済金庫の異同については、3.4.2参照）。ただし、使用者は、外部機関の関与がある実施方法のもとでも、給付に関する責任を負うとされている（企業年金法1条1項）。

企業年金の拠出は、使用者によって行われるほか、労働者の賃金からも行われうる（ただし、この場合には、外部積立の実施方法のうちの年金基金、年金金庫、直接保険のいずれかによら

⁴ 僅少就業（Geringfügige Beschäftigung）については、適用除外および任意脱退の仕組みがある。まず、就業期間が1年のうち2ヶ月または50労働日を超えない場合には（社会法典第4編8条1項2号）保険加入が免除される（社会法典第6編5条2項1文1号）。また、賃金が月額45ユーロを超えない場合には（社会法典第4編8条1項1号）、申請による任意脱退が認められる（社会法典第6編6条1b項）。

⁵ 特定の職域の自営業者、および、「被用者類似の自営業者」には、年金保険が強制適用される。前者については、教師、介護人、助産師、水先人、芸術家、家内工業者、船員および一定の商人が、所定の要件のもとで保険加入を義務づけられる（社会法典第6編2条1文1号～8号）。また、後者については、保険加入義務のある被用者を雇用せず、かつ、1社のみから専属的に注文を受ける自営業者が、保険加入を義務づけられる（社会法典第6編2条1文9号）。ただし、自営業の報酬や期間が僅少就業の要件（注4参照）に相当する場合には（社会法典第4編8条3項）保険加入を免除される（社会法典第6編5条2項1文2号）。

⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 26.

⁷ 企業年金法は、「被用者に対して、労働関係を原因として、使用者により約束される、老齢保障給付、障害保障給付または遺族保障給付」に対して適用される（企業年金法1条1項）。

なければならない。企業年金法 1 条 2 項 4 号)。また、労働者には賃金の一部を年金の期待権に転換する請求権が認められており(賃金転換)、この権利の行使によっても労働者による拠出がなされうる(企業年金法 1a 条、2.2 参照)。

企業年金の給付設計には、確定給付型のほか確定拠出型があるが、確定拠出型においては、使用者が少なくとも拠出額(元本)に相当する給付を保障するものとされている(企業年金法 1 条 2 項 2 号、3.3.2 参照)。

労働者の拠出はその賃金から行われ(上記参照)、また、使用者の拠出はその一部が所得税法(Einkommensteuergesetz)にいう賃金に該当する(所得税法 19 条 1 項)⁸。したがって、これらに対しては本来であれば拠出時に課税がなされるはずだが、所定の要件のもとでの課税免除や所得控除によって、給付時に課税をするための仕組みが整えられている(所得税法 3 条 63 号、10 条、10a 条、22 条 1 号・5 号など、2.3、3.2 参照)。

企業年金の期待権は、2001 年の約 1460 万件から 2015 年の約 2040 万件へと増加しており、公的年金保険の被保険者に占める企業年金の加入者の割合は、57.0%となっている(2015 年)⁹。また、賃金転換については、企業年金の加入者のうち 55.2%がこれを利用しているとの調査結果がある¹⁰。年金資産の積立額は、約 5570 億ユーロ(直接約定のための引当金を含む。直接約定が約 2852 億ユーロ、直接保険が約 600 億ユーロ、年金基金が約 1433 億ユーロ、年金基金が約 307 億ユーロ、共済金庫が約 378 ユーロ)に達している(2014 年)¹¹。

1.4 個人年金

第 3 の柱である個人年金への加入は個人の判断に委ねられているが、所定の要件に合致する保険商品について課税の繰延や補助金の支給などの優遇をすることで老齢保障に寄与する内容を備える個人年金への加入を促進している。

まず、納税者一般に適用される制度があるが、これはとくに、公的年金保険の被保険者ではない自営業者(1.2 参照)が、老後の生活を支える基礎的な年金を確保することを助成するものである(リールアップ年金)。また、公的年金保険の被保険者などに適用される制度もあり、これはとくに、公的年金保険などの給付水準の低下による影響を受ける者が、それを補うための年金を確保することを助成するものである(リースター年金。詳しくは 2.3 参照)。

リールアップ年金は、62 歳以降に支給が開始される終身年金による老齢保障のみを目的とするか、これにくわえて障害保障または遺族保障を目的とすること、相続、移転、担保提供、譲渡、換金ができないことという要件を充足する保険商品に対して、納税者が保険料を拠出した場合に、これを所得から控除することで拠出分について給付時まで課税を繰延べる仕組みである(所得税法 10 条 1 項 2 号)。現時点では保険料に定率を乗じて控除の対象額を算定し

⁸ 拠出によって労働者が実施機関に対する請求権を取得することになる直接保険、年金金庫、年金基金においては、使用者の拠出は、所得税法上の賃金に該当する(Blomeyer(2015) Vierter Teil. Steuerrechtliche Vorschriften Kapitel C. Besteuerung der Beitragsleistungen an ein Versorgungswerk beim Arbeitnehmer Rn. 1)。

⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 132-132.

¹⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 133.

¹¹ Schwind(2016) S. 350.

ているが(2017年は保険料の84%)、このような算定方法は財政上の制約に基づく経過措置によるものであり¹²、2025年には保険料の全額が控除の対象額となる(所得税法10条3項)。公的年金の保険料なども含めた老齢保障に対する拠出に適用される控除には上限額があり、2017年は年額23,362ユーロである¹³。また、現時点では、給付時の課税は、年金額の一部に対してのみなされているが、これは制度改正にともなう経過措置であり¹⁴、2040年以降に支給が開始される年金給付については、給付全額に対して課税がなされる(所得税法22条1号)。

個人年金のうちリユールップ年金は、2005年の約14万8000件から2016年の約200万7000件へと増加している¹⁵。他方で、リスター年金は、2001年の約140万件から2016年の約1650万件へと増加しており、契約者数で見ると、2013年に約1090万人となっている(同年の契約数は約1600万件)¹⁶。また、リスター年金の拠出額(補助金を含む)は、約104億ユーロ(1人当たり約956ユーロ)であり(2013年)助成額(補助金と税制優遇)は、約36億6000万ユーロ(1人当たり約336ユーロ)である(2013年)¹⁷。

2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

2.1 概要

制度実施・加入・拠出における公私連携の枠組みは、2001年の法改正によって形成されている。労働人口の減少と平均余命の伸びという状況のもとで、同改正の立法者は、保険料の引上げによる公的年金の維持ではなく、私的年金への助成などによる企業年金と個人年金の普及を目指している。立法者が後者の政策を選択したことにつき、保険料の上昇による人件費の増大がもたらす自国経済の競争力への影響を考慮したとの指摘がなされている¹⁸。賃金の一部を企業年金に拠出する労働者の請求権、および、個人年金と企業年金への労働者の拠出に対する所得控除と補助金(リスター年金)が、同改正により導入されている。

なお、社会法典第12編および所得税法の改正案において、公的扶助の算定にあたり企業年金の一部を考慮しない(公的扶助を減額しない)こと¹⁹、賃金月額が2,000ユーロを超えない労働者のための企業年金への使用者の拠出に対して金銭的な補助をすること²⁰などが提案されている。これらはいずれも、低所得の労働者または平均所得以下の労働者について企業年金を普及させようとする枠組みである²¹。

¹² Risthaus(2004) S. 1331.

¹³ Weber-Grellet(2017) §10 Rn. 183.

¹⁴ Risthaus(2004) S. 1334.

¹⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 149.

¹⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 139-141.

¹⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 145-147.

¹⁸ Blomeyer(2001) S. 913-914.

¹⁹ BT-Drs. 18/11286, S. 9-10.

²⁰ BT-Drs. 18/11286, S. 24-25.

²¹ 前者は、労働協約の当事者に対して、低所得の労働者を適用対象に含む労働協約を締結することを促すものであるとされ(BT-Drs. 18/11286, S. 46)、後者は、使用者に対して、平均所得以下の労働者のために企業年金への拠出を行うことを動機づけるものであるとされる(BT-

また、企業年金法の改正案において、労働協約に基づく賃金転換(2.2 参照)の自動的な(すなわち、労働者の請求によらない)適用を認めること(労働者には、オプトアウトの権利がある)が提案されている²²。このような枠組みは、協約当事者が賃金転換を導入すれば、多数の労働者が、その制度を信頼して、そこに留まると想定するものである²³。

2.2 賃金転換

2.2.1 制度の枠組み

労働者は、使用者に対して、将来の賃金請求権を企業年金へと転換するよう請求することができる(企業年金法 1a 条 1 項)。このようにして賃金を企業年金に転換することを、賃金転換(Entgeltumwandlung)とよんでいる。このような枠組みは、表現を変えれば、労働契約の一方当事者である労働者の請求のみによって、他方当事者である使用者に対して企業年金の実施を義務づけるものであり、基本法上の自由権(基本法 2 条 1 項・12 条 1 項)との関係が問題となるが、合憲であると解されている²⁴。

労働者の請求を受けて実施される企業年金は、合意(労働協約、事業所協定、個別合意)によりその実施方法を定めることを基本としている。ただし、使用者が年金基金または年金金庫による実施を提案した場合には、労働者はそれに従わなければならない。他方で、それ以外の場合には、労働者は、直接保険による実施を要求することができる²⁵(以上につき、企業年金法 1a 条 1 項)。これら 2 つの規制のもとでは、労働者からみると、年金基金、年金金庫、直接保険のいずれかによることが保障されており、直接約定と共済金庫によることができるのは、労働者の同意がある場合のみとなる²⁶。保険監督に服する外部機関が関与することが、労働者の権利保護につながるという理解に基づく枠組みである²⁷。

また、賃金転換を請求する労働者は、使用者に対して、給付条件や給付設計などをリースター年金の助成要件に適合させるよう要求することもできる(企業年金法 1a 条 3 項)。その前提として、リースター年金による助成を受けうる実施方法(年金基金、年金金庫、直接保険)が選択される必要があるが(2.3.6 参照)、すでにみたとおり労働者が望めば最低でもこれら 3 つのうちのどれかは選択されうる。

労働契約は存続しているが賃金が支払われない場合、労働者には、自己負担で拠出を継続する権利が認められる(企業年金法 1a 条 4 項)。傷病や育児のための休業が典型であるが、この規定の適用にあたり理由の限定はない²⁸。この場合にも、使用者は給付に関する責任を負い、また、賃金転換に関する規定が準用される(企業年金法 1a 条 4 項)。このような状況において

Drs. 18/11286, S. 66)。

²² BT-Drs. 18/11286, S. 7.

²³ BT-Drs. 18/11286, S. 42.

²⁴ Förster(2012) § 1a Rn. 3.

²⁵ 使用者への過大な負担を回避する必要があるため、保険契約の相手方となる保険会社までは指定できないと解されている(Förster(2012) § 1a Rn. 16)。

²⁶ Müller-Glöge(2017) § 1a Rn. 9.

²⁷ Förster(2012) § 1a Rn. 16.

²⁸ Förster(2012) § 1a Rn. 44.

は個人年金によって老後への備えをする余地もあるが、それにもかかわらず企業年金への拠出を認める意義は、この規定によって個人年金には適用されない保護（使用者の給付に関する責任、使用者の調整検討義務、倒産保証など。1.3、3.3.3、3.4 参照）が及ぶことにある²⁹。

2.2.2 適用対象と適用要件

賃金転換を請求しうる労働者は、請求の相手方である使用者のもとでの就労に基づいて公的年金保険の被保険者とされる労働者に限られる（企業年金法 17 条 1 項）。

賃金転換の対象となる「将来の賃金請求権」とは、労働契約上の根拠をもつが、いまだこれに対応する労務給付がなされていないものをいう³⁰。労働者は、年金保険における保険料算定限度額（2017 年においては、月額 6,350 ユーロ）の 4% を上限として、賃金転換を請求することができる（企業年金法 1a 条 1 項）。他方で、賃金転換を請求する労働者は、最低でも公的年金における平均賃金（2017 年においては、年額 35,700 ユーロ）の 160 分の 1 を、企業年金に転換しなければならない（企業年金法 1a 条 1 項）。この制限は、合理的で着実な企業年金の期待権の構築を促すものである³¹。また、使用者は、賃金転換を請求する労働者に対して、同一年度においては毎月同額の賃金を転換するよう請求することができる（企業年金法 1a 条 1 項）。この制限は、使用者に対して賃金転換の簡便さを保障するものである³²。

2.2.3 給付内容

賃金転換に基づく年金給付は、確定給付型と確定拠出型（3.3.2 参照）のいずれの方式によることもできる³³。なお、賃金転換によって賃金請求権はこれと等価の期待権へと置き換えられるとの規定があり（企業年金法 1 条 2 項 3 号）、確定拠出型によることがこの等価性を備えるかが問題となりうる³⁴。これに関しては、転換時を基準にして等価性は判断されると解されているため³⁵、転換時において拠出額（転換額）と保障内容とが均衡していれば等価であると認められる³⁶。

また、賃金転換に基づく年金給付については給付水準の調整（3.3.3 参照）が厳格化されており、1 年につき最低でも 1% の引上げを行うか、または、直接保険または年金基金による場合において元本に充当される運用益のすべてを給付の引上げに用いるよう求められている（企業年金法 16 条 5 項）。

²⁹ Blomeyer(2015) § 1a Rn. 70.

³⁰ Förster(2012) § 1a Rn. 4.

³¹ Förster(2012) § 1a Rn. 12, Müller-Glöge(2017) § 1a Rn. 6.

³² Müller-Glöge(2017) § 1a Rn. 6. この制限も、下限の設定と同じく、合理的で着実な企業年金の期待権の構築を促すものだと説明する見解もある（Förster(2012) § 1a Rn. 12）。

³³ Müller-Glöge(2017) § 1a Rn. 13.

³⁴ ただし、給付水準の調整との関係では、賃金転換に基づく確定拠出型の年金を想定した規定がおかれている（企業年金法 16 条 3 項）。

³⁵ Müller-Glöge(2017) § 1 Rn. 26.

³⁶ Müller-Glöge(2017) § 1 Rn. 31.

2.3 リースター年金

2.3.1 制度の枠組み

助成対象に含まれる納税者が行政庁の認証を受けた老齢保障契約に基づいて保険料を拠出した場合に、納税者の申請を受けて、行政庁の職権によって補助金額と所得控除による所得税の軽減額とが比較されてより有利な助成方法が適用される（所得税法 10a 条・79 条・82 条・89 条、老齢保障契約認証法 1 条・3 条・5 条）³⁷。補助金の算定方法は、基本的には定額としてつつ育児を優遇するものであり（2.3.3 参照）、所得控除による恩恵が少ない低所得者や多くの子どもを養育する者は、補助金によってより有利な助成を受けることができる³⁸。

2.3.2 助成対象と助成要件

助成対象となる納税者の範囲は、法改正の意図（2.1 参照）を受けて、立法者による老齢保障の引下げによって影響を受ける公的年金保険の被保険者などに限定されている（所得税法 10a 条 1 項）³⁹。

老齢保障契約としての認証を受ける要件は、同じく法改正の意図を受けて公的年金に準ずる内容を要求しつつ、他方で、私的年金に特有の考慮事項としての事業者間の競争促進（要件における保険商品以外の保障方法の許容、要件における年金資産の移管手段の確保）や顧客の利益保護（要件における取引費用の分配方法の制限）などにも配慮するために⁴⁰、部分的には公的年金とは異なる契約条件や給付設計なども許容されている。具体的な認証要件は非常に複雑なものだが、主要な要件としては、62 歳に達する前または当事者が加入する公的年金などの老齢給付が支給される前には給付の支給が開始されないこと（ただし、障害保障または遺族保障を追加的に実施することはできる。また、支給開始時より前に住宅の購入のために年金資産を利用することができる。所得税法 92a 条）、最低でも拠出された保険料が老齢保障のために用いられること（ただし、障害保障または遺族保障が付加されている場合には、保険料の 20%までは上記から除外することができる）、終身年金などの給付形態によって終身の保障がなされること（ただし、支給開始時の年金資産の 30%までは、年金ではなく一時金などの給付形態によって支給することができる）、契約締結や商品販売の費用が最低でも 5 年にわたり均等に分配されること、異なる老齢保障契約に年金資産を移管するための解約権が付与されていることなどである（老齢保障契約認証法 1 条 1 項）。また、加入者への費用の請求に関しては、契約の解消にともなう年金資産の移管について 150 ユーロを超える費用を請求してはならないとされている（老齢保障契約認証法 1 条 1 項）。

2.3.3 助成内容——補助金

補助金は、基礎補助および児童補助によって構成されている。基礎補助は、年額 154 ユーロ

³⁷ Weber-Grellet(2017) §10a Rn. 25-27.

³⁸ Kirchhof(2017) § 10a Rn. 1.

³⁹ BT-Drs. 14/4595, S. 62-63, Kirchhof(2017) § 10a Rn. 3-4, Weber-Grellet(2017) §10a Rn. 8-12.

⁴⁰ BT-Drs. 14/4595, S. 63-64.

であり、25 歳未満の納税者による最初の申請にのみ 200 ユーロが追加される（所得税法 84 条）。児童補助は、児童手当が支給される子ども 1 人につき年額 185 ユーロ（2007 年 12 月 31 日より後に生まれた子どもについては年額 300 ユーロ）である（所得税法 85 条 1 項）。ただし、補助金の全額を受給できるのは、最低拠出額に相当する保険料が拠出された場合に限られる。最低拠出額は「受給権者の前年の所得（年金保険において保険料が賦課される所得。上限が設定されている）×4% - 受給権者に付与される補助金」（下限は 60 ユーロ）により算定される（所得税法 86 条 1 項）。拠出額がこれを下回る場合には、最低拠出額に対する実際の拠出額の比率によって補助金が減額される（所得税法 84 条 1 項）。補助金の支給対象となる老齢保障契約は 2 つに限られ、この場合には、補助金の金額は、保険料に応じて各契約に按分される（所得税法 87 条 1 項）。

また、夫婦の一方のみが助成対象に含まれる場合には、他方の配偶者は、本人名義の老齢保障契約に基づき年間 60 ユーロ以上を拠出しているなどの要件を充たすことで、補助金を受けることができる（所得税法 79 条）。この場合には、各年度において 1 つの老齢保障契約についてのみ補助金を受けることができる（所得税法 87 条 2 項）。なお、助成対象に含まれる配偶者が自身の最低拠出額に相当する保険料を拠出しない場合には、ここで認められる他方配偶者の補助金も減額される（所得税法 86 条 2 項）⁴¹。

2.3.4 助成内容—所得控除

所得控除は、年額 2,100 ユーロを上限として老齢保障保険料（助成対象の納税者が老齢給付の支給開始時まで老齢保障契約に基づいて拠出した保険料など。所得税法 82 条）を所得から控除するものである（所得税法 10a 条 1 項）。上限額の範囲内であれば複数の契約に対する拠出も可能であり、この場合には、所得控除の対象額は、保険料に応じて各契約に按分される（所得税法 10a 条 4 項）。なお、夫婦の一方のみが助成対象に含まれ、かつ、夫婦の他方が助成対象には含まれないが補助金を受ける場合（2.3.3 参照）には、前者の拠出した老齢保障保険料だけでなく、後者の拠出した老齢保障保険料も、所得控除の対象になる（所得税法 10a 条 3 項）。

2.3.5 返還義務

助成を受けて積み立てられた年金資産が、老齢保障契約の認証要件から逸脱するかたちで払い戻された場合には、拠出時に支払われた補助金または軽減された所得税を返還することが求められる（所得税法 93 条 1 項）。

ただし、自己名義の他の老齢保障契約に年金資産を移管する場合、支給開始時において少額年金（支給月額が、年金保険における平均賃金の 1% を超えない年金。年金保険における平均賃金は、2017 年においては、旧西ドイツ地域では 2,975 ユーロ、旧東ドイツ地域では 2,660 ユーロ）を一時金によって清算する場合などには、逸脱した払戻しにはならず（所得税法 93 条

⁴¹ Bundesministerium der Finanzen(2013) Rn. 86.

2 項・3 項)⁴²、また、当事者の死亡時において配偶者名義の老齢保障契約に年金資産を移管する場合などには、返還義務は生じないとされる（所得税法 93 条 1 項）。

2.3.6 企業年金への適用

以上の助成措置は、年金基金、年金金庫または直接保険により実施される企業年金に対する労働者の拠出にも適用されうる（所得税法 82 条 2 項）。したがって、リースター年金の助成を受けて老後に備えようとする労働者にとっては、個人年金への拠出のほかに賃金転換（2.2 参照）による企業年金への拠出という選択肢もあるが、企業年金においては使用者にも給付に関する責任が課されること（1.3 参照）、実施機関（保険会社など）との関係では労働者本人よりも使用者のほうが有利な保障契約を締結しうる地位にあることなどから、企業年金のほうにより多くのメリットがあると指摘されている⁴³。また、補助金は 2 つの契約まで支給されるので（2.3.3 参照）、企業年金と個人年金との併用も可能である。

3 給付における「公私連携」

3.1 概要

給付形態、給付水準、給付保証のそれぞれについて、公私連携に寄与する枠組みがみられるが、それらの多くは、企業年金法に含まれる、労働条件の保護のための規制である。すなわち、給付水準との関係では、公的年金などを含めた保障総額の約定についての規制、確定拠出型の年金給付についての規制、および、年金給付の支給期間における給付水準の調整についての規制があり、また、給付保証との関係では、使用者の支払不能を保障事由とする倒産保証が制度化されている。

なお、法律に基づいて連邦政府が作成する年金保険に関する報告書における記載事項のひとつに、全般的保障水準（Gesamtversorgungsniveaus）というものがある。全般的保障水準とは、典型的な受給者についての公的年金と私的年金（税制優遇などの助成を受けるもの）とを合わせた年金水準のことである（社会法典第 6 編 154 条 2 項）。この指標は、所与の条件のもとで将来の年金水準について推計するものであり、これによって現状を把握して、必要な場合には適切な措置を提案することが、連邦政府に求められている（社会法典第 6 編 154 条 3 項）⁴⁴。

3.2 給付形態

私的年金の給付形態についての強行的な規制はない。したがって、企業年金および個人年金による給付はその全部または一部が一時金として支払われる場合もあり、65 歳以上の者のう

⁴² 企業年金との関係では、労働契約の終了後において旧使用者から新使用者に年金受給の期待権を移転する場合（企業年金法 4 条 2 項・3 項）には、一定の要件のもとで逸脱した払戻しとはならない（所得税法 93 条 2 項）。

⁴³ Blomeyer(2001) S. 919.

⁴⁴ Kreikebohm(2008) § 154 Rn. 2-4.

ち 2%が企業年金からの一時金を受けており、7%が私的年金からの一時金を受けているとの調査結果がある⁴⁵。

他方で、税制優遇などの要件により年金形態での支払いに誘導するという枠組みが用いられている。すなわち、リールップ年金は、その要件として、終身年金のための拠出であることを要求しており（所得税法 10 条 1 項。1.4 参照）、リースター年金は、その要件として、終身年金その他の終身の保障のための拠出であることを要求している（老齢保障契約認証法 1 条 1 項。2.3 参照）。また、賃金に該当する使用者の拠出（1.3 参照）を非課税とする要件も、終身年金その他の終身の保障のための拠出であることを要求している（所得税法 3 条 63 号）。

3.3 給付水準

3.3.1 総額保障約定

給付額の算定方法のひとつとして公的年金、生命保険などと企業年金とを合算して一定の給付額を保障するというものがある。総額保障約定（Gesamtversorgungszusagen）とよばれる算定方式であり、企業年金がもつ機能のなかでも所得保障をとくに重視するものといえる⁴⁶。総額保障約定を採用するか否かは使用者の判断（または労使の合意）に委ねられるが、これを採用する場合には、給付額の決定後において経済状況の変動に基づく公的年金などの増額を理由として企業年金の給付を減額してはならない（企業年金法 5 条 1 項）、労働者の拠出に基づく給付と企業年金の給付とを調整してはならない（ただし、義務的保険料に基づく公的年金、使用者が半額以上を拠出したその他の給付には、この規制は及ばない。企業年金法 5 条 2 項）という規制を受ける。

もっとも、現在はこのような算定方法はほとんど用いられていないとの指摘がある。その理由として、使用者にとっては、公的年金の給付水準について見通しが立たない状況では、給付のための負担について予見ができないこと、労働者にとっては、退職前の地位や勤続年数とは無関係に企業年金の給付額が決定されることに納得できない場合があることが挙げられている⁴⁷。

3.3.2 最低給付付き拠出約定

確定拠出型の企業年金のことを拠出約定（Beitragszusage）というが、企業年金法は、企業年金の一類型として、最低給付付き拠出約定（Beitragszusage mit Mindestleistung）を挙げている。それによれば、最低給付付き拠出約定とは、使用者が、年金基金、年金金庫または直接保険に対して保険料を支払うこと、および、約定された保険料の総額を最低額として、保険料とのその運用益を老齢給付のために提供することを義務づけられる約定をいう（企業年金法 1 条 2 項 2 号）。このような最低給付をともしない拠出約定が締結された場合には、最低給付を約定しない部分についてその約定は一部無効となり、最低給付付きの約定として扱われる

⁴⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) S. 92-93.

⁴⁶ Förster(2012) § 1 Rn. 82.

⁴⁷ Förster(2012) § 1 Rn. 84.

ことになる⁴⁸。もっとも、年金金庫と直接保険に対しては厳格な運用規制が適用されるため、これらの場合には年金資産が毀損されることは想定されず、このよう厳格な運用規制の対象ではない年金基金についてのみ、使用者の最低給付が問題になるとの指摘がある⁴⁹。

現行法においては上記のとおり最低給付のない拠出約定は予定されていないが、企業年金法の改正案のなかには、純粋な拠出約定（reine Beitragszusage）を導入する内容が盛り込まれている。それによれば、純粋な拠出約定とは、使用者が、労働協約またはこれに基づく事業所協定などによって、年金基金、年金金庫または直接保険に対して保険料を支払うことを義務づけられる約定をいう⁵⁰。労働組合の関与によって労働者の利益にも配慮しつつ、使用者の責任を軽減することにより、企業年金を普及させようとする枠組みである⁵¹。

3.3.3 年金水準の調整

物価の上昇によって年金給付の購買力が低下することから受給者を保護するために、年金給付の調整に関する規定が設けられている⁵²。信義誠実の原則を具体化するものとしてこの規定を説明する見解がある⁵³。このような目的を達成する手段としては、所定の基準に基づいて自動的な調整を行う、労使交渉の結果に基づいて調整を行う、使用者の判断に基づいて調整を行うなどの方法がありうるが、使用者の負担にも配慮して3つ目の方法によっている⁵⁴。すなわち、使用者には、年金給付の調整に関して、3年ごとに検討をして、公正な裁量に基づき決定をすることが義務づけられている（企業年金法16条1項）。また、調整にあたっては、受給者の利益状況（物価の上昇など）だけでなく、使用者の経済状況も考慮されうる（企業年金法16条1項）。

当初は上記の内容のみが条文に盛り込まれていたが、このような規定に対しては、将来の調整は使用者にとって予見できない負担であり、これによって企業年金の普及が阻害されるという問題が指摘されていた⁵⁵。このような指摘を受けて、履行のみなしや義務の免除といった法技術を用いた義務内容の具体化が図られている。

すなわち、消費者物価指数の上昇率または当該企業における比較可能な労働者集団の手取賃金の上昇率を超える調整がなされている場合には、調整に関する義務が履行されたものとみなされる（企業年金法16条2項）。また、使用者が毎年1%以上の調整を義務づけられている場合、年金制度が直接保険または年金金庫によって実施され、かつ、元本に充当される運用益がすべて年金給付の増額に充てられている場合、または、確定拠出型の約定（最低給付付き拠出約定）がなされている場合には、調整に関する義務は免除される（企業年金法16条3項）。さらに、書面による説明などの手続をへて労働者が異議を述べなかった場合には、調整を行わ

⁴⁸ Blomeyer(2015) § 1 Rn. 89.

⁴⁹ Blomeyer(2015) § 1 Rn. 93.

⁵⁰ BT-Drs. 18/11286, S. 5.

⁵¹ BT-Drs. 18/11286, S. 39-40.

⁵² Blomeyer(2015) § 16 Rn. 11.

⁵³ Blomeyer(2015) § 16 Rn. 12.

⁵⁴ Blomeyer(2015) § 16 Rn. 11.

⁵⁵ Blomeyer(2015) § 16 Rn. 2.

かったことが正当であるとみなされる（企業年金法 16 条 4 項）。

3.4 給付保証

3.4.1 制度の枠組み

使用者が支払不能に陥った場合において、企業年金による給付の受給者などに対して、使用者が支払うべき給付を保証する制度が、倒産保証（Insolvenzversicherung）である（企業年金法 7 条）。倒産保証は、相互保険会社である年金保証機関（Pensions-Sicherungs-Verein）によって運営されている（企業年金法 14 条 1 項。以下では「保証機関」とする）。倒産保証の目的は、企業年金の受給者などを財産的損害のリスクから保護することにある⁵⁶。したがって、倒産保証が実施される場合における使用者の給付義務は、免除されるのではなく、保証機関に移転する（企業年金法 9 条 2 項）。この制度について、企業年金がもつ賃金的性格から導かれる帰結であると説明する見解がある⁵⁷。

倒産保証の実施のために必要な資金は、使用者が負担する保険料によって調達される（企業年金法 10 条 1 項）。保険料が賦課されるのは、適用対象（3.4.2 参照）に含まれる企業年金を実施する使用者である（企業年金法 10 条 1 項）。

3.4.2 適用対象と保証事由

企業年金には 5 つの実施方法があるが（1.3 参照）、保障約定を履行するための資金が使用者の支払不能によって毀損されうる状況に対してのみ、倒産保証は適用される⁵⁸。実施方法ごとに具体的な適用関係をみてみると、直接約定においては、使用者の自己資金によって給付が実施されており、また、引当金は計上されるが、これによって使用者の財産から年金資産が分離されるわけではないため、倒産保証が適用される⁵⁹。直接保険においては、労働者の生命に関する保険契約が締結されて、労働者には保険会社に対する請求権が認められるため（企業年金法 1b 条 2 項）、基本的には、倒産保証は適用されない⁶⁰。ただし、保険契約に基づく使用者の請求権が譲渡されまたは担保に供された場合には、倒産保証が適用される⁶¹。年金金庫においては、労働者には年金金庫に対する請求権が認められ（企業年金法 1b 条 3 項）、また、年金金庫との関係で被保険者となるのは労働者であり、そのため、使用者による請求権の譲渡や担保提供も排除されるため、倒産保証は適用されない⁶²。共済金庫においては、労働者にはそ

⁵⁶ Blomeyer(2015) Kommentierung der arbeitsrechtlichen Vorschriften Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) Erster Teil. Arbeitsrechtliche Vorschriften Viertes Abschnitt. Insolvenzversicherung Vorbemerkung Rn. 3-4, § 7 Rn. 4-5.

⁵⁷ Blomeyer(2015) Kommentierung der arbeitsrechtlichen Vorschriften Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) Erster Teil. Arbeitsrechtliche Vorschriften Viertes Abschnitt. Insolvenzversicherung Vorbemerkung Rn. 1.

⁵⁸ Blomeyer(2015) § 7 Rn. 49.

⁵⁹ Müller-Glöge(2017) § 7 Rn. 14, Blomeyer(2015) § 7 Rn. 50, 54.

⁶⁰ Müller-Glöge(2017) § 7 Rn. 17, Blomeyer(2015) § 7 Rn. 57.

⁶¹ Müller-Glöge(2017) § 7 Rn. 17-18, Blomeyer(2015) § 7 Rn. 57, 60.

⁶² Müller-Glöge(2017) § 7 Rn. 22, Blomeyer(2015) § 7 Rn. 66.

もそも共済金庫に対する請求権が認められないため（企業年金法 1b 条 4 項）倒産保証が適用される⁶³。年金基金においては、労働者には年金金庫に対する請求権が認められるが（企業年金法 1b 条 3 項）年金資産の運用方針について年金基金には保険会社や年金金庫よりも広範な裁量が認められているため、倒産保証が適用される⁶⁴。

使用者の支払不能とみられる具体的な状況として、使用者の財産に対する倒産手続の開始、破産財団の欠如による倒産手続の開始申請の棄却、倒産手続の回避のための使用者と債権者との裁判外の和議（実施機関が同意した場合）、事業活動の完全な終了（倒産手続の開始申請がなされず、かつ、破産財団の明らかな欠如により倒産手続が問題とならない場合）という 4 つの保証事由が列挙されている（企業年金法 7 条 1 項・2 項）。そして、保証事由の発生を理由として、保障約定（保障規定）に基づく給付が実施されない場合（直接保険においては、使用者が負う法律上の義務⁶⁵が履行されない場合）に、保証が実施される。

なお、倒産保証においては保険料と給付とに対価関係はないとされ⁶⁶、使用者が保険料を納付していない場合であっても、保証事由が発生すれば給付（保証）が行われる⁶⁷。

3.4.3 請求権者と保証範囲

保証機関に対して保証給付を請求できるのは、企業年金の受給者とその遺族、および、保証事由の発生時において法律に基づいて没収不能とされる期待権を保有する者⁶⁸とその遺族である（企業年金法 7 条 1 項・2 項）。受給者に対する保証は、保障約定に基づいて使用者が支払うはずであった金額について行われる（企業年金法 7 条 1 項）。これに対して、期待権の保有者に対する保証は、企業年金の保障事由が発生したことを受けて、法律に基づき没収不能とされる金額⁶⁹について行われる（企業年金法 7 条 2 項）。なお、保証額には上限があり、その金額は、1 ヶ月につき年金保険における平均賃金（2017 年においては、旧西ドイツ地域では 2,975 ユーロ、旧東ドイツ地域では 2,660 ユーロ）の 3 倍である（企業年金法 7 条 3 項）。

受給権と期待権とでは請求権者と保証範囲の画定方法に違いがあり、受給権については個別の契約内容を基準とするのに対して、期待権については没収不能に関する法規定（これは、多くの場合、契約内容よりも不利である）を基準としている。このような違いは、法規定よりも

⁶³ Müller-Glöge(2017) § 7 Rn. 23.

⁶⁴ Müller-Glöge(2017) § 7 Rn. 24.

⁶⁵ 使用者が保険契約に基づく保険金請求権を譲渡した場合および担保に供した場合には、使用者は、保障事由の発生時において、請求権の買戻しなどをする義務および自己資金により給付をする義務を負う（企業年金法 1b 条 2 項。Blomeyer(2015) § 1b Rn. 238）。

⁶⁶ 保険料の納付は、使用者の公法上の義務に基づき（企業年金法 10 条 1 項）、保障の実施は、法律上の債務関係に基づくと説明されている（Blomeyer(2015) § 7 Rn. 9, 13）。

⁶⁷ Förster(2012) § 7 Rn. 6.

⁶⁸ 没収不能の要件は、年齢（25 歳）および保障約定の存続期間（5 年）をもとに規定されている（企業年金法 1b 条）。

⁶⁹ 没収不能の金額は、早期の退職がなかった場合の給付額、実際の勤続期間、および、勤続の開始時から公的年金の支給開始年齢への到達時までの期間をもとに規定されている（企業年金法 2 条）。なお、保証額の算定にあたり上記の勤続期間として考慮されるのは、保証事由の発生時までの勤続期間である（企業年金法 7 条 2 項）。

有利な契約内容を排除するためではなく、法的安定性などを確保するためであると説明されている。すなわち、期待権の取扱いに関する契約内容は多様であり、これを基準として支払不能のリスクを使用者一般へと分散する（保険料を算定する）には大きな負担がともなうため、明確で均一な基準による必要があったとされる⁷⁰。

また、濫用的な利用を排除するために、保障約定が付与または改善された時点において使用者の経済状況に照らしてその約定の不履行が見込まれる場合のように、倒産保証を請求することを唯一または主要な目的として、保障約定の付与、保障約定の改善、または、直接保険における請求権の譲渡や担保提供がなされた場合には、保証は実施されない（企業年金法7条5項）。また、保証事由が発生する前の2年間になされた保障約定の付与と改善については、賃金転換に基づく一定額の拠出に対応する給付などの一部の例外に該当しない限りは、保証は実施されない（企業年金法7条5項）。

4 小括

ドイツにおいては、私的年金（企業年金、個人年金）の普及によって公的年金の縮減を補完するという方針のもとで、近時の立法政策が展開されている（2.1 参照）⁷¹。そして、そのための法的枠組みは、主として企業年金法および所得税法によって提供されている。

このうちの企業年金法は、労働立法のひとつに位置づけられるが、そのなかには、労働条件の保護のための仕組みとともに、企業年金の普及のための仕組みが存在している。もっとも、労働条件の保護のための仕組みも、労働者にとって生計の基盤である賃金を保護することを各制度における規制目的としている限りでは、所得保障に適した給付設計などをもたらす（3.4 参照）また、人事制度の一部をなす企業年金をすくなくとも阻害しないことを政策の選択にあたってのひとつの考慮事項としている限りでは、企業年金の普及にも寄与するといえる（3.3.3 参照）。このように、企業年金法は、一方では、労働条件の保護のための伝統的な規定によって間接的に企業年金による所得保障を促進するとともに（3.3.1、3.3.3、3.4 参照）他方では、企業年金の普及のための新たな規定によって企業年金による所得保障を促進している（2.2、3.3.2 参照）とみることができる。

また、所得税法は、補助金を含めた課税方法の設計によって、企業年金による所得保障を促進している。基本的には、私的年金の普及に適した助成要件を設定して（2.3.2、3.2 参照）課税の公平性などに適った助成措置（所得税の軽減や補助金の支給）を実施する（2.3.3、2.3.4、2.3.5 参照）ことが目指されているが、これらの優遇の対象となる個人がかならずしも熟慮のもとで私的年金への加入や拠出についての態度を決定するわけではないため、上記のような意

⁷⁰ Blomeyer(2015) § 7 Rn. 130.

⁷¹ なお、企業年金についての直近の改正案においては、企業年金を普及させるために、使用者の判断または協約当事者の選択に影響を及ぼそうとする枠組みが盛り込まれている（2.1、3.3.2 参照）。これらは、労働者への働き掛け（税制優遇、補助金、賃金転換など。ただし、賃金に該当する使用者の拠出に対する税制優遇は、間接的には使用者に利益を与える）を中心とする従来の枠組みとは異なるものであり、このような意味でも注目に値するといえる。

味での合理的な制度によって十分な成果がもたらされるとは限らない。そこで、このような基本的な枠組みにくわえて、老後のための適切な備えへと個人を誘導するための仕組みが導入され(2.3.3 参照) または、議論されている(2.1 参照)。

最後に、企業年金法と所得税法による助成の枠組みのなかでの企業年金と個人年金との関係については、労働者の所得保障について、個人年金と比較した場合における企業年金のメリットが指摘されている(2.2.1、2.3.6 参照)。これらのメリットの多くは、企業年金につきいかなる法政策や法解釈をとるかに依存するものではあるが、労働関係の当事者であり、かつ、人事制度の設計者である使用者が、労働者の所得保障に対して果たしうる役割が小さくはないことを示すものといえる。

参考文献

Blomeyer, Wolfgang(2001) "Die „Riester-Rente“ nach dem Altersvermögensgesetz (AVmG)," *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 17/2001:913-919.

Blomeyer, Wolfgang, Klaus Otto and Christian Rolfs(2015) *Betriebsrentengesetz: Arbeits-, Zivil-, und Steuerrecht*, C. H. Beck.

Bundesministerium der Finanzen(2013) *Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung*.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) *Alterssicherungsbericht 2016*.

Förster, Wolfgang, Theodor B. Cisch and Michael Karst(2012) *Betriebsrentengesetz*, C. H. Beck.

Kirchhof, Paul ed.(2017) *Einkommensteuergesetz*, Otto Schmidt.

Kreikebohm, Ralf ed.(2008) *Sozialgesetzbuch: Gesetzliche Rentenversicherung*, C. H. Beck.

Müller-Glöge, Rudi, Ulrich Preis and Ingrid Schmidt ed.(2017) *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, C. H. Beck.

Risthaus, Anne(2004) "Die Änderungen in der privaten Altersversorgung durch das Alterseinkünftegesetz (Teil I)," *Der Betrieb*, 25/2004: 1329-1340.

Schwind, Joachim(2016) "Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2014," *Betriebliche Altersversorgung*, 4/2016: 350-351.

Weber-Grellet, Heinrich ed.(2017) *Einkommensteuergesetz*, C. H. Beck.

第4章 イタリアにおける公的年金と私的年金の連携

1 イタリア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

イタリアの私的年金制度の端緒

イタリアでは、INPS（全国社会保障機関）の提供する公的年金制度を中心とする強制加入の仕組みが存在する。同制度は、広く就労者（被用者および自営農・職人・商人・準従属労働者と呼ばれる自営業者、自由専門職）をカバーし、報酬比例¹の老齢年金、障害年金および遺族年金を提供するものである。

こうした公的年金制度が、とりわけ1960年代から1970年代以降、高い水準の老齢年金²を提供してきたことから（たとえば、退職前5年間報酬に基づく年収額の8割を保障していたこともある）全体的に老後保障における私的年金制度への関心が薄く、その発展が遅れた。しかしながら、1990年代のEU加盟の機運を契機に、1992年法律421号（以下「1992年法」という）において、国内総生産に占める社会保障費の安定のため、公的老齢年金の受給年齢の引上げ等の改革案が提示されると同時に、公的年金給付を補う給付を支給するために「補足的保障制度 *previdenza complementare*」と呼ばれる仕組みを活用する方向性が示された。

イタリアでは、公的年金制度を「第1の柱」、補足的保障制度を「第2の柱」と呼ぶことがあり、2本立ての仕組みとみていることがうかがえる。

補足的保障制度の提供主体

現行の補足的保障制度は、2005年改正（2005年12月5日委任立法252号。2007年1月1日施行。以下「2005年法」という）の枠組みに則っている。同改正では、補足的保障制度は、下記の（ ）から（ ）までの5つの形式により提供すると整理されている。

なお、1992年法後に整備された当初の補足的保障制度（1993年委任立法124号によるもの。以下「1993年法」という）の形式は、このような選択肢を備えておらず、下記（ ）ないし（ ）の基金形式に限られていた。なかでも、（ ）の交渉型基金が優位に位置づけられ、同基金に制度の牽引役が期待されていたといえる。しかしその後、補足的保障制度の加入者数が伸び悩んだことから³、基金優遇（とりわけ交渉型基金の優遇）は、むしろ競争阻害要因と捉えられるようになったのである。これを受けて、2005年法では、交渉型基金の設立をより広い範囲の主体

¹ イタリアの公的年金制度では、「拠出方式」と呼ばれる概念上の積立方式が採用されているため、給付額は、直接的には納付した保険料額に比例する。ただし、保険料が報酬に比例して徴収されるため、実質的には報酬比例の一類型といえる。

² 2011年までは、年功年金と呼ばれる給付も存在し、老後保障との関連が深かった。同年金は、もともとは、年齢を問わず、退職を要件に提供される年金の仕組みであったが、老齢年金と機能が重複することから2011年のフォルネーロ改革で廃止された。

³ 2003年における補足的保障制度への加入者は260万人強（対象者の約12%）にとどまっていた（Il Sole 24 Ore, *Le nuove pensioni*, 2004、65）。

に認め()参照) また、生命保険契約の一種である下記()の PIP 等を補足的保障制度の形式に加えるなどして、同制度の形式の再構築を図った。この際、各形式間では、退職一時金(退職手当(trattamento di fine rapporto)以下、「TFR」という)の積立金の移換に関するルールを除いて、規制上はさほどの差がないように整備されている。こうした事情に鑑みれば、2005 年法は、補足的保障制度形式の拡大によって、同制度への参入をより容易にし、なおかつ、対象者のニーズに応じた保障が提供されるよう各形式間の競争を促すことで対象者に多様な選択肢を提供する方が、加入者数の増加に繋がると判断したものと思われる。

() 交渉型基金(閉鎖型基金)

2005 年法では、まず、一定の集団(就労者集団、地域等)ごとに設立される基金につき定めがある(同法 3 条 1 項 a) から g)。この方式は、一般的に「交渉型基金」(または「閉鎖型基金」と呼ばれる。交渉型基金のように、一定の集団を単位とする加入方法は「集団補足年金方式」(同法 1 条 3 項 a)) に分類され、後述の通り、TFR の積立金を移換できる点で、個人単位での加入方式(「個人補足年金方式」と呼ばれる。同項 b)) と区別される。

交渉型基金は、対象者の範囲を定めた労働協約または一定の要件を満たした企業単位での合意を含む労使合意(accordo collettivo)および企業間合意、これらによって規定されない労働関係の場合は就業規則等、一定の要件を満たした自営業者や専門職間の協定、州、一定の要件を満たした協同労働組合員間協定、無償のケア労働等を遂行する主体間の協定、公的社会保障・扶助形式の運営主体等によって設立される。2005 年法前においては、およびに限られていたが(つまり、同基金は、当初は労働者のための仕組みであったといえるが)、前述の通り、その範囲を従来よりも拡大した点は注目される。実態としては、多くの交渉型基金が労働者の産業別基金となっているが、巨大企業・企業グループを基礎に設立された基金や州・独立県が設立した地域別基金も散見される(2015 年で 36 の基金が存在する)。

交渉型基金は、自らの機関(議会、行政機関、監査機関、また一般的には総局長にあたる基金の責任者)を備えた独立法人として位置づけられる。したがって、設立主体の倒産等によって、基金の財源は影響を受けない。

また、同基金は、加入者の募集、保険料の徴収、投資方針の策定(方針の実現は、財政運営専門の外部主体に委ねられる)給付の支給を行うが、これらの活動につき外部の専門主体が利用されることもある(たとえば、財源運営は銀行や保険会社等に、また、給付の支給は保険会社に委ねられることが多い)。基金の財源は、保管銀行に預託される。

() 開放型基金

交渉型基金と同じく、集団補足年金方式による一定集団単位での加入が可能であるほか⁴(同法 12 条)個人単位の加入方式である個人補足年金方式によることも可能とされている(同法 13 条 1 項 a)) のが開放型基金である。

かかる開放型基金は、銀行、動産仲介会社、保険会社および貯蓄運営会社が創設することができる。実態としては、メガ貯蓄運営会社(補足的保障制度整備前に、私的年金分野で主たる役割を果たしていたグループ銀行が散見される)やメガ保険会社が設立主体となっている場合が多い。

⁴ 労働協約等で、特定の交渉型基金の創設を規定せず、1 ないし複数の開放型基金への加入を指定するよう定めた場合は、この開放型基金への集団補足年金方式となる。

開放型基金は、当該設立会社において、もっぱら保障給付を支給するために当該会社の資産の範囲で形成された分離独立財産と位置付けられるため、設立会社の倒産等の影響を受けない。

開放型基金の財源運営は、設立会社自体が担うことが多い。ただし、交渉型基金同様、保管銀行への預託は必要である。

開放型基金の責任者は、設立会社とは独立した活動を遂行し、当該基金の運営がもっぱら加入者の利益のためになされるよう、また、法規や規約に則って行われるよう監督する。また、これとは別に、開放型基金の行政や運営が、加入者のニーズに則って効率的になされるよう監督する役割を担う監視組織も存在する。監視組織の構成は、開放型基金のタイプによって異なる（集団補足年金方式のときには、労使代表によって構成されることもある）。

（ ）PIP（Piano Individuale Pensionistico、個人型年金プラン）

PIPとは、保険会社だけが設定できる特定の生命保険契約である（同法13条1項b）。2015年末で37の保険会社が参入。うち20社は、開放型基金も運営。上記（ ）および（ ）の基金とは異なり、個人補足年金方式のみによって利用が可能である。前述の通り、2005年法によって初めて補足的保障制度の一形式と位置付けられた⁵。

PIPにつき加入者から集められた積立財源は、保険会社において独立分離財産を構成することとなっており、上記基金と同様のリスク回避策が取られている。また、開放型基金の場合と同じく、責任主体も定められる。

PIPの運営にあたっては、他の補足的保障制度形式に関する権利と特典がPIPの利用者にも確保されるよう、COVIP（年金基金監視委員会）の指針を守らなければならない。

（ ）既存型基金

1992年法より前からすでに存在した私的年金基金である（同法20条）。イタリアの場合、かかる基金を有していたのは、ほぼ金融業界に限られている（実態としては、企業別ないしグループ企業別に設立されているようである）。既存型基金には、集団補足年金方式のみによる加入が可能である。

（ ）FONDINPS

後述の通り、イタリアにおいては、TFRの積立金を補足的保障制度に移換できるが、その移換先は集団補足年金方式による補足的保障方式（交渉型基金、開放型基金の集団加入方式または既存型基金）でなければならないとされている。しかしながら、こうした基金をもたない産業・企業等に属する対象者のために、FONDINPSが受け皿となる。FONDINPSは、公的年金制度の管掌機関であるINPS（全国社会保障機関）のもとに設立されている（同法9条）。

対象者

補足的保障制度の対象者（2005年法2条）は、集団補足年金方式か個人補足年金方式かによって若干の違いがある。

まず、集団補足年金方式での加入が可能なる者として、官民の被用者、2003年委任立法276号（通称「ピアジ法」）によって定められた契約類型に基づき採用される労働者等（すなわち、供給契約、派遣労働契約、分割労働契約、パートタイム労働契約、見習労働契約、挿入契

⁵ なお、2005年法前に設定され、同法の要件を満たさない個人型年金プランは、旧PIPと呼ばれ、本文中のPIPとは区別されている。

約、プロジェクト労働契約、偶発的労働契約の各契約を締結した労働者・就労者） 自営業者（イタリアでは「独立労働者」と呼ばれる） 自由専門職、 協同組合の労働者たる組合員、 家族の責任によって生じるケア労働を無償で遂行する主体、 および、自営業活動や第三者へ雇用された活動としてではなく、直接年金の受給者ではなく、従属性なく家族責任との関係で無償労働を遂行する主体、がある。こうした対象者の設定は、公的年金制度の被保険者の範囲よりも若干広い⁶。

一方、個別補足年金方式によって加入が可能な者は、これだけに限られない。すなわち、上記の集団補足年金方式の対象者のほか、労働所得を欠くが潜在的对象者とされるのに実質的に妨げがない主体（無収入者）も加わる。

また、集団補足年金方式であれ個別補足年金方式であれ、現行租税制度上、免除や控除を受けている主体（「租税上の被扶養主体（*soggetti fiscalmente a carico*）」と呼ばれる）も補足的保障制度を利用できる。

以上の通り、補足的保障制度は、公的年金制度の対象者よりも広い範囲の主体を対象とする。これは、イタリアの場合、就労者のための保障であり⁷、社会保険料を負担する以上は収入があることが前提となる公的年金制度よりも、補足的保障制度が柔軟な仕組みを取りうるということが関係していると思われる

加入者

2015年の加入者数は、約685万人（前年比12.1%増）。退出者を引いた純増数は93万9000人である。約2550万（労働力率。求職者を含む）の潜在的加入者に対して、補足的保障制度への加入率は28.3%（就業者比で見た加入率は32.2%）であり、ここ10年ほどで2~3倍に増加した（注3参照）。中規模・大規模の民間企業に限ってみれば、この数値は、37.9%に上る。

ただし、このうち、約178万5千人の加入者が、保険料を納付していない。保険料納付を中止した加入者も鑑みれば、就業者に占める加入者の割合は24.2%（労働力比で21.3%）に下がる。未納者は、就業形態別では自営業者が多い（加入者中45%）。形式別では、開放型基金とPIPが多い（加入者の3人に1人が未納）。これらの形式では、退職や解雇のケースで、ポジション解消の権利を個人加入方式の加入者に認めていないことが、未納の数に影響している（集団加入方式では認められている）。また、PIPでは、加入者の重複カウントもあると思われる（あるPIPでは納入しているが、別のPIPでは未納となっている、等）。

加入者の純増数のうち6割が交渉型基金への加入である。これは、2015年に成立した建設業における労使交渉（交渉型基金につき使用者負担を決定）の影響が大きい（交渉型基金に関する増加分のうち、87%が建設労働者）。

COVIPへのヒアリングによれば、建築業界で使用者の保険料負担が実現したのは、おそらくは、賃上げと比較して、補足的保障制度への拠出の方が労使に有利と見られたためと推測さ

⁶ の主体等は、公的年金制度において任意加入が認められているに過ぎない。ほかにも、自営業者の範囲も若干異なる。公的年金制度において加入義務を課される自営業者は、限定列举（自営業者等、職人、商人、いわゆる準従属労働者。ただし、商人や準従属労働者の概念が広く、これらでかなりの自営業者をカバーするといわれる）であるが、補足的保障制度における自営業者には、このような限定がない（2005年法2条1項b）参照）。

⁷ イタリア憲法38条2項は、就労者が、労働災害、疾病、障害、老齢、非自発的失業の場合に、その必要性に応じた十分な経済的保障を受ける権利を有することを定めている。

れており（イタリアの場合、賃金に賦課される社会保障負担および使用者負担分が大きい）他業界も注目している模様である。他方で、同業界では日雇い等が多く、こうした長期的保障になじむのかについて、疑問の声もあった。

表 1-1 保障方式別数・加入者数

加入者数(人)	交渉型基金		開放型基金		PIP		既存基金		計	
	基金数	人数	基金数	人数	プラン数	人数	基金数	人数	基金数	人数
10万超	5	1,369,910	2	393,830	5	1,739,923	-	-	12	24,016
5万超-10万	6	444,092	4	235,101	5	369,558	1	78,685	16	15,237
2万超-5万	13	504,662	9	308,557	8	209,060	9	249,062	39	41,259
1万超-2万	3	37,257	10	142,124	9	137,894	3	43,210	25	23,485
1000超-1万	9	63,182	19	66,614	33	132,717	67	240,106	128	22,352
100超-1000	-	-	6	3,870	16	6,494	74	31,793	96	5,487
100以下	-	-	-	-	2	128	150	1,941	152	1,553
計	36	2,419,103	50	1,150,096	78	20,056	304	52,299	468	6,846,509

出典：COVIP, *Relazione per l'anno 2015,2016,21* より作成

なお、2007年以降、黙示の合意方式によって TFR を補足的保障制度に移換することで加入となった足的保障形式に加入したのは、計 25 万 8 千件（全体の 6% ほど）である。内訳は、閉鎖型基金へが 20 万 220 件、FONDINPS へが 3 万 6700 件、残りが開放型基金と既存基金となっている。

自営業者等（自由専門職や無職者を含む）については、190 万人の加入者がいる。主たる加入先は、PIP が約 100 万、開放型基金に 56 万である。

公務員の加入者も 17 万 4 千いる。このうち、約 10 万件が、学校部門の基金に関するもので、2 万 1500 件が、州や地方自治体、保健、省庁部門の協約を契機とするものである。残りの多くは、地域別の閉鎖型基金である。

年齢別にみれば、中高年以降の加入者が多い（35 歳以上 45 歳未満で 24%、45 歳以降 65 歳未満で 31%。一方、35 歳未満では 16%）。加入者の平均年齢は、46.2 歳（労働力人口の平均年齢は 42.6 歳）。

性別でみると、男性が若干多い（労働力率比で、男性全体の 27.2%、女性全体の 23.5%。労働力に占める男性の割合は、57.6%。なお、加入者のうち 61.1% が男性）。

地域別では、北高南低の傾向がみられる。北イタリア地方の加入率が平均 30%（とくに、地域別のイニシアティブで作られた保障の提供がある州でこの率が高い。ヴァッレダオスタ、トレンティーノ・アルトアディジェ州では、40—45% である。ロンバルディア州、フリウリ・ヴ

エネツィア・ジューリア州およびヴェネト州では、30- 32%。これ以外の北部州の平均は 27%)、中部州の平均加入率は、25% (最も高いのは、トスカーナ州で 28%)、南部州で 18% (すべての州で全国平均を下回る。最も低いのはカラブリア州とサルデーニャ州で、いずれも 16% 付近である)。

財政規模

補足的保障形式別にみれば、財政規模は、概ね、交渉型基金、閉鎖型基金、PIP の順に大きい (既存型基金は多様である)。

財政規模の大きい形式 (10 億超以上の 32 形式) で、財政全体の 6 割を占める。他方で、財政規模 2500 万ユーロ未満の小規模な形式は、数の上では 203 形式あるが、積立財源は 200 万ユーロに満たない。

表 1-2 保障方式別財政規模

財政規模 (億€)	交渉型基金		開放型基金		PIP		既存基金		計	
	基金数	対給付 財政	基金数	対給付 財政	基金数	対給付 財政	基金数	対給付 財政	基金数	対給付 財政
50 超	2	14,781	-	-	-	-	1	9,235	3	24,016
25 超-50	1	3,028	1	2,938	2	6,327	1	2,945	5	15,237
10 超-25	8	12,649	1	1,537	4	7,828	11	19,246	24	41,259
5 超-10	13	9,845	9	6,357	1	822	9	6,452	32	23,485
1 超-5	9	2,047	17	3,775	19	3,641	57	12,889	102	22,352
0.25 超-1	3	187	13	772	18	1,084	65	3,424	99	5,487
0.1 超-0.25	-	-	9	102	32	353	116	1,098	157	1,553
0.1 以下	-	-	-	-	2	1	44	10	46	12
計	36	42,546	50	15,430	78	20,056	304	52,299	468	133,401

出典：COVIP, *Relazione per l'anno 2015, 2016, 20* より作成

1.2 公私年金の区別・定義

1992 年法 3 条 1 項は、「憲法 38 条に基づき、かつ、保険組織の多様性は維持したまま、強制的で均等な年金給付...を保障することに加えて、補足的年金給付を支給するための任意ベースの集団および個別の保障形式を構築する」と述べる。また、同項 v によれば、「被用者、自営業者および専門自由職のための公的強制制度を補足する任意ベースの集団または個別的な年金給付の支給のために」との文言がある。

このことからすれば、少なくとも公的年金は、憲法 38 条を根拠とする強制的な仕組みと捉えられていることがうかがえる。一方、「私的 privato」との文言は直接的には見当たらないが、公的制度とは異なるものとして、補足的保障制度が公的制度を補足する任意の仕組みが想定されていることが分かる。したがって、補足的保障制度は、私的年金と捉えてよいと思われる (ただし、補足的年金制度の概念で、イタリアにおける私的年金の仕組みのすべてを捕捉できるわけではないだろう)。

1.3 公私年金の連携形態

公的年金の給付水準低下の補足

イタリアの私的年金制度は、その名前から明らかなように、公的年金制度を「補足」することが目的となっている。

私的年金制度による公的年金制度の補足は、1990年代当初、公的老齢年金制度の給付水準の低下を補うことを主眼にしていたと思われる。公的老齢年金の給付水準の低下については、1995年改革(1995年法律335号。いわゆる「ディーニ改革」)によって、「概念上の積立方式」が公的年金制度に導入されたことを想起しなければならない。同方式では、負担した保険料に応じて年金を支給すれば、少なくとも保険財政上の問題は生じにくい。このことは、被保険者がどの程度の期間保険料を納付したかを保険財政上あまり問う必要がないことを含意しており、公的年金制度への加入期間・保険料納付期間の短期化を許容するものであったといえる。事実、1995年年金改革によれば、老齢年金受給に要する保険料納付期間は5年で足りた(1995年法律335号1条20項)。また、同改革によって定められた老齢年金の受給年齢が57歳にすぎず早期の受給が可能であったことは、裏を返せば、これもその分保険料負担の期間が短いことを意味している。そして、こうした保険料納付期間の短期化は、概念上の積立方式のもとでは、公的年金給付水準の低下に結びつくものであった⁸。補足的保障制度は、これを補う役割を期待されたといえよう。TFRの積立金を労働者の明示的な合意なしに補足的保障制度へ移すことで、同制度の保険料の積増し効果を図ったのも、こうした補足の役割の実現に向けた一環であったと思われる。

しかしながら、この意味での補足の必要性は、その後の公的年金制度改革によって、同制度自体がある程度自己解決を図ったことで、少なくとも制度の建前の上では相対的に後退した感がある。その改革というのが2011年改革(2011年法律命令201号から転換された2011年法律214号。いわゆる「フォルネーロ改革」)であった。同改革は、公的老齢年金の受給年齢を一律66歳に引き上げているが⁹、そのほか保険料納付期間については20年以上を要件としている。これによって、「概念上の積立方式」のもとでも、ある程度長期の保険料納付をしなければならないことが制度上明確になったといえよう(退職時期と老齢年金の受給時との間に空白期間がないように被保険者が行動するであろうことを前提とすれば、就労の長期化とこれに伴う公的年金制度加入の延長・保険料納付期間の伸び、ひいては同制度の給付水準の上昇をもたらすものといえる)。

実際、公的老齢年金の所得代替率は、2011年制度改正前を前提にしたときには、2030年あたりに底打ちを打ち、その後横ばいとなる予測であったが(たとえば、2011年改正前の平均的な受給ケースとされる35年保険料納付・63歳受給の場合で、2030年頃に労働者で約50%、自営業者で30%強。COVIP, *Guida introduttiva alla previdenza complementare*, 2011、5)

⁸ イタリアの概念上の積立方式(拠出方式)では、年金額は、労働者の場合、年収額に算定率(33%。年収額に算定率を乗じた額が、被保険者が実際に納めた年間保険料額に相当する)と保険料納付期間を乗じ、これによって求められた額をISTAT(国立統計局)発表の5年平均国内総生産値に基づく年積立率で再評価したうえで、さらに、労働者の受給時の年齢に応じた転換率(2013年以降、57歳の4.304%から70歳の6.541%まで)を乗じることで求められる。

⁹ ただし、2010年法律122号によって、年金の受給開始年齢を平均余命の延びと連動させるシステムが導入されているため、実際の受給年齢は66歳から乖離し、これよりも高く設定されることになりやすい。

2011年改革による年金受給年齢の引上げの効果で、これよりも高くなるとみられる(Ministero dell'Economia e delle Finanze, *Le tendenze di medio-lungo period del sistema pensionistico e socio sanitario*, 2016、183によれば、労働者については2040年の所得代替率61.3% (38年保険料納付・65歳11か月受給のケースが基本ケースとして示されている) 自営業者については2030年の所得代替率46.7% (38年保険料納付・67歳11か月受給のケースが基本ケース) で底を打ち、その後それぞれ緩やかに上昇する予測が示されている)¹⁰。その分、補足的保障制度が公的年金給付水準の低下を補うという必要性は、少なくとも制度上は相対的に低下したと考えられよう¹¹。

しかしながら、こうした所得代替率予測の前提を満たすには、人生の(ある程度)早い段階で安定的な有償労働に従事し、なおかつ、失業等による就労の中断をできるだけ回避する「幸運」が必要である。しかし、こうした幸運は、イタリアの就労者にとって、必ずしも一般的ではない。イタリアの公的年金制度の合理化が、かかる「画餅」と裏腹であるとみた場合、補足的保障制度が公的年金給付水準の低下を補うという役割は、とりわけ職に関して不安定な地位に置かれる者にとっては、いまだ看過できない意義を有しているように思われる。

対象者および被保険リスクの補足

上記の通り、2011年改革の結果としての公的年金給付水準の安定化には、安定的な長期の就労が前提となっているとすれば、かかる前提から漏れるケースを掬い上げる仕組みが整備される方が望ましいといえよう。この点、補足的保障制度が公的年金制度よりも広い範囲の者を対象とし、また、下記の通り(3給付における公私連携1.2を参照)柔軟な繰上受給の仕組みを有していることの意義は小さくはないだろう。

つまり、一方で、補足的保障制度が無収入・無償労働の者等を対象者に含めていることは、同制度が、公的年金制度の被保険者につき前提となる有償労働から漏れた者を掬う役割を果たしうることを意味している。

他方で、下記の繰上受給の要件に鑑みれば、補足的保障制度は、期間の制約なしに、もしくは短期間(8年)の待機後に、公的年金制度がカバーしないリスク(被保険者やその配偶者・子にかかる一定の医療費が必要な状況、最初の居住用住宅の購入、その他広く資金が必要な状況)を保障するものとみうる(たとえば、退職後から公的年金受給年齢到達時までの「繋ぎ」として、補足的保障制度の給付を利用することも可能)。とすれば、補足的保障制度は、公的年金制度がカバーしない対象者ならびにリスクの種類(老齢・障害・被保険者等の死亡以外のリスク)¹²を補うものとも考えることもできよう。前述の通り、イタリアの公的年金制度が、相対的に高い水準の年金給付を得るために安定的な長期雇用を「強いる」面があるとみれば、補足的保障制度は、ある意味、公的年金制度のかかる硬直性を弾力化する役割を果たす可能性もあるだろう。これは、おそらくは、安定的な長期雇用の恩恵に浴する者にも意味のある補足機能

¹⁰ 2011年時点の予想と乖離があるのは、受給年齢の引上げによる保険料納付期間長期化の効果のほか、同じく受給年齢の上昇により、高い転換率が適用されるためと思われる(注15参照)。

¹¹ 2015年にTFR積立金を賃金として受け取れる措置が導入されたのは、このように、補足的保障制度の公的年金給付水準の低下を補う役割が後退したと考えられたため、とみれなくもない。

¹² 「老齢」の定義にもよるが、公的年金制度の対象リスクではあるものの、同制度がカバーしない時間的範囲を補足的保障制度がカバーする、ともみうる。

と思われる。

2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

1.1 連携の形態

イタリアでは、任意の私的年金制度に対して何らかの形で実施・加入を誘導するパターンの優遇措置がみられる。具体的には、税制優遇措置のほか、TFR（退職手当）を労働者の合意なく補足的保障制度へ移す仕組みが注目される。

税制優遇措置

拠出および運用益、給付につき税制上の優遇措置が存在するものの、典型的にみれば ETI（拠出時非課税・運用時課税・給付時課税）型であり、他の先進諸国と比べて、とりわけ顕著な優遇策とはみえない。むしろ運用時課税については、私的年金に関して同課税を行う国自体が少ないとされているなか（イタリアのほかには、デンマークやスイスなど）近年その税率がさらに引き上げられたことで、未発達なイタリアの私的年金制度の発展をいっそう阻害するとして批判も強かった。

これは、イタリアの場合、補足的保障制度への加入促進のために税制優遇措置、とりわけ賃金に対する課税よりも有利に扱うような措置を講じることが、政策上あまり好まれないことの反映であるようにも思われる。というのも、限られた財源を報酬と補足的保障制度との間で取り合う形になった場合、補足的保障制度への税制優遇は、当該財源を補足的保障制度へ誘引し、結果的に、低報酬およびこれに賦課される社会保険料水準の低下、ひいては、公的年金給付水準の低下（前述の通り、イタリアでは「概念上の積立方式」を採用している。注1参照）を招くおそれがあると思われるためである。とりわけ、イタリアでは、すでに報酬に賦課される社会保険料率がとりわけ使用者につき高く、社会保険料負担を回避したい思惑が生じやすい事情を想起する必要がある（たとえば、労働者の場合、公的年金のための保険料が労働者負担分 9.19%、使用者負担分 23.81% の計 33%、このほか、失業保険等の保険料も合わせれば、賃金の 40%以上に及ぶ。なお、賃上げよりも補足的保障制度への拠出が選好された可能性につき、前述 1 イタリアにおける公私連携の全体像 1.1 参照）。上記に鑑みれば、税制優遇につきあまり思い切った措置を取れないイタリアの事情も垣間見えるように思われる。

いずれにせよ、現状の優遇措置は、下記の通りである。

まず、補足的保障制度に納付する保険料（TFR を除く）には、個人所得税（IRPEF、23%）がかからない（ただし、上限は、使用者負担の保険料や租税上の被扶養者のために支払われた保険料を含めて、年€5164.57）。

次に、運用益は、財源の運営の結果得られた増加として、個人所得税（IRPEF）、法人所得税（IRES、法人税に相当）および生産活動州税（IRAP、地方法人税に相当）の対象とならない。ただし、20%の代用税（imposta sostitutiva）の対象とはなる。この率は、2014 年まで 11.5%であったが、2015 年安定法（2014 年法律 190 号）によって引上げられたものである。そもそも、こうした課税の仕組みを有する国自体が少ないとされているなか（イタリアのほかには、デンマークやスイスなど）さらに率が引き上げられたことで、未発達なイタリアの私的

年金制度の発展を阻害するとして批判も強かった。ただし、上記の税率の引上げ分を相殺する効果を持たせるため、代用税控除前の額に対する 9%の税制優遇措置（税金債権 credito d'imposta と呼ばれる、国家債務との相殺や納付すべき税の減額、または税の払戻し等に使用される税の優遇措置）が採用されている（所定の省令で指定された中長期的な融資活動への投資が条件）。

他方で、給付にも代用税が課される。給付に対する代用税率は、15%である。ただし、一時金ではなく年金形式で給付を受け取るときには、代用税率は補足的保障制度への加入期間に応じて軽減される。すなわち、加入当初の 15 年間は 15%のままだが、それ以降 1 年加入期間が延びるごとに 0.3%ずつ下がる（下げ幅は、最大 6%）。

黙示の合意による TFR の補足的保障制度への移換

むしろ補足的保障制度への加入促進策として注目されてきたのは、少なくともこれまでのところ TFR の積立金の同制度への移転であったと考えられる。

TFR は、イタリア民法典 2120 条において、あらゆる従属労働関係の解消につき労働者が請求権をもつとされる退職一時金である（公務員については別の仕組みがある）。額は、当該労働者の年収を 13.5 で割った値を上限として、これに勤続年数を掛けることで算定する。

1993 年法による補足的保障制度の始動以降、この TFR の積立金を補足的保障制度の財源として活用することができるようになってきている（補足的保障制度への TFR の積立金の充当分は、税控除前月額賃金の 6.91%）。この活用は、2004 年法律 243 号（いわゆる「ベルルスコーニ＝ロマーニ改革」）以降、労働者が特段の意思を表示しないときには補足的保障制度へ加入したものとし、併せて TFR の積立金を補足的保障制度へ自動的に移転することになったことで（「黙示の合意」と呼ばれる）より強力なものとなった¹³（2005 年法以降は、TFR の積立金の移換先は、集団補足年金方式に限定されている）。

したがって、2005 年法以降は、TFR に関して、以下の選択肢があったことになる。

- 1) 黙示の合意によって補足的保障制度形式の集団補足年金方式に充当。採用から 6 か月の間に、労働者が自身の TFR につき何の選択もしないときには、使用者は、当該労働者の TFR の積立金を、当該労働者が関係する集団補足年金方式の補足的保障制度形式（労働協約等で指定された形式。こうした指定がないときには、当該企業の労働者がもっとも多く加入する形式）か、それが特定できないときには FONDINPS に納める。
- 2) 明示的に補足的保障制度の集団補足年金方式へ移転。労働者は、自らの TFR の積立金を自分で指定した補足的保障制度形式に納付することを決定できる。さらに、TFR だけでなく、追加で保険料（労働者の自己負担。場合によっては使用者負担が定められることもある）を納付することもできる。
- 3) 明示的に民法典 2120 条の TFR の仕組みにとどまる。従業員数 50 人未満の場合は企業のもとで積立て、50 人以上の場合は国庫基金（INPS が運営）に預託し、同基金が労働者に対して TFR の支給を行う¹⁴。

¹³ 詳しくは、前掲注 3・拙著 68 頁以下及び 71 頁以下。

¹⁴ このように、従業員数 50 人を境に TFR の積立金が自社に残るか否かに違いが出るため、従業員数 50 人未満の小規模企業にとっては、労働者が の選択肢を取ることに妙味があり、それ以上の規模の企業は、いずれ

以上のように、わざわざ民法典の仕組みに残留する意思表示をしない以上は、補足的保障制度への加入が決まることとなる一種の自動加入の取扱いであったといえる。しかしながら、上記「黙示の合意」による補足的保障制度への加入者は、2005年法の施行（2007年）以降の全加入者比でみて、わずか6%にすぎない（COVIP、*Relazione per l'anno 2015、2016、23*）。このように、その加入促進策としての効果に疑問が残るなか、最近、2015年内閣総理大臣令29号で、これまでの施策と矛盾するようなTFRの積立金に関する新たな仕組みが導入された。すなわち、上記3つに加えて、第4の選択肢が設けられたことになる¹⁵。

4) 明示的にTFRを毎月の賃金として受け取る。この選択は、2018年6月30日からは取り消せない。この権限は、すでにTFRに関する選択（ないしの選択肢）を行った労働者を含めて行使しうる。なお、を使えば、その分労働者は現役時代の毎月の手取が増えることになるが、他方で税制度上は一般に不利となる。というのも、通常、TFRに対する課税は分離課税であるが（分離課税の場合も、2014年度まで11%であったものが2015年度から17%に引き上げられる）、この事前受け取りの仕組みを利用した場合には総合課税となるためである。

この第4の選択肢の導入により、TFRの積立金が補足的保障制度の原資となる可能性は、相対的に小さくなる。かかる措置を、補足的保障制度の加入促進策との関係で統合的に理解できるのかについては疑問が多いと思われる。

3 給付における「公私連携」

1.1 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

上記の通り、イタリアの補足的保障制度は、公的年金制度の給付水準の低下を補うものとしての活用が期待されたとみられるが、明確な給付水準・所得代替率のターゲットは存在しないようである。

私的年金における給付水準の確保

補足的保障制度における給付水準の確保措置は特段存在しないようである。ただし、基金等を監視する仕組みは存在する。

の選択肢にせよTFRの積立金が自社に残らない仕組みであるから、小規模企業に比べて労働者が補足的保障制度へ加入することを妨げるようなことがない、ともいわれる。実際、補足的保障制度の利用率は、中規模・大規模の民間企業に限れば、就業者比で37.9%に上る（2015年。前述の通り、平均は32.2%。COVIP、*Relazione per l'anno 2015、2016、26*。ただし、中規模・大規模企業の具体的な基準は不明）。

¹⁵ 以上の選択肢については、2007年以降、TFRの充当先には、概ね約55%が企業内にとどまり（選択肢参照）5分の1が明示的ないし黙示的に補足的保障制度に移転し（および）残りが国庫基金に預けられているとされる（参照。COVIP、*Relazione per l'anno 2015、2016、32*）。COVIPへのインタビューによれば、は、2015年以降の新制度のため、まだデータがないが、いくつかの研究によれば、全体の1%程度とみられるとのことであった。

DCにおける給付水準確保措置

2005年改革以降、自営業者と自由専門職以外の対象者には、確定給付型は利用ができず、確定拠出が原則となっている。逆にいえば、自営業者・自由専門職は、確定拠出・確定給付のいずれも利用できることとなるが、確定給付型に関して特段の措置は図られていないようである。

1.2 給付形態における公私連携

私的年金の給付形態

給付方式は、全額年金、一時金（獲得したポジションの最大50%まで）と年金（一時金で支給された残額について）の併用、または、一定の要件（獲得したポジションの70%以上を年金形式で受給したとして、INPSの支給する社会手当（2006年以降、月額€381.72）の半額を下回ることになるとき）を満たす場合には、全額一時金、のいずれかによる（同法11条3項）。

2005年改正の施行日からさほど年数が経過していないためか（下記の通り、補足的保障制度の給付を受給するには、少なくとも5年の加入が必要である）制度全体のデータは見当たらなかったが、既存型基金に限ってみれば、年金形式での受給が多いようである（2015年に関して、年金形式での受給が約€8億5100万、一時金形式での受給が約€6億3000万）。

私的年金の給付形態に対する規制および優遇措置

上記の通り、一時金での受け取りには一定の条件があり、また、年金形式での受給の方が税制上の優遇がある。

なお、補足的保障制度の年金の受給要件は、公的年金の受給要件を満たすこと、補足的保障形式に5年以上加入したことの2つであるが、以下のケースで、一時金による繰上げ受給が可能である。上記の通り、こうした繰上げ受給が、受給年齢が引き上げられた公的老齢年金を補完する役割を果たすことも考えられる。

- a) 加入者本人、配偶者および子に関する重大な症状の結果必要な医療費（管轄の公的機関によって認められた治療および特別の手術）に用いるときには、いつでも繰上受給可。ただし、受給額は75%まで。こうした早期受給額は、義務的年金に関して定められたケースおよび方法についてのみ、譲渡、没収または差し押え可能である。
- b) 補足的保障制度加入から8年経過後で、下記の理由による場合。
 - 受給者本人および子の最初の住居用住宅を獲得もしくは改修するためならば、獲得したポジションの75%まで。
 - 加入者の今後のために必要であるときには、個別ポジションの30%まで。

1.3 給付保証における公私連携

私的年金に関する支払保証制度等は存在しないようである。実際、補足的保障制度の財源は、前述1イタリアにおける公私連携の全体像1.1で見た通り、設立主体からの分離と独立が図られ、COVIP等の監視を受ける等の規制を受けることになるが、預託先の保管銀行等の倒産等の場合には保証がなく、年金等を受け取れないことになる。この場合、法は元本保証等を義

務づけていない(ただし、1996年11月21日省令703号は、元本保証を伴う運用協定を締結する可能性を認めている)。

参考文献

Ministero dell'Economia e delle Finanze(2016),*Le tendenze di medio-lungo period del sistema pensionistico e socio sanitario*,Ministero dell'Economia e delle Finanze
COVIP(2016), *Relazione per l'anno 2015*,COVIP
中益陽子(2006)「拡大するイタリアの民間年金制度」『日本労働研究雑誌』552号67-76

第5章 イギリスにおける公的年金と私的年金の連携

1 イギリスの老後所得保障の全体像

1.1 公的年金

イギリスでは、稼得能力の低下・喪失を招く要保障事故（リスク）を単一の制度により保障する体制が整えられている。すなわち、老齢、障害、疾病、出産、失業、労働災害に対する所得保障制度は、「国民保険（National Insurance）」に一元化されている。その中でも老齢時の所得保障を行う公的年金制度は、国民保険制度の最大部門となっている¹。

国民保険は、「ベヴァリッジ報告」に基づいて制度設計され、公的年金については定額拠出・定額給付の1層構造（1階建て）の制度とされた。その後、報酬比例給付を行う2階部分の年金制度が創設された上に、その制度も改正が重ねられ、更に2階部分に関する適用除外制度（一定の要件を満たす企業年金等に加入している者については加入を免除する制度）や最低所得保障制度（公的扶助制度）の導入など、公的年金制度の複雑化が進んだ²。その結果、このような制度の複雑化等によって生じる問題が指摘され³、その解消に向けての議論が展開され、最終的に2014年年金法が成立し、同法に基づく新制度は2016年4月6日以降に公的年金の支給開始年齢に達する者⁴から適用されている。

新しい公的年金制度は、これまで「基礎国家年金（The basic State Pension）」と「国家付

¹ 1992年社会保障管理法161条2項に基づき作成されている、国民保険基金（National Insurance Fund）の会計報告（HM Revenue & Customs, National Insurance Fund Account 2015-2016）によると、2016年の歳入は約988億ポンドであり、歳出は約966億ポンドとなっている。歳出のうち約947億ポンドが給付費として支出され、そのうち約94%（約887億ポンド）は、公的年金が占めている。

² 制度の変遷については、中川（2014）14頁以下、西村淳（2016）「国民年金再考 - 非正規雇用・低所得者の増加と年金制度体系」社会保障研究1巻2号301頁以下、藤森（2015）76頁以下参照。

³ 公的年金や年金クレジットなどの制度が複雑化したことにより、将来の公的年金受給額等の把握が難しいことから、高齢期に向けての貯蓄などの私的な備えが有効になされていないことや、年金クレジット（公的扶助給付）への依存が貯蓄意欲を低下させていること、家庭責任を果たすことの多い女性は男性よりも公的年金の受給額において不利になりやすいといった男女間での不平等性や、自営業者には報酬比例給付を行う2階部分の年金制度への加入ができないといった被用者との不平等性があるなど、公的年金制度内での不平等性の見直しの必要性が指摘された（Department for Work & Pensions（2013）, The single-tier pension: a simple foundation for saving, pp.7,18、邦語文献として、中川（2014）16頁以下、藤森（2015）80頁以下等参照）。

⁴ イギリスの公的年金支給開始年齢は、現在のところ男女で異なる（男性65歳、女性63歳であって2018年までに65歳に引き上げる）状況にあり、新国家年金は、男性の場合は1951年4月6日以降生まれの者からが対象となり、女性の場合は1953年4月6日以降生まれの者が対象となる。支給開始年齢は、今後も段階的に引き上げられることとなっており、男女ともに2018年から2020年にかけて66歳に、2026年から2028年にかけて67歳、2044年から2046年にかけて68歳まで引き上げられる予定である（中川（2014）23頁以下参照）。

加年金 (Additional State Pension)」⁵の2層(2階建て)構造となっていたものを、「新国家年金 (The new State Pension)」という一層(1階建て)構造としつつ、無年金・低年金者対策としての最低所得保障制度(「年金クレジット」)を維持するものとなっている。

1.1.1. 新国家年金

(1) 国民保険記録 (National Insurance record)

新国家年金も、これまでの基礎国家年金と同様に、国民保険の保険記録に応じて給付が行われることとなっている。国民保険の保険記録を獲得する方法は2つある。1つは、所得に応じて保険料を拠出することであり、もう1つは、育児や失業中である等の一定の要件を満たすことで国民保険クレジット (National Insurance credits) を獲得することである。

(a) 保険料拠出義務⁶

国民保険の保険料拠出義務があるのは、まず、最低額を超える報酬を得ている16歳以上の被用者である。適用される保険料率には報酬額に応じて段階が設けられており、それぞれの保険料率を適用して算出した額の合計を拠出することになる。現在(2017/18)、保険料拠出が求められている最低報酬額は週157ポンドとなっている。そして、週157ポンドを超え866ポンド(月額680ポンドを超え3,750ポンド)までに対しては12%の保険料率が適用され、週866ポンド(月額3,750ポンド)を超える部分については2%の保険料率が課されることとなっている⁷。

また、被用者については、その使用者にも保険料拠出義務が課されており、週157ポンドを超える報酬部分に対して13.8%の保険料率が適用されている(被用者と異なり、週866ポンドを超える報酬部分に対しても同様の保険料率となっている)。さらに、被用者については、公的年金の支給開始年齢到達後は保険料拠出義務がなくなるが、使用者の保険料拠出義務は

⁵ 1978年から2002年までは国家報酬比例年金 (State Earnings-Related Pension Scheme : SERPS) 2002年から2016年までは国家第二年金 (State Second Pension) が2層(2階)部分として存在した。

⁶ 国民保険では、就労形態や稼得収入額、国民保険記録に空白期間があるか、という観点から課される保険料の設定が異なっており、クラス1からクラス4までに分類されている。週157ポンド超の報酬を得ている被用者はクラス1、事業主はクラス1Aか1B、自営業者(年収6,025ポンド未満の場合は支払義務なし)はクラス2、自営業者で年収8,164ポンド超の部分にはクラス4(したがって高収入の自営業者はクラス2とクラス4の両方の保険料負担がある)任意保険料はクラス3となっている。保険料のクラスは、国民保険から支給される給付に反映されるか否かに影響を与えている。たとえば、拠出に基づく求職者手当 (Contribution-based Jobseeker's Allowance) において、クラス1(被用者)保険料は反映されるが、クラス2(自営業者)やクラス3(任意保険料拠出)の場合には反映されない。公的年金の場面では、新国家年金導入前の2層(2階)部分に当たる国家付加年金について、クラス2やクラス3は反映されないこととなっており、そのため自営業者は被用者よりも不利に取り扱われていた。

⁷ この他に、公的年金支給開始年齢に到達している被用者や、一定年齢以下の被用者、複数の事業で国民保険の拠出義務が課される場合等について、保険料率や適用に違いを設けている。

なくならず⁸、週 157 ポンドを超える報酬部分について 13.8%の保険料率が適用される。

なお、週 113 ポンドを超えて 157 ポンドまでの報酬を得ている被用者については、保険料拠出は求められていない（被用者・使用者双方に保険料率 0%が適用されている）が、国民保険記録は獲得できることとなっている。他方で、週 113 ポンド以下の場合には、国民保険記録を獲得することはできない。

以上の被用者に関する国民保険保険料については、使用者が被用者の保険料分を源泉徴収して、使用者分と併せて納付する。

次に、国民保険の保険料拠出義務は、最低額以上の収入のある 16 歳以上の自営業者にも課されている。最低額は現在のところ年収 6,025 ポンド以上となっており、その部分については週 2.85 ポンドの定額保険料が課せられている。さらに、年収 8,164 ポンド以上 45,000 ポンド部分については 9%、年収 45,000 ポンドを超える部分については 2%の保険料率が適用されることとなっている。自営業者の多くは、所得税とともに国民保険の保険料を納付している。

(b) 国民保険クレジット

病気のために就労できなかつたり、家族の世話をしていたり、失業している、障害を負っている等の事情によって、国民保険料が拠出できない場合にも、国民保険記録を獲得できるようにしているのが、「国民保険クレジット」といわれる仕組みである。すなわち、国民保険クレジットは、実際には保険料を拠出していないが、保険料拠出をしたものとみなし、国民保険記録上の空白期間を埋めるものである⁹。

(c) 任意保険料拠出

前述したように、国民保険料拠出義務が課される最低額に満たない報酬しか得ていない被用者や自営業者などは、国民保険クレジットを獲得できる場合を除き、国民保険記録を獲得することができない。国民保険記録は、後述するように年金額を決定する重要な要素であり、年金受給に必要な最低記録期間も定められている。このように重要な国民保険記録が低賃金等を理由として獲得できない者がいるという点で、イギリスの公的年金制度は、日本とは異なり「国民皆年金」体制とはなっていない。

国民保険料拠出義務がなく、また、国民保険クレジットも獲得できないような場合、国民保険記録に空白期間が生じることになる。そのような空白期間を埋めるために、任意保険料を拠出することが可能となっている点に、イギリス公的年金制度の特徴がある。

⁸ 他方で、21 歳未満の被用者の場合については、事業主は週 866 ポンドを超える部分に対してのみ 13.8%の保険料率が適用され、週 157 ポンド超 866 ポンドまでについては保険料が課されていない（保険料率 0%とされている）。

⁹ 国民保険クレジットの場合にも、前掲注（5）で示した国民保険料クラスが関係しており、どのような要件を満たしているのかにより、獲得できる国民保険クレジットクラスが異なっている（クラス 1 かクラス 3 となる）。基本的に、求職者手当等のなんらかの手当（給付）を受給している場合には、国民保険クレジットは自動的に記録されるが、そのような手当の受給をしていない場合には、所轄官庁に請求する必要がある。

任意保険料は、原則として過去6年分¹⁰について拠出することができる。任意保険料額は、どのような状況において拠出するのかによって異なる¹¹。たとえば、週113ポンド未満の被用者の場合、現在（2017-18年）は週14.25ポンドとなる。

（2）支給要件と給付額¹²

新国家年金を受給するためには、通常、国民保険記録が最低10年必要となっている。現在の満額の年金額は、週159.55ポンドであり、この満額の年金を獲得するためには、35年の国民保険記録期間が必要となっている。10年以上35年未満の国民保険記録期間の場合、年数に応じて満額年金から減額される。

年金額は、賃金上昇率、物価上昇率、2.5%の中で最も高いものによって毎年改定されることとなっている。

1.1.2. 年金クレジット

高齢者の貧困問題に対処するため、2003年に「年金クレジット（Pension Credit）」が導入された。年金クレジットは、低所得の高齢者を対象とする公的扶助制度であり、公的年金を補完するものとして位置づけられている。

年金クレジットには、「保証クレジット（Guarantee Credit）」と「貯蓄クレジット（Savings Credit）」という2種類が存在したが、2016年4月6日以降に年金支給開始年齢に到達する者に対しては、貯蓄クレジットは廃止となった¹³。

保証クレジットは、所得が最低所得基準額に満たない高齢者（公的年金支給開始年齢以上の者。夫婦の場合はどちらか一方が当該年齢に到達している）に対して、その差額を支給することで、最低所得保障を行うものである。現在の最低所得基準額は、単身者で週159.35ポンド、夫婦で週243.25ポンドとなっている。介護手当（Attendance Allowance）等の算入除外とされている一部のものを除き収入認定され、最低所得基準額と比較される。収入認定されるのは、公的年金やその他の年金、介護者手当（Carer's Allowance）等の社会保障給付の

¹⁰ 各年の4月5日が納付の締め切り日となっており、たとえば、2011-12課税年に対する任意保険料拠出期限は、2018年4月5日となる。また、年齢によっては、過去6年分を超えて任意保険料を拠出し、空白期間を埋めることもできる。

¹¹ 任意保険料は、クラス2かクラス3の保険料を拠出することになる。クラス2の場合、現在の保険料額は週2.85ポンド、クラス3の場合には週14.25ポンドとなっている。

¹² 2016年4月6日以前の国民保険記録については、旧制度と新制度による算定とを比較し、有利な方で算定された額が支給額とされることになっている。仮に、旧制度による計算方法で新国家年金の満額年金額を超えている場合、超えている部分も含めて支払が保証されることになっている。移行過程の詳細については、藤森（2015）88頁以下、中川（2014）21頁以下参照。

¹³ 貯蓄クレジットは、低所得者の貯蓄（私的年金に加入する等）に対する動機付けのために導入されたもので、65歳以上を対象としている。貯蓄クレジットは、私的年金などからの収入の増加に応じて一定限度額までは給付額が増額され、一定限度額を超えると遡減するという仕組みとなっている。現在の給付額の上限は、単身者で週13.20ポンド、夫婦では週14.90ポンドとなっている。貯蓄クレジットの算定方法の詳細については、中川（2014）14頁脚注46参照。

大部分、稼働所得であり、さらに 10,000 ポンドを超える資産（貯蓄・投資）については、500 ポンド毎に週 1 ポンドの所得があると評価される。

以前の基礎国家年金の給付水準は、保証クレジットの最低所得基準額よりも低かったということもあり、公的年金受給者の約 40% が年金クレジットの受給資格対象者という状況にあった。ただし、制度の複雑性のために、それら受給資格対象者のうち約 3 分の 1 は年金クレジットを請求していないという状況にあり、2014 年年金改革へと至った。

1.2 私的年金

私的年金は、企業年金（Workplace pensions）と個人年金（Personal pensions）に大別される¹⁴。

1.2.1. 企業年金

イギリスの企業年金には、確定給付型（Defined Benefit：DB）と確定拠出型（Defined Contribution：DC）がある。伝統的には確定給付型が主流であったが、現在は、確定給付型から確定拠出型への移行が急速に進んでいる¹⁵。

（1）税制適格要件と登録年金制度

企業年金の具体的な制度設計は企業などにより多様であるが、基本的には事業主掛金が全額損金算入されるなどの税制上の優遇措置を受けるために、内国歳入庁の認可を受けた登録年金制度（registered pension scheme）として設立されている。

2006 年 4 月 5 日以前、企業年金が税制優遇を受けるためには、DC 型か DB 型かに関わらず、取消不可能な受給権を付与するのに必要な加入期間は 2 年以内であること、支給開始年齢は 50 歳以上 75 歳以下の範囲で設定すること、年金額は各従業員の最終所得の 3 分の 2 を超えないこと、事業主の拠出が必ずあること等の要件を満たす必要があった¹⁶。

2006 年 4 月 6 日以降は、登録年金制度であることが税制上の優遇措置を受ける要件となっている。そして、銀行や保険会社のような、個人年金やステークホルダー年金を設立するために 2000 年金融サービス市場法（Financial Services and Markets Act 2000）に基づく許可を受けた個人又は組織によって設立された年金制度や、従業員のために使用者によって設立された企業年金制度は、登録年金制度となることができる。なお、2006 年 4 月 5 日以前

¹⁴ イギリス政府は、「Occupational pensions」、「Works pensions」、「Company pensions」、「Work-based pensions」の総称として「Workplace pensions」という用語を使い、事業主によって提供されている制度を「Workplace pensions」、すなわち企業年金として整理している。他方で、個人年金は、受給者本人によってアレンジされるものとしているが、事業主が企業年金として提供することもあるとしている（<https://www.gov.uk/workplace-pensions>, <https://www.gov.uk/personal-pensions-your-rights>）

¹⁵ DB から DC へ移行する傾向の背景には、不況の中で事業主が投資リスクを負担することを嫌がるなど様々な要因が考えられるが、中でも DB に対する受託者責任等の規制強化がなされたことが、DB 減少の大きな要因とされている。

¹⁶ 企業年金連合会（2016）427 頁参照。

に税制適格要件を満たしていた年金制度は、自動的に登録年金制度となる。

(2) 国民雇用貯蓄信託 (National Employment Savings Trust : NEST)

NEST は、後述する企業年金への自動加入制度の実効性を確保するために設立された DC 型の企業年金制度である。すなわち、企業年金制度を設けていない企業に対して、従業員を自動加入させるための企業年金制度を用意させようとしても、容易なことではない。そのため、自動加入の対象となる者の最終的な受け皿として、NEST が設立された。NEST は、NEST コーポレーションという政府から独立した機関が制度を運営し、運営管理や資産管理は外部企業に委託する構造となっている。

1.2.2. 個人年金

個人年金は DC 型の年金となるが、その具体的内容は多様である。ステークホルダー年金 (Stakeholder pensions)¹⁷や運用指図個人年金 (Self-invested personal pensions : SIPP) といったものも個人年金に含まれている。

個人年金についても税制上の優遇措置があり、そのような優遇措置を受けるには、2006 年 4 月 6 日以降は、企業年金と同様に登録年金制度であることが必要となっている。

1.2.3. 国家付加年金からの適用除外制度とその廃止

2014 年年金改革以前、イギリスの公的年金制度は 2 層 (2 階建て) 構造であった。1 層目 (1 階部分) は定額給付とし、2 層目 (2 階部分) は基本的には報酬比例給付を行う制度体系であった。その 2 層目 (2 階部分) については、2014 年年金改革以前の改正によって、段階的に定額給付制度に移行することが決定されていた¹⁸。そのため、2014 年年金改革に際しては、2 層目である国家第 2 年金の定額給付化スケジュールを早め、2 つの定額給付からなる公的年金制度とする案と、基礎国家年金と国家第 2 年金を統合し、年金クレジットを上回る給付水準の定額給付を行う一層型の年金制度を導入する案とが公表され、どちらの案が望ましいかが国民に問われた。結果は、後者の案が採用されることとなり、前述したような 1 層型の公的年金制度が施行されている。

¹⁷ ステークホルダー年金とは、私的年金の普及促進策として 2001 年に導入された DC 型の年金制度であり、金融機関を通じて加入する個人年金である。運用手数料を低くし (最初の 10 年間は積立資産の 1.5% 以下、それ以降は 1% 以下)、最低拠出額も低く設定するなど、加入する場合の負担感の軽減策が講じられ、さらに 5 人以上の従業員を雇用する事業主には 1 つ以上の商品に関する情報提供義務等が課された。にもかかわらず、任意加入であったことや、加入後の拠出も任意であったこと、手数料が低額である上に情報提供等の販売コストが高くついたこと等から、ステークホルダー年金の利用は進まなかった (日本生命保険相互会社 (2013) 『「公私年金連携社会における老後準備に関する研究会」報告書 - 日本版リースター年金の提言』89 頁参照)。

¹⁸ 国家第 2 年金制度は、それ以前の国家報酬比例年金よりも所得再分配効果を強化したため、従前所得に比例した給付を行う点では後退し、2007 年年金改革により、最終的には定額給付を行う制度への移行が決定された。報酬比例給付からの定額給付化への方法については、吉村 (2015) 17 頁以下参照。

公的年金制度が2層(2階建て)構造であった時代においては、一定の要件を満たす企業年金等に加入している者について、国家付加年金への加入が免除される仕組みが整えられていた。それを「適用除外制度(Contracted out of the Additional State Pension)」という。

適用除外制度は、既に報酬比例の企業年金を導入している使用者の国家付加年金に係る保険料負担の軽減を図ることや、企業年金に加入している被用者に対する過剰給付を回避するために導入された¹⁹。当初、適用除外を受けるにはDB型である必要があったが、1988年以降、DC型年金にも拡充された。しかし、DC型年金に対する適用除外制度は、2012年4月に廃止され、再びDB型年金のみが適用除外の対象とされ、一層型の国家年金が導入された現在、適用除外制度自体が不要となったことから適用除外制度は終了となった。適用除外制度終了に伴い、それまで軽減されていた公的年金保険料は、軽減がなくなった分だけ結果的に増額されることとなった²⁰。

2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

2.1. 自動加入制度(Automatic enrolment)

2008年年金法により、企業年金への自動加入制度が導入された。自動加入制度は、2018年²¹には全事業主に対し、既存の適格制度(qualifying scheme)に既に加入している者を除き、一定の要件を満たす従業員を適格制度に加入させ、また、一定の拠出を行うことを義務付けるものである。

(1) 適格制度

ここでいう適格制度とは、当該従業員との関係で適格要件(quality requirement)を満たす企業年金制度又は個人年金制度であって、前述した登録年金制度であることが求められている²²。

DC型年金制度の場合の主たる適格要件は、総額で従業員の賃金(上限あり)の8%、そのうち事業主分として最低でも3%の掛金拠出がなされることである²³。事業主の最低拠出率は3%であることから、従業員は残り5%を拠出しなければならなくなるが、そのうち1%は国の税制優遇(政府拠出)によって賄われるため、結果的に従業員の負担は4%となる。

DB型年金制度については、前述した適用除外制度の対象となった証明のある制度であるか、そうでない場合には65歳以上の一定年齢から終身年金の給付を行うこと、支給開始年齢

¹⁹ 中川(2014)13頁。

²⁰ 被用者の保険料は1.4%分、事業主の保険料は被用者1人につき3.4%分増加する。そのため、事業主の保険料増加分を相殺する範囲で企業年金のプラン変更(運用率や掛金率の変更)が許されることとなっている(中川(2014)22頁)。

²¹ 2012年10月から、従業員数12万人以上の企業について自動加入制度が導入され、2018年2月までには全事業主が対象となるスケジュールが設定されている。

²² Pensions Act 2008, s.16。

²³ 年金制度への最低拠出率については経過措置があり、2012年10月の制度導入時には2%(従業員1%、事業主1%)であったものは、2019年4月までに8%となる。政府拠出は、制度導入時は0.2%であったが、2019年4月には1%になる。

での年金額が一定水準以上であることという要件を満たす制度であることが要求された²⁴。

ハイブリッド型年金制度も自動加入適用対象制度となるが、これについては、DC型、DB型の構成割合に応じ、それぞれの基準を満たしていることが求められている²⁵。

(2) 自動加入の対象者

事業主が、適格制度に自動加入させなければならない者とは、次の要件をすべて満たす者である。すなわち、労働者 (worker) であること、22歳から公的年金支給開始年齢までの間の年齢であること、年収 10,000 ポンド以上であること、通常、イギリス国内で就労していること、である。このような自動加入の対象者となる労働者は、1100万人となっている。

収入が低く、自動加入制度の適用対象外とされている者については、その者が希望した場合には、使用者は制度に加入させなければならない。ただし、月額 490 ポンド未満か、週 113 ポンド未満か、4週 452 ポンド未満の者については、使用者の掛金拠出は不要となる。一方で、この金額以上の収入がある場合には、使用者には掛金拠出が義務付けられる。

全労働者の 76% が、上記の要件 (特に と) を満たす自動加入の対象者となっている²⁶。

(3) 制度からの脱退 (opting out)

使用者が提供する適格制度に自動加入させられた従業員は、希望すれば当該制度から脱退することができることになっている²⁷。他方で、使用者は、希望して制度から脱退した従業員に対して、自動加入対象者としての要件を満たす限り 3 年毎に自動加入手続きを取らなければならないとされている。

2.2. 税制優遇

イギリスでは、年金制度の拠出・運用・受給の各段階における課税方式について、EET 型 (免除・免除・課税) を採用している。

前述したように、登録年金制度に対しては、税制上の優遇措置が講じられている。

(1) 拠出時

事業主の拠出については、全額が損金算入される。

²⁴ Pensions Act 2008, s.21。森戸英幸 (2013) 「企業年金法における『デフォルト・アプローチ』が示唆するもの」荒木尚志ほか編『労働法学の展望 (菅野和夫先生古稀記念論文集)』有斐閣 322 頁。

²⁵ 企業年金連合会 (2016) 423 頁。

²⁶ DWP, workplace pensions: Update of analysis on Automatic Enrolment 2016, p.6。

²⁷ 年金制度からの脱退率は、政府が当初予想していたものよりも低い水準で推移している。NEST における脱退率は、全世代平均で 7% となっており、特に若年層における脱退率が低く、年齢が高くなるにつれて、脱退率が高くなっている。22 歳から 25 歳までの脱退率は 4% であり、26 歳から 30 歳までの脱退率は 5% となっている一方で、56 歳から 60 歳までが 16%、60 歳以上になると 28% という脱退率になっている (NEST, National Employment Savings Trust corporation annual report and accounts 2015-2016, p.13)。

労働者の拠出については、年間所得の100%まで所得控除 (tax relief) が認められている。拠出限度額には、年間控除限度額 (annual allowance) と生涯控除限度額 (lifetime allowance) が定められており、前者は40,000ポンド、後者は100万ポンドとなっている。

事業主が所得税控除前所得から企業年金掛金を控除したり、年金の運営管理機関が当該掛金額に基準税率である20%を乗じた額の還付を受け、掛金額に上乗せしたりすることにより、多くの場合、自動的に税制優遇措置を受けることが可能となっている²⁸。

年間控除限度額は、2011年度は25.5万ポンドとされていたものの、2012年度に50,000ポンドまで大幅に引き下げられ、2016年度からは40,000ポンドとなっている。このような大幅な引き下げによる経過措置として、過去3年における年間控除限度額の残余分は翌年度以降の限度額に上乗せできることとなっている。年間控除限度額を超えた場合、超過分は本人のその他の所得との合計額に応じて定まる税率により課税される。

生涯控除限度額は、受給内容の具体化事由が発生した時点で、その具体額が生涯控除限度額の範囲内であれば免税されるというものである²⁹。生涯控除限度額を超えた場合、一時金払いの場合は超過分の55%、そうでない場合は25%の税率が適用される。

(2) 運用時

登録年金制度のために保有される投資・預金から生じた所得については非課税とされる。

(3) 受給時

基本的には、他の課税所得と合算し、基礎控除額 (personal allowance) ³⁰ を超過する部分について課税される。ただし、通常は、一時金として引き出した額を含め、形成された年金資産の25%相当額までは非課税とされている³¹。

3 給付における「公私連携」

3.1 給付水準

給付における公私連携については、イギリスでは、高齢者の基礎的ニーズについては公的年金制度でカバーし³²、それ以外のニーズの充足については私的年金で対処すべきという役割分担を明確にしている。したがって、私的年金等で備える範囲は、個々人の判断に委ねら

²⁸ 吉村 (2015) 20 頁以下。

²⁹ 吉村 (2015) 21 頁。

³⁰ 2017 年度の標準基礎控除額は、11,500 ポンドとなっている。11,500 ポンド以上 45,000 ポンドまでの課税所得に対しては 20% の税率となっており、45,000 ポンド以上 150,000 ポンドまでは 40%、150,000 ポンドを超える部分については 45% の税率がかかる。

³¹ たとえば、60,000 ポンドの価値がある年金ファンドの場合、15,000 ポンドまでは非課税となる。

³² 国民保険記録が十分に得られずに、基礎的ニーズを充足するだけの公的年金給付を得られない者については、公的扶助である年金クレジット (保証クレジット) による救済が予定されることになる。私的年金の拡充は、このような公的扶助の受給者を減少させる点からも重要視されている。

れていることになる。このような自分で備えなければならない範囲を明らかにするためにも、公的年金制度の分かりやすさが必要とされた。

また、自助努力の必要性が認識できたとしても、自発的に資産形成に取り組むかといえば、目先の利害に目が向きやすく、特に若年層が何十年も先の生活のために現在の生活を抑制し、貯金をすることに期待を抱くことはできないと考えられた。それはステークホルダー年金があまり普及しなかったという経験からも明らかであった。そこで、前述した自動加入制度による半強制的な貯蓄への誘導が制度化された。

3.2. デフォルトファンド・手数料規制

自動加入によって半ば強制的に貯蓄を行わせることになったものの、それが将来の年金給付として公的年金を補完し、高齢者の多様なニーズを充足するのに資するだけのものにする必要があることから、拠出された資産をどのように形成していくのか、その資産形成のあり方は重要な課題となる。

自動加入導入のための受け皿となった NEST は、自社では適格年金制度を用意できないような中小企業の従業員をも対象とすることから、使いやすく、適切な資産形成を行える制度運営が求められた。NEST の制度設計に際しては、行動経済学の知見が活用され、適切な資産形成を行いうるデフォルトファンドの設定³³のほか、提供されるファンド数の設定や労働者等に対する投資教育のあり方などの場面で、その影響を見ることができる。

また、NEST に関する手数料は、中低所得者層の負担に鑑み、拠出額の 1.8%、積立資産額の 0.3%と低く抑えられている。手数料に関する規制は、資産形成の観点からは重要であり、NEST のように制度を一括管理することで手数料を低く抑える仕組みは注目に値する。

3.3. 給付形態

私的年金制度の多くは、年金受給可能年齢を通常 60 歳から 65 歳の間で設定している。場合によっては、当該年齢よりも早期に受給することもできるとされるが、その場合も 55 歳からとするのが一般的である。

DC 型の年金受け取り方法については、2015 年年金法によって規制緩和がなされている³⁴。基本的には、DC 型の年金資産の引き出しの自由度を高めるため、それまでの年金資産額に応じた規制枠組みを撤廃し、55 歳以上であれば、年金資産の引き出しを可能とした。その場合、25%までは非課税であるが、残余部分については通常の所得課税がなされる³⁵。

非課税枠での一時金受給後の残余部分については、全額又は一部を現金で受け取ることも

³³ NEST におけるデフォルトファンドは、リタイアメント・デート・ファンド (Retirement Date Funds) であり、加入者の 9 割以上は当該ファンドを選択している状態にある。この他、ファンド選択肢として NEST では、デフォルトファンドを含め 6 つの選択肢を設定している。

³⁴ 従来は非課税枠を超える年金資産については、終身年金を購入し、原則として終身で年金を受給することが義務付けられ、終身年金のみに課税繰り延べが適用されていた。規制緩和に伴い、終身年金以外の金融商品にも課税繰り延べが適用されることとなった。

³⁵ 改正前は、通常の税率よりも高い税率 (55%) が適用されていた。

可能であるし、終身年金 (Annuity) を購入することもでき、また、引き出し型金融商品の購入も可能である。

一時金での受け取り可能性を高めたのには、DC 型年金制度による平均的な貯蓄額が低く、年金で受給すると非常に少額になってしまうことや、終身年金は金利が低いことから受給者が不利益を被りやすく、また、寿命によって受給できる額が変動するため不公平である等の意見が影響を与えたとされる。

DB 型においても年金資産の 25% までは非課税で一時金受給できる場合もある。具体的には加入している DB 型企業年金制度の設計による。

なお、年金提供者 (pension provider) は、毎年、いくら年金資産が積み立てられているのかを各人に通知することになっている。

3.4 . 年金に対する保護 (支払保証等)

3.4.1. DC 型年金制度

(1) 事業主が倒産した場合

DC 型年金制度は、事業主ではなく年金提供者 (pension provider) によって運営されているため、事業主が倒産したとしても、年金資産は失われない。

(2) 年金提供者が倒産した場合

年金提供者が、金融行動監視機構 (Financial Conduct Authority) によって監督されていて、労働者に年金支給ができなくなった場合には、金融サービス補償機構 (Financial Services Compensation Scheme) からの補償が受けられる。

(3) 信託型年金 (Trust-based scheme) の場合

DC 型年金制度の中には、事業主の信託設定行為によって運営される信託型年金制度と呼ばれる制度があり、この制度の場合、事業主が倒産したとしても労働者の年金は維持される。しかし、事業主が負担していた制度の運営管理費用を制度加入者が負担しなければならなくなるので、従前と同じであるとまではいえないことになる。

3.4.2. DB 型年金制度

DB 型年金制度の場合、事業主は加入者に対して約束した金額を支払うのに十分な金額を用意する責任を負っている。その事業主が倒産したり、年金支給が不可能な事態に陥ったりした場合には、通常は年金保護基金 (Pension Protection Fund) による保護が受けられる。年金保護基金は、当該制度における年金支給開始年齢に到達している者に対しては 100% の補償を行い、年金支給開始年齢到達前の者に対しては 90% を補償する。

3.4.3. 詐取等からの保護

詐取や盗難等の理由によって企業年金基金に欠損が生じた場合には、詐取補償基金 (Fraud Compensation Fund) による補償が行われうる。

また、加入する企業年金の運営について苦情や不満がある場合には、年金助言サービス（Pensions Advisory Service）や年金オンブズマン（Pensions Ombudsman）に相談することができる。

4. 小括

イギリスでは、定額給付を行う一層型の公的年金制度の導入により、それまで報酬比例給付を担ってきた2層（2階）部分は公的年金制度の枠組みから取り除かれることになり、完全に私的年金の領域とされることとなった。すなわち、1層部分の公的年金制度は高齢者の基礎的ニーズを保障し、それ以上のものは自助努力によって備えるという公私の役割分担が明確にされた。このような公私の役割分担によって、高齢者の所得保障が適切に行われうるか否かの鍵となったのは、私的年金の普及であった。そこで、イギリスでは、事業主に、一定の要件を満たす労働者に対して企業年金制度の提供を義務付けるという、自動加入制度が導入された。これは、半強制的に労働者を企業年金に加入させ、年金資産を貯蓄させるものであり、私的年金は任意に加入するものであるとの原則論から、当該年金制度からの脱退が認められてはいるものの、強力に私的年金の拡充を図るものであった。

自動加入制度により、年金資産形成が半強制される一方で、年金資産形成のための拠出については税制上の優遇措置が設けられ、拠出に対する動機付けが図られている。特にDC型年金に対する税制優遇は、還付される税金が直接個人の年金資産口座に振り込まれるという形をとっており、老後の資産形成の観点からは注目に値しよう。

参考文献

中川秀空(2014)「イギリスの年金改革 - 一層型の年金制度の導入 - 」レファレンス 763号 5-25頁

藤森克彦(2015)「第4章 イギリスにおける『一層型年金』の創設」西村淳編著『雇用の変容と公的年金』東洋経済新報社 65-94頁

企業年金連合会(2016)『企業年金に関する基礎資料』

吉村政穂(2015)「英国における年金制度」信託 263号 15-23頁

第6章 アメリカにおける公的年金と私的年金の連携

自動加入促進策と「インテグレーション」を中心に

1 アメリカの老後所得保障システムの全体像

1.1 公的年金

アメリカの公的年金制度（OASDI、the Old Age, Survivors and Disability Insurance）は、一般的には Social Security と呼ばれている。連邦政府職員（1984 年以降採用者）、年間純所得 400 ドル以上の自営業者などを含めほとんどの国民をカバーする、日本の国民年金に近い、連邦政府のプログラムである。

加入期間 10 年で受給資格を取得できる。給付の支給開始は 62 歳から可能だが、満額年金支給開始年齢（full retirement age）は現在 66 歳である。今後も段階的に引き上げられることとなっており、2027 年から 67 歳となる。さらに支給開始を遅らせる（70 歳まで）と給付が増額される。

基本的には報酬比例の年金であるが、給付額の算定式が、また課税上限額（taxable wages）の設定が再分配のきつい設計となっているため、低所得者ほど所得代替率が高くなる仕組みである。

1.2 私的年金

再分配のきつい設計である公的年金を補うのが私的年金である。しばしば退職（引退）給付（retirement benefits）と呼ばれる。企業年金だけでなく、自営業者のためのキオ・プランや個人退職勘定（IRA, Individual Retirement Account）を含めることもある。

2016 年 3 月の調査¹では、民間部門事業所（establishment）の退職給付制度実施割合は 47 パーセントであり、給付建て（DB, defined benefit）制度実施事業所は 8 パーセント、掛金建て（DC, defined contribution）は 46 パーセントである²。ちなみに医療保険制度の実施率は 57 パーセントである。退職給付制度の実施率は大企業ほど高く、500 人以上企業では 95 パーセント、99 人以下企業では 45 パーセントである。なお、企業の掛金拠出がゼロである 401(k)プランのみでもここでいう「実施」企業に含まれる。加入者数ベースで見ると、民間企業労働者の 66 パーセントが退職給付制度に加入可能であるが、実際の加入者は 49 パーセントである（加入率 75 パーセント）。

上記の統計データからも明らかなように、企業年金の主流はすでに DB 制度から DC 制度

¹ U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, National Compensation Survey.

² したがって両方とも実施している事業所の割合は 7 パーセント、DB 制度のみ実施は 1 パーセント、DC 制度のみが 39 パーセントという計算になる。

へと移行している。DB の資産額は依然として大きい、そのほとんどは閉鎖年金あるいは複数使用者制度 (multi-employer plan) となっている。

2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

2.1 税制優遇

基本的には、私的年金は任意の制度だが、税制優遇により制度の実施・加入・拠出を促す、という枠組みが採用されている。掛金は拠出時原則全額損金算入であるが、401(k)プランについては上限が設定されている。また従業員拠出は 401(k)プラン以外は課税対象である。

拠出時・運用時非課税、給付時全額課税のいわゆる EET である。DC の途中引き出しにはプラス 10 パーセントのペナルティタックスが課される。

政府による補助金やマッチング拠出などの仕組みは存在しない。

2.2 自動加入促進策³

アメリカの 401(k)プランは、日本の企業型確定拠出年金とは異なり、従業員が掛金を拠出することを決定し、それに対して事業主がマッチング拠出を行うのが基本的スタイルである。仮に事業主が 401(k)プランを導入していても、従業員が自らの意思で制度に加入しなければ老後に向けた備えは開始されない。

しかし 20 世紀終盤から、従業員が明確に拒否の意思表示をしないかぎり自動的に 401(k)プランに加入させる、いわゆる自動加入 (automatic enrollment) 制度を任意に導入する企業が登場するようになった。この自動加入制度導入のさらなる促進を意図したのが 2006 年年金改革法 (Pension Protection Act of 2006) である。

2.2.1 「差別禁止」ルール

401(k)プランは、他の企業年金制度と同様に、内国歳入法典(Internal Revenue Code, IRC) 上の差別禁止ルール (Nondiscrimination rule) の規制に服する。ここで問題とされる「差別」は、人種や性別などではなく、「高給取り」の幹部職員との関係での、企業年金の加入率や掛金額における、給与が相対的に低い「平社員」に対する差別である。企業年金を通じて、幹部職員だけが税制上過度に優遇されることを防ぐための規制と位置づけられる。

具体的には、高給幹部職員 (highly compensated employees) の平均掛金拠出率が、それ以外の従業員の平均掛金拠出率の 1.25 倍を上回らない、あるいは、高級幹部職員の平均掛金拠出率がとそれ以外の従業員の平均掛金拠出率との差が 2 パーセント以下であり、かつ前者が後者の 2 倍を上回らない、のいずれかが満たされる必要がある⁴。また、事業主のマッチング拠出がある場合には、マッチング拠出についても上記の基準をクリアしなければならない⁵。なお掛金拠出率の計算は、制度に加入していない者も (拠出率ゼロとして) 含め

³ 以下の記述は森戸 (2015) を一部修正したものである。

⁴ 26 U.S.C. § 401(k)(3)(A)(ii).

⁵ 26 U.S.C. § 401(k)(3)(B)(D).

てなされる。

たとえば、高給幹部職員が報酬の 10 パーセントを拠出するには、それ以外の従業員の平均拠出率が少なくとも 8 パーセントに達している必要がある。しかし中・低所得者にとってこれはそれなりに高いハードルである。差別禁止ルールをクリアするためには、幹部職員の拠出率を下げるか、もしくはより多くの一般従業員が制度に加入し、拠出率を引き上げるよう、事業主として働きかけを行う必要がある。いずれにせよ複雑な規制であり、この規制自体が事業主にとって一定の事務的な負担になっているとされる。

2.2.2 「適格自動拠出制度」についての適用除外

2006 年法は、一定の要件を満たす「適格自動拠出制度 (qualified automatic contribution arrangement)」については、この差別禁止ルールを満たしているものとみなすこととした。適格自動拠出制度とは、主として以下のような要件を満たす制度をいう⁶。

制度加入資格のある従業員は、制度に加入し、適格掛金率での掛金拠出を開始することを選択したとみなされる

の選択は、従業員がそのような拠出をしないこと、あるいは異なる金額での拠出をすることを積極的に意思表示した場合には撤回される

適格掛金率とは、加入 1 年目は報酬の 3 パーセント以上、2 年目 4 パーセント以上、3 年目 5 以上パーセント、4 年目以降 6 パーセント以上であり、かつ 10 パーセント未満であるものをいう

自動加入制度導入以前にすでに加入資格を得ていた従業員は自動加入の対象としなくてもよい

高給幹部職員でない従業員につき、(A)従業員拠出のうち報酬の 1 パーセントを超えない部分については同額の、1 パーセントを超え 6 パーセントまでの部分については半額のマッチング拠出を行う、あるいは、(I)当該従業員が自ら掛金を拠出しているかどうかに関係なく、一律 3 パーセント以上の事業主拠出を行う

事業主拠出については勤続 2 年で受給権を付与⁷ (vest) する

加入資格のある従業員に対しては、制度から脱退する権利があることなどについて書面での通知がなされる

以上の要件を満たす適格自動加入制度を導入すれば、事業主は差別禁止ルールがクリアされているかどうかを毎年チェックするという事務的な負担を免れることができる。これをインセンティブとして自動加入制度の導入を促そうというのが 2006 年法の意図である。

2.2.3 自動加入促進策導入の背景

2.2.3.1 401(k)プランの普及と限界

⁶ 26 U.S.C. § 401(k)(13).

⁷ アメリカ法における受給権付与の意義については森戸 (2003) 162 頁以下参照。

アメリカの企業年金制度は、1990年代後半に、給付建て制度から掛金建て制度へと大きくシフトした。制度の加入者数では、1992年に後者が前者を上回った。また年金資産の額でも、1997年にはやはり後者が前者を追い越している⁸。このシフトの背景に、401(k)プランの急速な普及があるのは言うまでもない。そして、401(k)プランの普及が進むにつれ、その問題点も明らかになってきた。

401(k)プランは、各従業員が、自らの老後所得をいかに確保するかという観点から、加入の必要性、拠出額、そして資産運用の方針を決定する、いわば「自己責任」を前提とした制度である。しかし、自助を尊ぶアメリカにおいても、この前提が危ういものであることが徐々に明らかになってきた。2004年のある調査⁹では、複利やインフレの意味、リスク分散など、金融リテラシーの基礎的な概念については正しく理解していない者の方がむしろ多数派であった。また、自らの引退後の所得がどのくらい必要かを計算し、そのための資産運用プランを構築したことがあるという者もやはり少数派にとどまっていた。

2.2.3.2 自動加入制度への注目

そんな中、自動加入制度を採用しているプランにつき行動経済学的観点からの研究が進み、興味深い結果が明らかになってきた。たとえばある調査¹⁰は、自動加入制度を新たに採用した企業において、加入者の動向がどのように変化したかを明らかにした。それによれば、給付内容の経済的価値も、また従業員に対して示された選択肢 制度に加入するかしないか、加入した場合にどのくらいの掛金額をどのように運用するか も基本的に不変であったにもかかわらず、自動加入制度の導入により制度加入率が劇的に上昇した。また別の調査¹¹でも、自動加入制度導入前は入社時の制度加入率が50パーセントを下回り、勤続2年以上の者についても75パーセント程度であったのに対し、導入後は入社後3か月の時点での制度加入率が90パーセントを超える結果となった。なお、自動加入時の掛金率は3パーセントの期間と6パーセントの期間があったが、掛金率の違いは加入率にほとんど差異をもたらさなかった。要するに従業員は、掛金率を精査して意思決定しているわけではなく、ただデフォルトの選択肢に従っているだけだったのである。

自動加入制度は、デフォルトの選択肢を変えるだけで、すなわちほとんどコストをかけずに加入率の劇的な改善をもたらさう。そしてその結果得られる、税制優遇やマッチング拠出などのメリットは非常に大きい。自動加入制度の場合に制度を脱退する者の比率よりも、

⁸ Department of Labor, Employee Benefit Security Administration, *Private Pension Plan Bulletin Historical Tables*, Version 1.1 (2008).

⁹ A.Lusardi & O.S.Mitchell, "Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Wellbeing," Pension Research Council Working Paper No. 2006-1 (2006).

¹⁰ B.C.Madrian & D.F.Shea, "The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior," *Quarterly Journal of Economics*, Vol.116, p.1149 (2001); J.J.Choi et al., "For Better or for Worse: Default Effects and 401(k) Savings Behavior," in D.A.Wise (ed.), *Perspectives on the Economics of Aging* (University of Chicago, 2004), p.81, at 88-94.

¹¹ J.Beshears et al., "The Importance of Default Options for Retirement Saving Outcomes: Evidence from the USA" in S.J.Kay & T.Sinha (eds.), *Lessons from Pension Reform in the Americas* (Oxford, 2008), p.59, at 62-66.

任意加入制度の場合に自ら制度に加入する者の比率の方が高いこと、意識調査でも多くの従業員がより多くの貯蓄をしたいという意思表示をしていることなどからすれば、従業員集団の大半は企業年金制度への加入を望んでおり、自動加入は制度加入の取引コストを低く抑えるメカニズムとして評価できる。複数の調査から得られたこのような結果が、2006年改正を後押しした。

2.2.3.3 掛金率と資産配分への影響

また自動加入制度は、制度加入率だけでなく、掛金率や資産配分にも大きく影響することが明らかになった。ある調査¹²によれば、事業主から最大6パーセントのマッチング拠出がある企業において、自動加入制度導入前は、84パーセントの制度加入者が6パーセント以上の掛金率を選択しており、3パーセントあるいは4パーセントという掛金率はほとんど選択されていなかった。しかし自動加入制度が導入され、加入時のデフォルト掛金率が3パーセントに設定されると、47パーセントの加入者が3パーセントの掛金率を選んだ。その後デフォルト掛金率が4パーセントに引き上げられると、49パーセントの加入者が掛金率を4パーセントに設定した。自動加入時の掛金率の影響力が大きいことがよくわかる。なお前掲のまた別の調査¹³でも、自動加入制度の下では、制度加入時に設定された掛金拠出率をその後も変更しない従業員がほとんどであった。

資産配分についても同様の結果がみられた。自動加入時の資産配分を変更する者の割合は、勤続年数が増えるに連れて増加はするが、入社後3年を経てもなお50パーセント近くがデフォルトファンドでの資産運用を継続している。また、自動加入制度導入以前に採用された者に比べると、自動加入制度の下で採用された者の方が資産配分を変更する割合が少ない。これは、自動加入制度の下でのデフォルトファンドが、事業主によって「お墨付き」を与えられた運用方法だという認識がなされることによるものと考えられる。

2.2.3.4 拠出率自動引上げの必要性

前述のように、2006年法の下での適格掛金率は、拠出率が段階的に引き上げられていくパターンが標準的なものとされている。これもまた、掛金率がこのように設定された制度の方が、長期的には従業員の年金資産をより大きくすると考えられたことによる。当初から十分に高い拠出率（2006年法の下であれば6パーセント以上）をデフォルトとして設定することもできるが、その場合は脱退率が上昇してしまう可能性がある。

2.2.3.5 立法過程での議論

2006年法による自動加入促進という政策決定は、基本的には社会全体の総意としてなされたものであった。

¹² J.M.Choi et al., “Saving for Retirement on the Path of Least Resistance” in E.J.McCaffrey & J.Slemrod (eds.), *Behavioral Public Finance: Toward a New Agenda* (Russell Sage, 2006), p.304, at 310.

¹³ Madrian & Shea, *supra*, note 10.

前述のように、2006年法以前から自動加入制度は一部の企業で任意に導入されていたが、当初財務省サイドはこれを促進することに慎重であった。差別禁止ルールをクリアするためにマッチング拠出をしていた企業が、自動加入制度の導入によって従業員の拠出額を増やし、その分マッチング拠出を減らすことになれば、結果としてむしろ従来よりも従業員の老後のために確保される資産額が増えない、あるいは減るということになりはしないか、事業主が自社株の買い支えのために自動加入制度を利用しようとするのではないか、というのがその懸念の中身であった。しかし前述したように、任意に導入された自動加入制度に関する調査研究が進むにつれ、そのような心配は基本的には杞憂であり、マイノリティや貧困者の老後資産の確保という観点からすれば、自動加入制度は政策としてプラスになる面の方が大きいということが明らかになった。

労働組合を含め、従業員サイドは基本的に自動加入制度の促進を歓迎する立場であった。事業主サイドも、自動加入制度の導入が義務化されるわけではないので、訴訟リスクを免れることができるのであれば文句はなかった。金融業界も、自動加入制度の普及による取扱い資産額の増加に期待を持っていた。政界においても、社会保障制度改革が滞る中、私的な制度による老後資産形成につながる政策は保守革新を問わず支持を得ることができた。

2.2.4 2006年法の効果

上記一連の自動加入制度促進策は、どのような効果をもたらしたのか。いくつかの調査によれば、2006年法施行以降自動加入制度導入企業数が増加し、制度加入率も上昇した¹⁴が、平均掛金拠出率はむしろ低下している¹⁵。自動加入時のデフォルトの拠出率が、任意加入であれば選択していたはずの拠出率よりも低く設定されている（そして加入者がそれを変更しようとしないう）ことによるものと思われる。この点を捉えて、自動加入促進策のマイナス面を強調する向きも一部にある¹⁶。

しかし、自動加入制度の方が任意加入の場合よりも加入率が高いため、加入者だけでなく全加入資格者を対象として平均拠出率を算出する¹⁷と、逆に自動加入制度の方が拠出率が高

¹⁴ コンサルティング会社 Aon Hewitt の調査 (Trends & Experience in Defined Contribution Plans) によれば、2006年には24パーセントに過ぎなかった自動加入制度導入企業が、2010年には57パーセントにまで上昇している。自動加入制度対象者の85.3パーセントが制度に加入し続けている（つまり14.7パーセントが脱退）のに対し、任意加入制度の場合の加入率は67パーセントにとどまっている（retrieved on Sep. 14, 2012 from <http://ir.aon.com/phoenix.zhtml?c=105697&p=irol-newsArticle&id=1567166>）。また Vanguard の調査では、2005年には顧客企業の5パーセントしか自動加入制度を導入していなかったが、2010年には導入企業が24パーセントとなった（ただし公立学校の教員等を対象とする403(b)プランをも含んだ数字）。Vanguard, *How America Saves 2011*, 10th ed. (2011), p.18.

¹⁵ J.VanDerhei & L.Lucas, “The Impact of Auto-enrollment and Automatic Contribution Escalation on Retirement Income Adequacy,” EBRI Issue Brief, no. 349 (2010); Vanguard, *supra*, note 14, pp.26-27.

¹⁶ A.Tergesen, “401(k) Law Suppresses Saving for Retirement,” Wall Street Journal (Online) [New York, N.Y.], 07 July 2011.

¹⁷ 要するに、加入資格はあるが制度に加入していない者の拠出率をゼロとカウントした上で

くなるというデータもある¹⁸。また、シミュレーションに基づく別の研究では、自動加入制度の導入により、若年層や低所得者層がより多くの老後資産を確保できるようになるという予測もなされている¹⁹。全体としては、そもそも自動加入でなければ制度に加入していなかった若年層や低所得者層が制度に加入し、少ない拠出率であっても老後のための貯蓄を新たに開始したことを評価すべきであるという論調が多数を占めているといえよう。

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」 インテグレーション

インテグレーション (integration) とは、公的年金と企業年金の給付を併せて引退前所得のたとえば 60 パーセントが支給されるように給付設計を行うしくみである。それぞれの加入者の企業年金の支給額は、それぞれの公的年金の給付額により変わってくる。掛金建て制度でもありうるが、基本的には (引退前所得比例の) 給付建て制度における仕組みである。前述のように、アメリカの公的年金制度の給付は再分配がきつく、高所得者ほど代替率が低くなる。インテグレーションはこれを修正する効果を持つ。つまり、企業年金だけでみれば、高所得者の方が所得代替率が高くなるということである。

インテグレーションによる給付設計は、前述の差別禁止ルールにおいて考慮の対象となる。その仕組みは非常に複雑だが、要するに、給付設計がインテグレーションされている場合には、企業年金の給付だけみた場合に (所得代替率が高いなど) 高所得者を優遇するものとなっていたとしても差別禁止ルールに抵触しないこととする、というものである²⁰。公的年金 (の一部) も企業年金も事業主負担の拠出で賄われている点では共通であるから、という発想のようである。

このような仕組みについては、以下のような批判がないわけではない。すなわち、公的年金は、低所得者の方がより高い所得代替率が必要であるという前提で再分配をきつくしている。差別禁止ルールにおける現在のインテグレーションの扱いは、租税回避防止の観点からは正しいかもしれない。しかし従業員の老後所得の確保という観点からは、結局トータルでは低所得者も高所得者も同じ所得代替率で構わないということになり、問題である²¹。

3.2 デフォルトファンドに関する規制

前述のような自動加入制度においては、拠出された掛金の投資先 (デフォルトファンド) も決めておく必要がある。加入の意思が明確に示されていない以上、当然のことながら投資

平均値を算出するということである。

¹⁸ Vanguard, *supra*, note 14, pp.29-31.

¹⁹ J.VanDerhei, "The Impact of Automatic Enrollment in 401(k) Plans on Future Retirement Accumulations: A Simulation Study Based on Plan Design Modifications of Large Plan Sponsors," EBRI Issue Brief, no. 341 (2010).

²⁰ IRC § 401(a)(5)(c).

²¹ N.J.Altman, "Rethinking Retirement Income Policies: Nondiscrimination, Integration, and the Quest for Worker Security," 42 Tax L.Rev. 435, 476 (1987).

先の選択についても意思表示はなされていないからである。2006年法は、このデフォルトファンドの選択に関しても法的に一定の措置を講じた。

3.2.1 受託者責任に関する原則

エリサ法²²（従業員退職所得保障法 = Employee Retirement Income Security Act, ERISA）は、年金資産の運用に関わる者の法的責任として、いわゆる受託者責任（fiduciary duty）を規定している。401(k)プランのように、個人別アカウントが設定され、そのアカウントの資産を加入者が統制（control）しているといえる場合には、事業主や金融機関等が、加入者自身の運用指図に起因する損失等につき受託者責任を負うことはない²³。しかしデフォルトファンドの場合、自動加入の対象となった従業員が、いわばそこに「勝手に」投資された年金資産を「統制」していると言えるかどうか微妙である。

3.2.2 適格デフォルトファンド（QDIA）

そこで2006年法は、加入者による運用指図がない場合に、一定の要件を満たすデフォルトファンドによる運用が行われる制度については、加入者に対しそのような仕組みについての説明がなされていることなどを条件に、加入者が年金資産を統制しているとみなすこととした²⁴。その後出された労働省規則は、上記要件を満たす適格デフォルトファンド（Qualified Default Investment Alternatives, QDIA）の要件を、以下のようにより具体的に示した²⁵。

加入者個人の年齢あるいは引退日を考慮した投資先を組み合わせた商品。典型的には、ライフサイクル（life-cycle）ファンド、引退日ターゲット（targeted-retirement-date）ファンドなど

加入者個人ではなく、当該制度の加入者集団全体の特性を考慮した投資先を組み合わせた商品。典型的には、バランス（balanced）ファンドなど

加入者の年齢あるいは引退日を考慮した資産構成を行う複数の選択肢に掛金を配分する運用サービス。典型的には、マネジドアカウント（managed account）など

加入後120日間については、元本確保商品でも可（従業員が早期脱退を選択した場合の事務を簡易化したい事業主のための選択肢）

これらいずれかの要件を満たすQDIAでの資産運用については、仮に損失が生じても事業主

²² アメリカの企業年金は「税法」であるIRCと「労働法」であるエリサ法の双方の規制を受けている。IRCは税制適格制度の要件を定めているが、この多くの規定がほぼそのままエリサ法に「複製」されている。つまり、税制非適格の制度であってもこれらの要件は満たさなければならない。他方でエリサ法のみが定める基準、IRCのみが定める基準もある。IRCの規制は「高給取り」である従業員に税制上のメリットを与えすぎないようにすること、すなわち「租税回避」の防止を目的とするものであり、エリサ法は従業員の受給権保護、適切な制度運営と資産運用の確保を目指す、「労働者保護」の規制であると位置づけられる。

²³ ERISA § 404(c)(1)(A), 29 U.S.C. § 1104(c)(1)(A).

²⁴ ERISA § 404(c)(5), 29 U.S.C. § 1104(c)(5).

²⁵ 29 C.F.R. § 2550.404c-5 (2007).

が受託者責任を問われることはない。ただしQDIAの選択及びモニタリングについての責任は免除されない。なおQDIAは基本的には自社株投資は行わないものとされている。

3.3 給付形態における「公私連携」

一時金か年金かという給付形態については、特に規制はなされていない。従来の給付建て制度はほとんどが年金、しかも終身年金の給付を支給していたため、そもそも議論にならなかったものと思われる。しかし近年は掛金建て制度が主流となり、一時金給付の割合も増えていることから、終身給付の必要性に関する問題意識からの政策提言や立法案の公表などがなされている²⁶。

給付建て制度やキャッシュバランス制度においては、一時金による支給（LSD, lump sum distribution）を認めないものもある。一切の制約なくLSDを自由に認めている給付建て及びキャッシュバランス制度における終身年金の選択率は30パーセント弱、一部制約のある制度も含めたすべての制度の合計では70パーセント程度というデータがある（2012年）²⁷。

掛金建て制度の場合はほとんどがLSDである。IRAに資産移換した上でそれを原資に終身年金商品を購入することは可能だが、その選択も実際にはあまりなされないという。

3.4 給付保証における「公私連携」

3.4.1 PBGCによる支払保証制度

アメリカの支払保証制度を運営するのは、年金給付支払保証公社（PBGC, Pension Benefit Guaranty Corporation）である。一言で言えば、企業年金の制度終了保険運営機関である。支払保証制度の対象は給付建て制度であり、拠出建て制度はカバーされない。公務員の制度、高給幹部従業員のための税制非適格制度、積立方式でない制度などにも適用されない。また医院、会計事務所など専門的業務を遂行する事業所も、制度加入者が25名以下の場合適用範囲外となる。

適用対象となる各給付建て制度は、PBGCに保険料を納入する。1974年のエリサ法制定当時の保険料額は、加入者1人あたり年1ドルであった。1987年までは定額制であったが、保険数理的に正しい料率にすべきであるという批判を受け、積立金不足の制度に対しより重い保険料を課す仕組みが採用された。2017年度は、単一使用者制度（single-employer plan）の場合、加入者1人あたり年69ドル（定額保険料）、その年の総年金資産額が、当該制度における受給権が付与された（vested）給付額の総合計に満たない場合には、不足額1,000

²⁶ 議員立法案として、ノースダコダ州選出のポメロイ上院議員による、終身給付での年金受給を選択した場合には年間1万ドル上限にその50パーセントを非課税にするという2009年の法案（The Retirement Security Needs Lifetime Pay Act, H.R. 2748.）。またオバマ政権で財務省のアドバイザーに就任したマーク・イーリー氏は、1) 401(k)プランの資産の一定部分を2年間限定で毎月定額給付を支給する商品の原資とすることを、明確に拒否の意思表示がないかぎり「デフォルト」とする、2) 2年後には給付形態の選択が可能となるが、ここで意思表示をしない場合には終身定額給付が自動選択される、という仕組みの導入を2008年に提案している（Increasing Annuity of 401(k) Plans with Automatic Trial Income” (working paper) by William Gale, Mark Iwry, etc. (Brookings Institute)）。

²⁷ <https://www.ebri.org/pdf/publications/books/databook/db.chapter%2010.pdf>

ドルにつき 34 ドル（変動保険料）以上 と の合計額がその制度が負担すべき保険料の年額となる。ただし上限額（cap）が設定されている（加入者 1 人当たり 517 ドル）。また複数使用者制度（multi-employer plan）の場合は加入者 1 人あたり年 28 ドルとされており、変動保険料は課されていない。

この保険料額は毎年見直される。単一使用者制度の場合 2004 年には定額保険料 19 ドル、変動保険料 9 ドルであったが、その後一貫して増額されてきており、現在の金額となっている。2018 年度、2019 年度の増額も決定済みである。

3.4.2 制度終了の要件

積立不足がない場合には制度スポンサーは基本的には制度を自由に終了させることができる（standard termination, 通常終了）。これに対し制度が積立不足の状態である場合は、制度スポンサーである各事業主等につき以下のいずれかの要件が充足されなければ制度を終了させることができない²⁸（distress termination, 困窮終了）。

倒産法上の清算（liquidation）申立てがなされていること

倒産法上の会社更生手続中（reorganization）であり、倒産裁判所（一定の場合には州裁判所）が、年金制度を終了させなければ更生手続に基づく債務の履行も更生手続外での事業継続も困難であると判断し、かつ年金制度の終了を認めていること

事業主等が、PBGC に対し、年金制度を終了させなければ支払不能に陥りかつ事業の継続も困難になることを示すこと

事業主等が、PBGC に対し、制度加入員たる従業員数の減少が唯一の原因となって、年金制度に関する費用が不相当に重い負担となっている（unreasonably burdensome）ことを示すこと

のケースでは制度終了の可否は倒産裁判所が決定することになる。また も実際には会社更生手続中に問題になるようであり、PBGC は自らと倒産裁判所の判断との間に矛盾が生じないように、倒産裁判所の手続きに参加したり資料を提供したりするなどの措置を講じることになっている。結局 PBGC が独自に判断を行うのは の場合のみということになるが、しかしほとんどの制度終了が使用者の破産・会社更生にともなうものであるためか、実際には のケースはあまりないようである。

なお困窮終了の場合には、原則として制度終了後 3 年間につきより高額を終了保険料（termination premium）が課される。

このほか PBGC は、現時点で制度を終了させなければ「長期にわたる損失（long-run loss）」が将来「不相当に膨らむ（increase unreasonably）」ことが見込まれると判断した場合には、当該制度を強制的に終了させることができる。この終了パターンは、制度を今終了させてしまった方が PBGC の負担が大幅に軽減できるというケースを想定しているようである。この

²⁸ ERISA§4041(c)(2)(B).

意味では PBGC は単なる制度終了保険運営機関以上の権限を持っているといえそうである。

3.4.3 保証される給付

支払保証の対象となるのは、受給権が付与された (vested) 給付のみである。さらに保証額の上限も設定されている。しかし 2017 年現在、月額 5,369.32 ドルとかなり高い。なおこの金額は 65 歳から年金支給が開始する場合の基準額である。

給付は通常終身年金で PBGC から支払われるが、金額が少ない場合には一時金で受け取ることできる。これを IRA (退職所得勘定) に繰り入れることもできる。

制度創設後 5 年以内に制度が終了した場合には、通常であれば保証される金額の 20 パーセント、もしくは制度が存続した月数と 20 ドルの積のいずれか少ない方の金額までしか支払保証の対象とならない。

4 小括

4.1 インテグレーション

インテグレーションを採用している場合、企業年金が公的年金改革の影響を受けることとなる。このため 1990 年代の公的年金改革に関する議論は、企業年金にも関わるものと捉えられていた。インテグレーションがまさに「公私連携」の制度であることの証左であろう。的年金が再分配のきつい給付設計だからこそその仕組みであり、今後日本でも公的年金制度改革の方向によっては注目が集まる可能性があるといえる。

ただ周知のように、アメリカでも給付建て制度の時代は終わり、現在は完全に掛金建て制度の時代である。インテグレーションについても注目度は低下せざるを得ない。

4.2 自動加入促進策

自動加入促進の仕組みは、従業員側のイニシアティブで加入する 401(k) プランならでのものといえる。日本の企業型確定拠出年金は基本的にまず企業拠出ありきの制度であるので、これをそのまま日本で導入できるわけではない。今後従業員拠出の枠がより拡大されれば議論の余地はあるだろう。

それにしても、元々差別禁止ルールというアメリカ独特の煩わしい規制があり、その規制を免除・緩和することをインセンティブに企業を一定方向に誘導するというのは、考えてみればなんとも迂遠な仕組みである。

参考文献

森戸英幸 (2013) 「企業年金法における『デフォルト・アプローチ』が示唆するもの
自動加入制度に関するアメリカおよびイギリスの法政策を手がかりに」荒木尚志ほか編『労働法学の展望』菅野和夫先生古希記念論集 所収

森戸英幸 (2003) 『企業年金の法と政策』有斐閣

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) 厳しい批判の的となっていた。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にか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7376億リアルとなっている。

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」

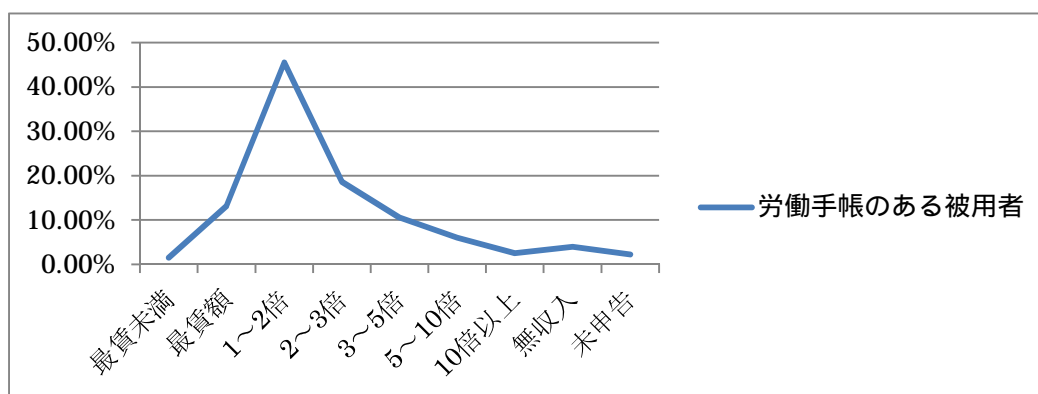
3.1 給付水準における公私連携

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。

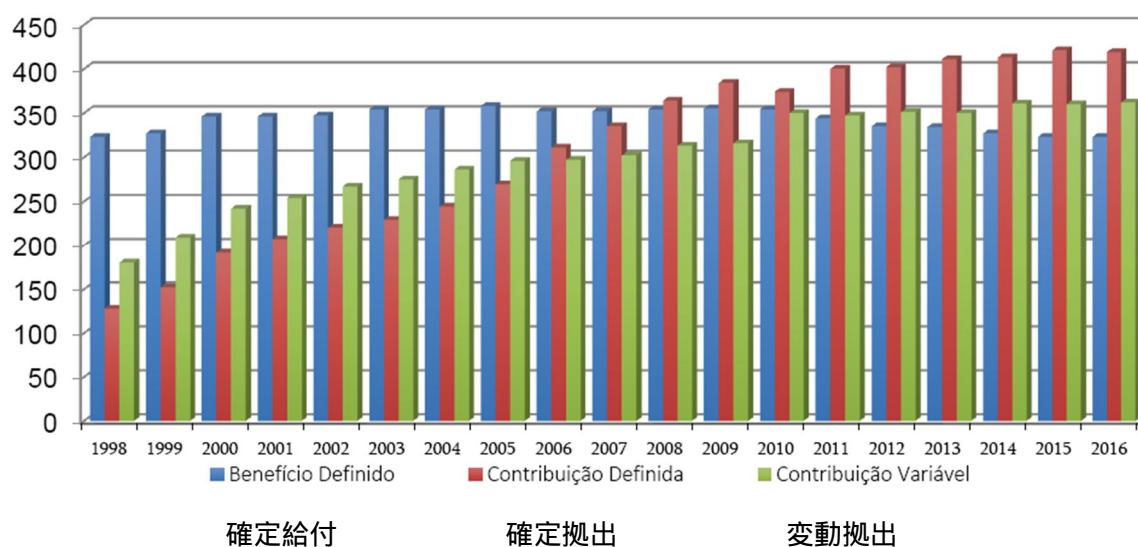
3.2 給付形態における公私連携

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。

第8章 チリにおける公的年金と私的年金の連携

1. チリにおける公私連携の全体像¹

1.1 概観

チリの老後の所得保障は3つの柱で構成されている。第1の柱は、「連帯の柱」とか、「貧困防止の柱」とか呼ばれており、連帯年金制度が具体例である。続く第2の柱は、民間の年金基金管理会社であるAFPによって運営される「AFP制度 (Sistema de AFP)」である。強制加入であることから「強制の柱」とか「強制加入の拠出の柱」などと呼ばれることもあり、また個人積立勘定を個々人が有する積立方式の仕組みであることから「個人積立制度 Sistema de Capitalización Individual」ともいわれる。第3の柱は、強制的な第2の柱とは対照的に任意加入であることを大きな特徴とするため、「任意の柱」とか、制度の名前から「任意保障貯蓄制度 Ahorro Previsional Voluntario」と呼ばれている²。年金監督庁が編纂したチリの年金制度について説明した文献³では、「年金制度の柱 Pilares del Sistema de Pensiones」と題する章で、「貧困防止の柱 El Pilar de Prevención de Pobreza」、「強制的な拠出の柱 Pilar Contributivo Obligatorio」、「任意の柱 Pilar Voluntario」と整理されている。

このように必ずしも統一した呼称があるとはいえない状況であるが、チリでは3つの柱・制度によって老後の所得保障制度が構築されていることには異論がなさそうである。以下では、「強制の柱・AFP制度」、「任意の柱」、「連帯の柱」と称した上で⁴、それらの内容を上記の順に説明し、チリの老後の所得保障の仕組みを概観してみたい。第1、第2、第3の順番ではなく、第2の柱を最初に採り上げるのは、第2の柱であるAFP制度がチリの老後の所得保障の中核といえるからである。

最初に大まかな見取り図を示してみると、チリでは、就労するとAFP制度に強制加入し、一定の保険料を拠出することになる。拠出先は5つのファンドを用意する民間の年金基金管理会社（いわゆるAFP）であり、好きなファンドを選択して、資産を運用する（強制の柱）。任意の柱を利用することによって積立額を充実化することもでき、強制の柱と任意の柱の両方で積み立てた額が原資となって（正確には連帯の柱からの特別手当も合わせて）、年金の支給要件を充足すると、年金が支給される。もっとも、要件を満たすと、自動的に年金が支給される訳ではなくて、年金の受取方法を選択する必要がある点も特徴的である。すなわち、AFPから引き出す方法と、生命保険会社から終身年金を購入する方法の2つを軸にして、それらを組み合わせた計4つの方法から受取方法を選択して年金が支給されることになる。自分で積み立てた額だけ

¹

<http://www.cendachile.cl/Home/publicaciones/series-cenda/pensiones/poblacion-1/poblacion>
(最終閲覧：2017年5月1日)

² 年金監督官庁 Superintendencia de Pensiones のサイト参照

(<http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6069.html>)(最終閲覧)

³ Superintendencia de Pensiones, El Sistema Chileno de Pensiones, Séptima Edición, 2010.

⁴ 監督官庁では、「柱1 連帯 Solidario」、「柱2 強制 Obligatorio」、「柱3 任意 Voluntario」という3つの形で整理されていた(2017年1月17日ヒアリング実施)

では一定額に満たない、いわゆる低年金の場合やそもそも無年金の場合には、連帯の柱から支給される給付がある。それぞれ老齢連帯保障手当（APSV）や老齢連帯基礎年金（PBSV）と呼ばれており、連帯の柱の主たる内容といえる。

1.2 沿革

チリの年金制度はもともと賦課方式であったが、ピノチェトが主導した1980年の第1次年金制度改革によって、積立方式のAFP制度へと大転換を遂げた。強制的に負担しないといけない保険料の他にも、制度の創設当初から「任意保険料」を積み立てることはできたが、制度の創設当時は特に税法上の優遇はなく、後述の優遇が付与されたのは1987年になってからである。その後、任意保険料以外の制度も徐々に整備され、任意の柱は内容が充実化していった（1987年、2001年改正）。

その一方で、AFP制度は個人積立勘定に自分で保険料を積み立てる制度であるため、所得の再分配機能はなく、また、チリの労働の傾向といえば、終身雇用ではないため、長期間にわたって保険料を支払い続け、積み立てるのは難しいという問題があった。自分で積み立てた額だけでは低年金になったり、そもそも無年金であるという問題に対処するために、2008年に第2次年金制度改革が実施された。第2次年金制度改革では、低年金者や無年金者のための給付が整備され、連帯の柱の基盤が確立されるとともに、任意の柱についても、税法上の優遇方法についてレパートリーを増やす等の改革が施された。こうして低年金や無年金の問題に対する手立ては講じられてきたが、十分ではなかった。

AFP制度の開始から30年以上が経ち、制度の加入者が年金受給者にまわってくると低年金という問題がいかに深刻であるかが、国民の間で広く共有されるようになったのである。そこで、制度にはどのような問題があって、どのような改善策を講ずるべきかを議論する諮問委員会（ブラボーが委員長であることからブラボー委員会といわれる）が2014年に設置され、その委員会による報告書が2015年9月にまとめられた。

報告書では、カバー率の低さや低年金（代替率が男女30～40%）、制度への信頼の欠如、知識水準の低さ等が問題として認識され、連帯の柱を強化するとともに、性による平等を確保しながらAFP制度による拠出制の柱を存続すべきという意見が多数を占めた（もっとも、多数といっても、世代間の連帯を基礎に社会保険の要素を挿入するという案とは1票しか違わなかった）。国民の間では「No more AFP」というスローガンの下、低年金を批判するデモが2016年8月にチリ全土で開催されたが、政府はAFP制度自体を存続する方向で改革案を議論しているようである。以下では、ヒアリングを通じて得られた改革案についても言及していく。

1.3 強制の柱・AFP制度

チリの老後の所得保障の中核は、民営化されたAFP制度である。

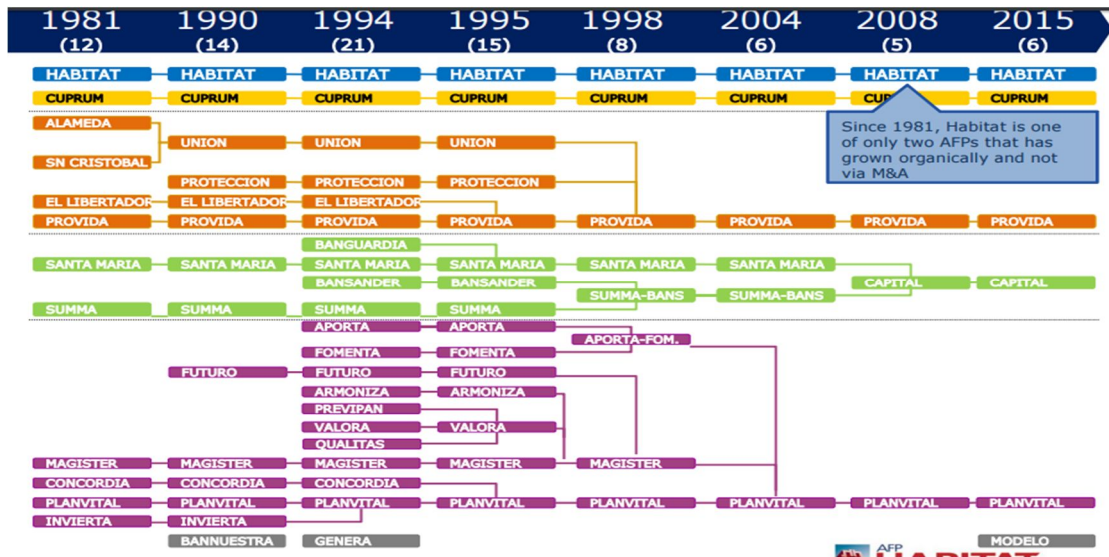
被保険者資格（加入）とAFP

就労によって被用者は強制的に制度に加入し、監督官庁による資料⁵によれば、被用者の85%

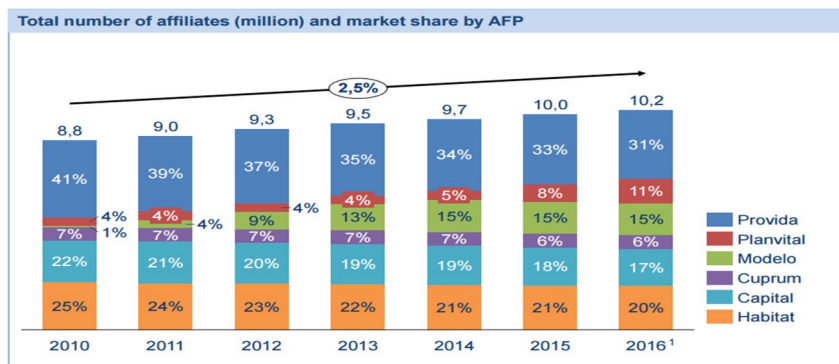
⁵ ヒアリングの際にいただいたもの（Superintendencia de Pensiones, Sistema de Pensiones en Chile. 17 de enero 2017.）を参照。

が制度に加入しているという⁶。労働人口の19.3%を占める自営業者については、第2次年金制度改革の際に任意加入から強制加入へと加入形態が変更されたが、施行が遅れ、2018年を予定している。そのため、現在の加入率は7%と非常に低い⁷。

年金資金を管理し、運用を担うAFPは、2017年現在6社あるが、現状に至るまでは、1981年に制度が発足して以来、統廃合を繰り返した経緯がある。6社のうち、大手はProvida社とHabitat社の2社であり、参加者数では30.9%でProvida社（Habitat社は20.0%）が、管理する資産額では27.3%でHabitat社（Provida社は26.1%）がトップである⁸（2017年1月）。



(出典) Habitat社からいただいた資料



(出典) Habitat社からいただいた資料

既に制度に加入する者は好きなAFPを選択できるが、新規加入者には入札制度が第2次年金制度改革によって設けられており、落札したAFPに2年間は積み立てなければならない。

⁶ Superintendente de Pensiones, Contexto, Cambios y Desafíos del Sistema de Pensiones(Encuentro Nacional de Escuelas y Facultades de Administración 2016).

⁷ Superintendente de Pensiones, Contexto, Cambios y Desafíos del Sistema de Pensiones(Encuentro Nacional de Escuelas y Facultades de Administración 2016).

⁸ Superintendencia de Pensiones, Ficha Estadística Previsional. No. 51-Febrero 2017.

統計（2017年1月） ⁹	
GDPにおける年金基金（％）	71.5%
全加入者数	10,178,437
全保険料拠出者数	5,284,337
保険料拠出者の平均的所得Ingreso	\$713,612
男性	\$759,362
女性	\$650,934

保険料

保険料は、労働者が賃金の10%にあたる額を負担する（上限は75,7 UF）。使用者による保険料負担がない点がひとつの特徴である。また、チリの労使慣行として、労働契約が存続する期間が短く¹⁰、それぞれの賃金も低いケースが多いため¹¹、年金の原資として十分とはいえない。そこで、現状では保険料の仕組みが低年金の原因であると批判され、保険料率の引上げや使用者の保険料負担を復活させるかが議論される場所である¹²。

運用

各AFPには、リターンとリスクの高いファンドAから低いファンドEまで5つのファンドが用意される。ファンドの数は5つと決められ、下回っても上回ってもならないと規制される。被保険者は、好きなファンド（最大2つ）を選択した上で資金を運用することになる。それぞれのファンドごとにリスクとリターンが異なり、変動性のある証券に投資できる割合は以下のように、規制されている。2017年1月現在の資産配分は、ファンドCが35%で最も高い¹³。

< 変動性のある証券に投資できる上下限 >

	許容される上限	強制的な下限
ファンドA より危険	80%	40%

⁹ 参考までに月々の最低賃金は\$264,000（2017年1月1日～6月30日）、\$270,000（2017年7月1日～12月31日）である。

¹⁰ HABITAT社の平均勤続期間は7年。

¹¹ 生命保険会社（Chilena Consolidada Seguros S.A.）によると、人口（フォーマルかインフォーマルを合わせた合計か）の46%は所得税を払う必要がなく、30%は所得の4%しか払っていない。8%が所得の11%（どちらが8でどちらが11か）を支払う。人口の25%はしっかり年金の保険料を払うが、45%は払うときもあれば滞るときもある、残りの25%は一度も払わないというのが大まかな見取り図。

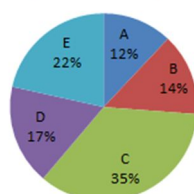
¹² ヒアリングによれば、AFP制度の以前のように使用者に保険料を負担させるとして、使用者が負担した保険料を労働者自身の個人積立勘定に投入するか、それとも第4の柱として別途管理するか等を議論しており、使用者負担の保険料についてはたたき台もない状況であった。その後の新聞報道によれば、新たに5%の保険料を使用者に課し、うち3%は労働者の個人積立勘定に、残りの2%は集団貯蓄保険にまわすとのことである

（<http://elcomercio.pe/economia/mundo/afp-chile-seis-puntos-reforma-anunciada-noticia-1983742> 最終閲覧 2017年5月8日）

¹³ Superintendencia de Pensiones, Ficha Estadística Previsional. No. 51-Febrero 2017.

ファンドB 危険	60%	25%
ファンドC 中間的	40%	15%
ファンドD コンサバ	20%	5%
ファンドE よりコンサバ	5%	0%

基金ごとの資産分配
(2017.1.31)



1.4 任意の柱

任意の柱には大きく任意貯蓄勘定（第2勘定）CAVと任意保障貯蓄制度APVがあり、後者には任意保険料CV、任意保障貯蓄預金、集団的任意保障貯蓄預金APVC、協定預金という種類がある。

任意貯蓄勘定（第2勘定）CAV

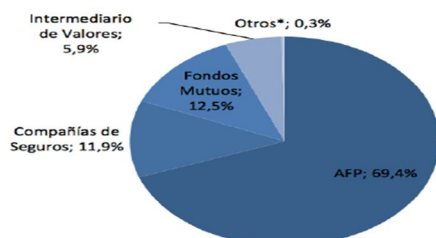
任意貯蓄勘定(第2勘定)は、AFP制度における個人積立勘定とは別個の勘定であることから、「第2勘定」とも呼ばれており、基本的に差押えの対象にもなるし、所得税の控除等の恩恵もなく、年6回まで途中引出しもできる。そうすると年金資金とは関係がなさそうであるが、第2勘定に積み立てた額をAFPの個人積立勘定に移行することができ、その場合には免税を受けられる。

任意保障貯蓄制度APV

(a) 任意保険料CV・任意保障貯蓄預金

任意保障貯蓄制度は、強制的保険料の他に任意に積み立てるものであるが、今では6つの機関が扱っている。具体的にはAFP、銀行、生命保険会社CS、投資信託会社FFMM、住宅ファンド、証券会社が商品を提供する。機関別にみると、約7割をAFPがシェアしている。

<2016年6月の団体別シェア>



<AFPにおける任意保険料の利用（2016年12月）>

利用者数 103万3920人

総額 186万8672MMドル

(b) 集団的任意保障貯蓄預金 APVC

集団的任意保障貯蓄預金 APVC は、第 2 次年金制度改革によって導入された比較的新しい仕組みで、アメリカの 401k をモデルとしている¹⁴。制度の導入にあたっては使用者がイニシアティブをとり、AFP 等と契約をして、契約をした使用者はすべての労働者にプランを実施するかオファーをすることになる。プランの内容や条件はすべての労働者に画一的である必要があり、労働者の側でプラン内容を変更することはできない。掛金を負担するのは基本的に使用者と労働者の両者である。

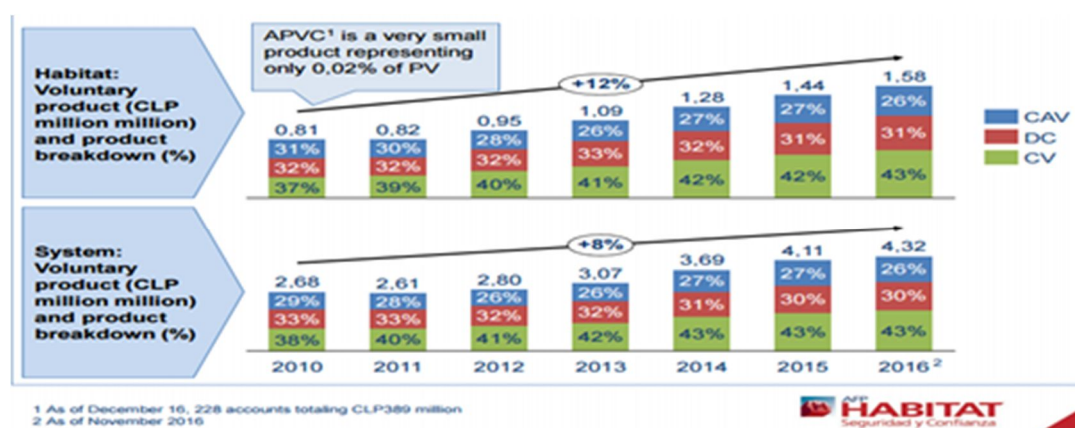
労働者が負担する掛金を原資とする積立金は常に労働者に帰属するが、使用者が負担する掛金を原資とする積立金は、24 カ月以内で契約に定められた最低期間、在籍していないと、労働者の所有にはならないと規制される。有能な労働者を一定期間企業に留めおくために、集団的任意保障貯蓄預金 APVC が用意されている。

(c) 協定預金 DC

協定預金は、使用者からボーナスの支払いを受ける代わりにその原資を老後の所得保障へとまわす仕組みである。ボーナスとは異なって所得税がかからない点に労働者としては利点がある。使用者も預金分を必要経費として控除できる。また、協定預金は、年金の取得前に引き出せない点でその他の制度とは異なっている。

動向

任意の柱は、強制的な積立てを補足して老後の年金額を高めることを目的としており、2016 年 6 月現在で 84 億 7200 万 US ドルが管理されている。複数ある仕組みの中でも、任意保険料が一番のシェアを占める。これに対して集団的任意保障貯蓄預金 APVC の利用率は低く、2015 年の契約数は 6 契約のみとのことである¹⁵。



(出典) Habitat社からいただいた資料

¹⁴ Pablo Arellano Ortiz 准教授 (バルパライーゾカトリック大学) のヒアリングより (2016 年 7 月 27 日)

¹⁵ Pablo Arellano Ortiz 准教授 (バルパライーゾカトリック大学) のヒアリングより (2016 年 7 月 27 日)

任意保険料CV、協定預金DC、任意貯蓄勘定CAV、集団的任意保障貯蓄預金APVC

なお、生命保険会社（Chilena Consolidada Seguros S.A.）へのヒアリングによれば、600万人がAFP制度に入っていて、そのうち、APVを持っているのは150万人とのことである。

1.5 給付（AFP 制度&任意の柱）

これまでは保険料や掛金の積立として、強制の柱と任意の柱をみてきたが、続いては給付についてみてみよう。おおまかにいえば、強制の柱で積み立てたもの（正確には後にみる連帯の柱における特別手当も含む）と任意の柱で積み立てたものの両者を原資として、年金支給要件を充足した場合に（（2））、年金が支給される。もっとも、自動的に年金が支給される訳ではなく、4つの受取方法から選択する必要がある（（3））。基本的にはAFPから引き出すか、生命保険会社から終身年金を購入するかのバリエーションであるが、この選択にあたっては、SCOMP 制度（年金額相談・情報提供制度）が役立っている（（1））。

SCOMP 制度

これは、2004年改正によって導入された電子情報制度で、AFPと生命保険会社等が相互に連携し、被保険者からの年金額の相談を受けたり、AFPが引出し額を出したり、生命保険会社が終身年金をオファーしたりする仕組みである。オファーを受けた者は、オファーのひとつを受け入れる、SCOMP 制度に別の相談をする、SCOMP 制度の枠外で相談する、SCOMP 制度での入札を実施する（3社指定し、最低入札金額を設定し、最高額で落札した生命保険会社と契約を締結することになる）、年金の取得や種類の変更を断念する、の5つから選ぶことになる。SCOMP 制度は無料で利用でき、の制度の枠外で相談する場合にも、保険会社が仲介人に払う手数料は40UFを超えてはならず、さらに被保険者の基金の2.5%を超えてはならないと規制されている。

年金の種類と要件

年金には男性65歳、女性60歳を要件とする老齢年金と、一定額以上の積立をしたことを前提とする繰上げ支給年金の2種類がある。具体的には、平均賃金との関係で70%以上、かつ連帯手当上限年金額PMAS（詳しくは後述）の80%以上に相当する年金をできるだけ積立をしたことが必要である。年金原資を早期に切り崩してしまうことでいずれ枯渇することがないように、繰上げ支給の年金のためのルールが決まっている。

老齢年金あるいは繰上げ支給年金のいずれかの要件を充足すると、積み立てた資金を年金の原資として利用できるようになる。

年金の受取方法

年金原資の利用方法、いいかえると年金の受取方法には以下の4種類があり、それぞれ【 】内に書かれた主体が年金を支給する。AFPから計画的に引き出す（α）か、生命保険会社から終身受取年金を購入する（β）かの2つを軸に、（γ）では一定期間、AFPから引き出した後に、生命保険会社からの年金を受け取り、（δ）ではAFPと生命保険会社から同時に年金を受け取ることになる。

（α） 計画的な引出しRV【AFP】

（β） 即時終身受取年金RVI 【生命保険会社】

- (γ) 終身受取年金への移行を伴う期限付引出しRTRVD 【AFP→生命保険会社】
 (δ) 計画的な引出し付終身受取年金RVIRP 【AFP + 生命保険会社】

(α)を除いて、生命保険会社が関係する3つの受取方法については、強制的な柱を使って自分で積み立てたものから算定される月々の年金額が、後述の連帯の柱の給付である老齢連帯基礎年金 (PBSv) の額を上回る場合にのみ利用できる。さらに、実際に支給する年金額も老齢連帯基礎年金 (PBSv) の額を上回る必要がある。

[統計]¹⁶

2016年12月31日	自己積立分		自己積立分 + 老齢連帯保障手当 (APS)	
	老齢年金	繰上げ支給	老齢年金	繰上げ支給
計画的引出し	362,837 人 120,299 ペソ	23,841 人 420,170 ペソ	362,837 人 143,475 ペソ	23,841 人 429,924 ペソ
期限付引出し	24,079 人 530,308 ペソ	2,198 人 925,082 ペソ	24,079 人 531,437 ペソ	2,198 人 925,187 ペソ
終身年金	169,518 人 299,518 ペソ	208,794 人 297,916 ペソ	169,518 人 310,232 ペソ	208,794 人 314,316 ペソ
TOTAL	556,434 人 192,641 ペソ	234,833 人 316,198 ペソ	556,434 人 211,066 ペソ	234,833 人 331,771 ペソ

なお、生命保険会社 (Chilena Consolidada Seguros S.A.) のヒアリングによれば、600万人がAFPを持っていて、そのうち、75%は終身年金、25%は計画的引出しを選択するとのことである。

このように給付はすべて終身であり、自己積立分のみでは低額の場合には、次にみる連帯の柱から老齢連帯保障手当 (APSv) が、また積立分がゼロで無年金の場合には老齢連帯基礎年金 (PBSv) が支給される。

1.6 連帯の柱

連帯の柱には、低・無年金者のための給付である連帯年金制度と、女性や若年労働者のための特別手当の仕組みがある。前者は年金が支給される際に、別途国から支給される給付であるが、後者の特別手当は個人積立勘定の積立額を国が補助するものであり、年金のための原資そのものを増やそうとするものである。連帯の柱に GDP の 0.73% が利用されている。

連帯年金制度

連帯年金制度には、無年金者のための老齢連帯基礎年金 (PBSv) と低年金者のための老齢連帯保障手当 (APSv) があり、両者をもって人口の低所得者から数えて 60% までに位置づけられる世帯に属する高齢者をカバーしている。この仕組みは第 2 次年金制度改革によって確立したが、既に述べたとおり低年金の問題は十分には解決しておらず、支給対象者を 80% に広げるか等が改革案では議論されている。

連帯年金制度は、低年金者・無年金者に給付を支給するものであり、いいかえると低年金者・

¹⁶ Superintendencia de Pensiones, Ficha Estadística Previsional. No. 51-Febrero 2017.

無年金者以外には支給されないので、一定の所得を超える人に払戻しをさせるクローバックの仕組み（カナダ）とは異なるように思われる。各給付の要件と支給額は以下のとおりである。

1) 老齢連帯基礎年金 (PBSv)

要件は、年齢65歳以上、チリの世帯のうち、所得の低い方から数えて60%までに位置づけられる世帯に属すること、20歳以降に、継続か否かを問わず、20年以上チリに居住し、申請の直近5年以内に4年以上居住すること、その他の年金を受けていないことである。

給付額は、月10万2,897チリペソである。

(b) 老齢連帯保障手当 (APSV)

要件は、老齢連帯基礎年金 (PBSv) の要件の上記 **ないし** と、基礎年金額、つまり自己積立分と下記の特別手当との合計が連帯手当上限年金額 (PMAS) (304,062ペソ) を下回ることである。手当の支給額は、積立額による年金と手当の合計が、老齢連帯基礎年金 (PBSv) の額を下回らないことを前提に、積立額が高い程低くはなるものの、その合計額は比例的に高くなるように設定されている¹⁷。

2016年12月31日 ¹⁸		申請者数	受給者数	平均的受給額	最終年金額
老齢基礎年金 PBSv	男性	609	108,045	94,018	94,018
	女性	2,199	290,606	93,922	93,922
	TOTAL	2,808	398,651	93,948	93,948
老齢連帯保障手当 APSV	男性	2,762	305,119	59,681	179,049
	女性	3,440	420,635	60,536	174,288
	TOTAL	6,202	725,754	60,176	176,290

女性への特別手当

チリの多くの国民が低年金・無年金の問題を抱えているが、中でも特に深刻なのが女性である。そこで、女性への特別手当が第2次年金制度改革によって導入された。これは、個人積立勘定の積立額を増加させ、ひいては男女間の平等を実現することを目的としている。

この特別手当の支給要件は、20歳以降に、20年以上チリに居住し、かつ申請日から起算して5年以内に4年以上チリに居住すること、強制加入のAFP制度の被保険者であるか、老齢連帯基礎年金 (PBSv) の受給者である女性が、65歳になったときに生存する子どもがいることである (2009年7月以降に年金を取得することが必要)。

貧困か否かを問わず、この特別手当は65歳になった月の翌月に個人積立勘定に支払われるが、その額は、子どもひとりにつき子どもの誕生月に有効であった最低賃金額の18倍の10%に相当する額に運用益率をかけた額となる。運用益については、子の誕生月から自身が65歳になるまでの期間をファンドCで運用した場合に得られる額であり、必要な手数料分は控除される。

2016年12月現在で受給者数は、145,220人いる。

若年労働者への特別手当

もうひとつの特別手当は、若年労働者の雇用促進と社会保障制度への加入促進を目的としており、18歳から35歳の年齢で賃金が最低賃金の1.5倍以下の若年労働者を対象とする。最初の24

¹⁷ 詳しくは島村 (2015) 219-220 頁参照。

¹⁸ Superintendencia de Pensiones, Ficha Estadística Previsional. No. 51-Febrero 2017.

カ月間、最低賃金に対する保険料の半額に相当する額が各人の個人積立勘定に支給されるので、その他の保険料と一緒に自分で運用する。なお、若年者の雇用を促進するために、使用者にも同額が支給される。

1.7 公私連携の分析にあたって

以上みてきたとおり、チリの老後の所得保障は、強制の柱（AFP 制度）、任意の柱、連帯の柱の3本柱によって組み立てられている。本研究の主たる問題意識である「公私連携」の観点から考えてみると、チリの制度、特に AFP 制度は「公的年金」と「私的年金」のいずれに分類すべきかという問題につきあたる。ここでは公私連携を議論する前に、概念の整理をしておきたい。

公的年金を「公的組織が運営する」という点に重きを置いて定義すれば、AFP 制度は民営化されているので、公的年金とはいえなくなる。他方、現行の改革案では、国営の AFP を設置する案が提示されており、これが実現すれば、さらにややこしくなりそうである。国営の AFP を選択する者にとっては公的、民間の AFP を選択する者にとっては私的と整理することになるのだろうか。このように考えてみると、運営主体によって公的年金を定義するのは適切ではなさそうである。

その一方で、「公的年金」の定義について、強制加入性など、公的な取決めであることを重視してみると、AFP 制度は、公的年金と分類されるべきであろう。強制加入であること以外にも、後で詳述するとおり、最低運用益の保障や預託金の仕組みが整備されており、ファンドの商品数やその選択について、種々の規制がかかっているためである。

とはいえ、チリの制度は AFP 制度を公的年金、任意の柱を私的年金と分類できるほど、単純ではなさそうである。というのも、AFP 制度と任意の柱の両方の制度を使って積み立てたものが合わさった上でひとつの給付が支給されるからである。公的年金と私的年金が別々に支給される訳ではない点にも注意する必要がある。ある意味厚生年金基金の給付に似ている。

このように公的あるいは私的という分類をすること自体が難しいのがチリの制度であるわけだが、以下では本研究会の問題設定に沿ってチリの制度を分析することにしたい。

2 . 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

まず、制度実施・加入・拠出の観点からチリの制度を整理してみると、中核たる AFP 制度は個人積立勘定の積立方式であるため、所得の再分配は働かず、この制度だけでは老後の所得保障として十分でないとの問題がある。保険料率の引上げや使用者の保険料負担の復活など、AFP 制度自体での改善点が模索される一方で、任意の柱は上から、連帯の柱は下から AFP 制度を支えている。AFP 制度を中核に据えつつ、3つの柱によって、老後の所得保障制度が組み立てられている。

その上で、制度実施・加入・拠出においては、税制優遇や国からの特別手当、連帯の柱との連携の3つを公私連携の表れとして挙げることができそうである。

2.1 税制優遇

任意保障貯蓄制度 APV には、2つの税制上の措置が用意されている。ひとつは掛金の拠出時

に 50UF を上限として所得控除できる方法である。もうひとつは、そもそも所得税が非課税の場合¹⁹に、引出し²⁰時を免税とし、給付時に運用益のみに課税をする方法である。従来は前者の方法だけであったが、それでは中所得以下の人々、具体的には所得が 13.5UTM を下回る人々は所得税法上の免税対象であるため、インセンティブとはいえなかった。そこで、制度に加入するインセンティブを高めるために後者の方法が第 2 次年金制度改革によって整備された。

2.2 特別手当（補助金）

上記の税制上の措置のうち、後者（引出し時免税）を選択した場合には、積立額の 15% にあたる額が特別手当として国庫から支給される（支給額には上限あり）。中所得者層にも制度が浸透するようにこのような仕組みとなっている。

2.3 連帯の柱との連携

さらにたとえ任意の柱に一定の積立てをしていたとしても、AFP 制度における強制的な保険料を運用した結果が一定値に満たないのであれば、連帯の柱から老齢連帯保障手当（APSV）を支給されるように制度設計されている。すなわち、老齢連帯保障手当（APSV）の支給の有無を判断する際には、AFP 制度で強制的に積み立てて運用したものだけ（連帯の柱における特別手当を含む）を対象とし、任意の柱によって積み立てたものは対象から外すことによって、任意の柱へのインセンティブを確保している。

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

政府として目標としている給付水準や代替率は有しないようであるが、監督官庁へのヒアリングによると、男性 50%、女性 30% という現状の代替率については「低い」と認識しているようである。なお、平均賃金の 70% 以上の場合に他の要件を満たせば繰上げ支給が可能と設定されていることから、7 割という数字はひとつの目安といいうるかもしれない。

HABITAT 社のヒアリングでは、所得代替率の現状は、積立期間 20 年（平均的なケース）で男性 72%、女性 41%、30 年では男性 79%、女性 42% とのことであった（2013、14 年の過去 10 年の平均給与に占める割合）。

（私的年金）実質的な給付水準の確保を図る措置

チリではスライド制などの仕組みはとられていない。

DC における給付水準確保措置

DC における給付水準を確保するために、チリでは AFP 制度の内部にいくつかの措置が講じられている。

1) ファンドに関する規制

まず、AFP が提供するファンドは、既にみたとおり、5 つと決まっており、実際に個人が運用に利用できるファンドは 2 つまでと限られ、運用可能な商品数に制限がある点が特徴的である。また、AFP の個人積立勘定に関しては、差押えが禁じられ、さらに年金の支給開始年齢に

¹⁹ ヒアリングによると、人口の 46% を占めるとのことである。

²⁰ 協定預金を除いて、課税を受けることを条件に、自由に引出し可能である。

至るまでには引出しもできないと規制されている。

2) 年齢による選択規制とデフォルトファンド規制

さらに、以下のように年齢による商品の選択規制やデフォルトファンドに関する規制もある。

男性		35歳以下	36歳から55歳	56歳以上	年金受給者
女性		35歳以下	36歳から50歳	51歳以上	年金受給者
投資 オプション	ファンドA			×	×
	ファンドB	デフォルト			×
	ファンドC		デフォルト		
	ファンドD			デフォルト	
	ファンドE				

高齢になると投資に失敗した際のリカバリーが難しくなることに鑑み、高齢ではファンドAなどのリスク・リターンの高い商品は選択できなくなっている。

また、自らファンドを選択しなかった場合のためにデフォルトファンドも用意されていて、年齢が上がるに連れて、比較的危険なものからコンサバなものへとデフォルトファンドが変化する点が非常に興味深い。監督官庁へのヒアリングによれば、デフォルトファンドの選択率は約60%で、最近、減少傾向にあるとのことである。人々の年金制度に関する知識不足という問題が根強くあるとはいえ、制度が導入されて以降、人々の投資への関心は高まっているようである。

3) 最低運用益の保障と預託金規制

AFP制度におけるもうひとつ特徴的な仕組みは、最低運用益の保障と預託金の仕組みである。すなわち、AFP制度には、全AFPにおける同種のファンドの運用益の平均を基準とする「最低運用益」という概念があり、AFPが別個積み立てる「預託金」によって担保されなければならないと規律されている。最低運用益は、AFPが預託金を利用しても保障できないような場合であっても、国家によって保障される。そのような場合には当該AFPは解散することになる。

「最低運用益」は、以下のいずれか低い方である。

- 平均的な運用益からファンドAとBでは4%、ファンドCとDとEでは2%を控除した値
- 平均的な運用益からその50%の絶対値を控除した値

預託金は、AFPがファンドごとに積み立てるもので、各ファンドの資金の1%が必要である。ファンドごとの仕組みであるため、別のファンドの預託金を流用すること（たとえばファンドEの預託金をファンドAの最低運用益を保障するために利用すること）は禁止されている。

4) 連帯の柱による補完

また、連帯の柱における女性や若年労働者に対する特別手当は、年金の給付水準を高めるための措置ともいえる。

このようにチリのDC制度においては、AFP制度の内部には、デフォルトファンド規制、年齢による基金選択への規制、最低運用益の保障、預託金規制を用意することによって、さらには連帯の柱によって補完させることによって、給付水準の確保を目指している。他方、任意の柱には上記のような規制は設けられていない。

手数料規制

新規加入者については、基本的に手数料に関する入札制度によってAFPが決まるため、手

手数料額は市場に委ねられている。もっとも、監督官庁による手数料情報の管理が厳重で、年金監督官庁のサイトで AFP6 社の手数料を容易に比較することができるようになっている。



(出典) AFP監督官庁からいただいた資料

平均的なAFPの手数料は、2016年には1.27% (2010年には1.50%) で、最安値は2010年に1.36%であったが、2016年に0.41%となっている。この数値を低いとみるか、高いとみるかは指標をどう設定するかによるであろうが、監督官庁の感覚としてはいまだ「高い」とのことで、いかに手数料を引き下げることが課題となっている。また、現在では手数料がかかるのは、保険料だけであるが、Habitat社は積立資金にも手数料をかける案や運用益がマイナスのときは手数料を返金させる案を提案しているようである。もっとも、特に後者の提案については、他のAFPからは反対の声が上がっており、手数料をいかに規制するかは今後の課題といいうる。

現在既に効力のある手数料規制は、SCOMP制度の枠外で仲介人に払う手数料に対するものであり、積立額の2.5%までとなっている。

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)

強制的柱と任意の柱の積立金が合わさった上で、基本的に終身の形で年金が支給されている。自前の年金資金だけでは足りない場合には、連帯の柱から低年金時には老齢連帯保障手当 (APSV) が、無年金時には老齢連帯基礎年金 (PBSv) が支給されることで、フォローされている。

給付形態への規制

給付の支給額が老齢連帯基礎年金 (PBS) 以上となるように規制するほか、年金商品の形態は(a)から(d)の4種類に限られている。

3.3 給付保証における公私連携

AFP 制度では、各ファンドの AFP6 社平均を基準に設定される最低運用益が保障されており、一次的には AFP が別途積み立てる預託金によってカバーすることが目指されている。AFP がカバーできない場合には当該 AFP は解散する一方で、国が最低運用益分を保障することになる。こうした給付保証が整備されるのは、AFP 制度に限られ、任意の柱に属する制度には備わっていない。

4 . 小括

チリの老後の所得保障制度は低年金という大きな問題があるとはいえ、3つの柱によってコンパクトにまとまっている点が特徴である。「公」か「私」かの二分類での把握がいかに難しいかは既に述べたが、日本の制度に比較すれば、老後の所得保障の全体像がわかりやすく描かれている点は参考になる。国家が主体となって給付等を支給する第1の柱（連帯）、民間に制度運営は任せるものの制度自体の設計や監督は国家が担い、最低運用益の保障や運用についてなど、種々の規制を繰り広げる第2の柱（AFP）、そして、基本的に民間に任せる第3の柱、柱によって、国家の関与、介入の仕方にグラデーションがみられる。こうした国家の介入の仕方に関するバリエーションは、日本の制度設計を考える上でも参考となりうるだろう。

低年金という問題に対しては、AFP制度を中核とする既存の制度を基本的には維持する方向で改正が模索されているようであり、今後の動向にも注目したい。

参考文献

AFP 監督官庁の公式サイト <http://www.safp.cl/portal/institucional/578/w3-channel.html>
坂本純一（2016）「チリの公的年金制度の動向」野村年金コンサルティング vol.326, p.1~3, 2016.10.
島村暁代（2015）『高齢期の所得保障』東大出版会

〔謝辞〕本稿執筆にあたっては、AFP 年金監督官庁、Habitat 社・Provida 社（ともに AFP）Chilena Consolidada Seguros 社（生命保険会社）、Pablo Arellano Ortiz 准教授（バルパライソカトリック大学）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。また、調査にあたっては厚労省の渡邊智之氏（元年金局企業年金国民年金基金課）にご協力いただくとともに貴重なアドバイスを戴いた。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。

第9章 ニュージーランドにおける公的年金と私的年金の連携¹

1 公私連携の全体像

1.1 老後所得保障の2つの柱

ニュージーランドにおける老後の所得保障は、政府が運営する基礎的な老齢年金制度であるスーパーアニュエーション（New Zealand Superannuation）と、国民による任意の退職貯蓄を促す制度であるキウィセーバー（KiwiSaver）の主に2つの柱によって構成されている²。一般に、年金制度の二大目標として、①所得再分配による貧困の防止と、②勤労所得を年金給付で代替することによる現役並み生活水準の維持とがあるとすれば、現在のスーパーアニュエーションは前者（①）に軸足を置くものである³。給付は全額が租税により賄われ、いわゆる所得調査のようなミーンズ・テストも基本的にはなく、居住実績などの要件を満たす者に一定額が支給されるという、普遍的な仕組みが特徴である。永らくニュージーランドではスーパーアニュエーションのみが存在し、現役並み生活水準（②）については、スーパーアニュエーションによる給付のほかは、個々人の自主的な貯蓄によって維持することが期待されてきた⁴。しかし、昨今の厳しい社会経済情勢の下で、ニュージーランド国民の貯蓄率が低調だったことなどを受け、2007年に、老後の生活水準の低下を防ぐため、国民、特に労働者に貯蓄を促す制度としてキウィセーバーが創設されることとなった。キウィセーバーは、加入者が拠出した掛金を主な原資として、老後に受け取る給付額がその掛金の運用実績により変動する確定拠出の仕組みであり、特に勤労者とその所得の一部を継続的に積み立てることで、現役並み生活水準を維持することが期待されている。

このようにニュージーランドでは2つの制度が異なる役割を担っているが、特にキウィセーバーは、今後、ニュージーランドの老後所得保障の中核を担うことが期待される制度であり、その先進的な制度設計は、OECDや先進諸国の政策担当者からも注目を浴びている。また、個々人に老後に向けた資産形成を促すことにより、基礎的な給付と合わせて現役並み生活水準の維持を図っていくという点で、我が国の法政策上の問題関心とも合致する。したがって、本章では、キウィセーバーを中心として、スーパーアニュエーションとの公私連携の状況に関して報告を行うこ

¹ 本章の執筆は渡邊智之（厚生労働省大臣官房国際課・元年金局企業年金国民年金基金課）が担当した。執筆に当たっては、厚生労働科学研究費補助金による助成は受けていないことを付記しておく。また、本章で用いる貨幣単位は全てニュージーランドドル（NZD）である。

² 過去には確定拠出、確定給付型の企業年金も存在したが、90年代後半の行財政改革以降、減少の一途をたどり、現在はごく一部の企業しか保有していない。このため、企業年金は「レガシースキーム（Legacy Schemes）」と呼ばれており、老後所得保障に果たす役割が小さいと考えられることから、本稿では割愛した。

³ Hurnard, Roger (2005), pp. 4-5

⁴ スーパーアニュエーションの他に退役軍人や障がい者に支払われる年金（Veteran's Pension）も存在してきたが、スーパーアニュエーションと同等の給付が行われ、受給者数も少ないため割愛している。

としたい。具体的には、両者の制度設計を概観し（1.2、1.3）、公的年金・私的年金という用語のニュージーランドにおける区別（1.4）を整理した上で、本研究事業の分析枠組みに沿って、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）について分析する。また、補足的な分析として、「公私連携」を国家（公）による市場（私）への関与の度合いと捉えた場合にニュージーランドの制度から得られる示唆についても報告する（4）。

1.2 スーパーアニュエーション

① 受給要件

スーパーアニュエーションは、全額を税財源で賄う基礎的な老齢年金制度である。このため、我が国の公的年金制度のような制度への加入・保険料（掛金）の拠出という概念が存在せず、給付を受けるための要件やその金額に関する要件が存在するのみである⁵。受給要件として、①65歳以上であって、②ニュージーランド国民又は永住者、③20歳以降で10年間の居住歴（うち5年間は50歳以上での居住歴）があり、④申請時点でニュージーランドに居住していることが必要であるが、所得審査のようないわゆるミーンズ・テストは原則として課せられず、これらの要件を満たせば誰でも支給を受けることができる⁶。

② 給付額

給付額は家族構成に応じて主に4つの類型（一人暮らしの単身者、同居者のいる単身者、既婚者のうち両者が受給資格をもつ者、既婚者のうち片方が受給資格をもつ者）が法定されている⁷。現在の最大支給額はそれぞれの類型に応じて、図1-1のように整理される。給付は課税の対象となるため、税引き後の支給額が2週に1度、受給者に支払われる⁸。ただし、給付額は毎年、調整される（Annual adjustment）。具体的には、まず消費者物価指数（前年の12月31日時点）に連動する。また、両者とも受給資格がある既婚者に対する税引き後の支給額（週単位）は、統計省によって公表される直近の四半期雇用調査（Quarterly Employment Survey）の標準賃金（週単位）に占める割合が、65%から72.5%の範囲内となるよう決定しなければならない旨が法定されている（スーパーアニュエーション及び退職所得法第16条第1項（a））。こうして定められた既婚者に対する支給額を基本として、一人暮らしの単身者についてはこの既婚者2名分の給付額の65%、単身者については60%の給付額とする旨も法定されている（同項（b）及び（c））。スーパーアニュエーションは、その給付が一律であるが故に、所得再配分効果が強く働き、特に低所得者にとって、給付が所得に占める割合が大きくなる。したがって、貧困を防止する機能を期待された基礎的な給付としての側面が強い仕組みとなっている。

⁵ スーパーアニュエーション受給者には、給付以外でも優遇措置が存在する。2007年以降、全ての受給者にスーパーゴールドカード（SuperGold Card）が支給され、このカードを提示すると、買い物の際の割引や、地方自治体の優遇措置などが受けられるようになった。

⁶ スーパーアニュエーション公式サイト

（<https://www.workandincome.govt.nz/eligibility/seniors/superannuation/superannuation-overview.html>）参照。

⁷ 既婚者の中には事実婚の者も含まれている。

⁸ 既婚者のうち片方が受給資格を持たない者が受給する場合、本人及びその配偶者の所得に応じた減額がなされる場合がある。この意味で、スーパーアニュエーションは全くミーンズ・テストのない仕組みではない。

[図 1-1] 類型毎の最大支給額

	税引き後支給額 (スーパーアニュエーション以外 の所得がない場合)	税引き前支給額
一人暮らしの単身者	\$780.40	\$900.20
同居者のいる単身者	\$720.36	\$827.20
既婚者のうち両者とも 受給資格をもつ者	\$600.30 (一人当たり)	\$681.60 (一人当たり)
既婚者のうち片方が受 給資格を持たない者	\$570.56 (一人当たり)	\$645.56 (一人当たり)

2017年4月1日時点、2週に1度の支払額

資料：スーパーアニュエーション公式サイト

(<https://www.workandincome.govt.nz/eligibility/seniors/superannuation/payment-rates.html#null>) を基に筆者作成。

財政方式

スーパーアニュエーションの財政は、毎年の給付がその年の税収によって賄われる（賦課方式）。このため、高齢化が進むニュージーランドにおいては、65歳以上の国民が2020年に人口の20%以上、2050年には約25%を占めるものと予測されており⁹、将来的に、増大する給付費を税収で賄えなくなる可能性がある。こうした懸念に対応するため、2001年より積立金（New Zealand Superannuation Fund）が設立され、制度の持続可能性が高められた。

実績¹⁰

スーパーアニュエーションの受給者は高齢化の影響を受けて年々増加している。2007年には50.3万人であったが、2011年には57.1万人となり、65歳以上人口に占める受給者の割合は、2007年の92.8%から2011年には95%となった。対象者のほぼ全てが受給している状況であり、老後の所得保障として大きな役割を担っていることが分かる。受給者は今も増え続けており、2017年3月時点で72.3万人に達した¹¹。他方、スーパーアニュエーションの総費用は2016年度で12.9億円で、政府支出全体の約17%を占めている¹²。

⁹ スーパーアニュエーションファンド公式サイト（<https://www.nzsuperfund.co.nz/nz-super-fund-explained/purpose-and-mandate>）参照。

¹⁰ Ministry of Social Development (2011), pp. 170-171

¹¹ 社会開発省（Ministry of Social Development）公式サイト（<https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/statistics/benefit/>）参照。

¹² ニュージーランド政府予算公式サイト（<http://www.budget.govt.nz/budget/2016/my-tax-dollars/index.htm>）参照。

1.3 キウイセーバー

① 概要

キウイセーバーは、老後の生活水準の低下を防ぐため、国民に貯蓄を促す制度として 2007 年に施行された。制度の対象者はほぼ全国民であるが、特に継続して掛金を積み立てる資力のある被用者に強力な貯蓄インセンティブを与えるため、様々な措置が講じられている。具体的には、被用者に対する自動加入（Automatic Enrollment）の適用や、雇用主による掛金の拠出、政府による税額控除（Member Tax Credit）、キックスタート（Kick-start）と呼ばれる初回加入時の政府補助（2015 年 5 月に廃止）を設け、加入者に対し、貯蓄のインセンティブを高めている。拠出した掛金や各種補助は個人単位で積み立てられ、金融商品への投資も個人が行う。こうした運用の結果、給付要件を満たした時点で保有している積立金が、老後の生活のための給付原資となる（確定拠出型）。ただし、貯蓄の用途は必ずしも退職後の生活のみに限定されているわけではなく、住宅購入や経済的困窮などの特別な事情がある場合には中途引き出しが認められている。

② 加入の仕組み

キウイセーバーに加入するためには、自動加入と任意加入の 2 つの手段がある。

自動加入は、雇用主に新たに雇用され始めた 18 歳以上、スーパーアニュエーションの受給資格年齢（65 歳）以下の全ての被用者が原則として対象となる¹³。自動加入の対象者は、その雇用に際し、雇用主からキウイセーバーに加入する旨の情報提供を受け、雇用主が内国歳入庁（Inland Revenue Department）に対し対象者の情報を通知することで、自動的にキウイセーバーに加入することになる。ただし、雇用が開始されてから一定期間内（13 日目から 55 日目までの間）であれば、任意に脱退（Opt-out）することが可能である。

他方で、スーパーアニュエーションの受給資格年齢に達していないキウイセーバーの未加入者で、自動加入の対象でない者であれば、いつでもキウイセーバーに任意加入することができる。18 歳以上の者であれば、掛金を運用するための金融商品を提供する各金融機関（プロバイダー。銀行、保険会社、投資銀行などが該当する。）に直接申しこむか、会社に雇用されていれば、雇用主に通知することで、キウイセーバーに加入できる。なお、保護者の同意等の手続きが必要ではあるが、18 歳未満の者も任意加入が可能である。

③ 拠出の仕組み

加入者が被用者である場合、税引き前の給与の 3、4、8% の中から掛金拠出の割合を選択し、毎月給与から天引きされる形で掛金を拠出する。一度設定した拠出割合は、3 か月に一度変更することが可能であり、雇用主の同意があった場合には、3 か月未満での変更することもできる。キウイセーバーには、加入者の掛金に加え、貯蓄インセンティブを高めるための優遇措置が存在する。まず、雇用主は、最低で加入者の給与の 3% の掛金を拠出することが義務づけられている。また、政府は、加入者の拠出した掛金に補助金を上乘せする形で、実質的な税額控除を行う。その金額は、加入者の掛金の半額とされ、年額 \$ 521.43 を限度としている。また、キウイセーバーを開始した全ての者は、その後の貯蓄に向けて弾みを付けるため、キックスタートとして \$ 1,000 が政府から支給される（2015 年 5 月に廃止）。こうした各種助成を受けながら、加入者は毎月一定額を老後に向けて積み立てていくことになるが、加入者が経済的に困窮した場合や、加入して 1

¹³ ただし、一時的な雇用であって、臨時の農業従事者、連続 28 日間以下の雇用契約の者などは適用除外とされている。雇用者が一時的雇用をやめた場合には、改めて自動加入の対象となる。

年が経過した場合などには、最長で 5 年間、掛金拠出を一時的に中断することができる（Contributions holiday）¹⁴。なお、一時中断を加入者が申し出た場合には、給与からの天引きが行われなくなるため、給与からの天引きがなされた場合にのみ義務付けられている事業主の拠出も同時に中断することとなる。

④ 運用の仕組み

拠出された掛金や税額控除等は、内国歳入庁が管理するキウイセーバー専用の口座に個人単位で記録される。加入者は、この口座に保有する積立金を、自ら金融商品を選ぶことによって運用する。金融商品は各プロバイダーが提供しており、商品の種類は通常の金融商品と同様、ハイリスク・ハイリターンからローリスク・ローリターンまで多種多様である¹⁵。なお、加入者の金融商品の選定に際し、雇用主による投資教育の義務は法定されておらず、専ら加入しているプロバイダーから一般的な投資に関するアドバイスを受けることとなる¹⁶。

⑤ 選択しない者の拠出と運用

自動加入した者は、自ら進んで貯蓄を始める訳ではない。多くは非自発的に加入させられており、制度や老後の所得保障に対する興味関心も低い。そうした者が、自ら掛金率や金融商品を選択するとは考えにくい。また、一般に、消費者の金融商品購入にあたって、選択すべき項目が増えたり、選択肢が多すぎると、選択自体が困難になることがわかっている¹⁷。このため、金融商品という複雑な商品を、複数の選択肢の中から必ず選ばなければいけないこととした場合、自動加入した者はこれを放棄して、制度から脱退してしまう懸念が生じる。こうした事態を避けるため、キウイセーバーでは、金融商品を選択できない加入者については、内国歳入庁により自動的にデフォルトプロバイダーに振り分けられ、デフォルトプロバイダーが用意したデフォルト商品（プロバイダーは保守的なファンド（Conservative investment fund）をデフォルト商品に設定する）に割り当てられる仕組みとなっている¹⁸。この場合、デフォルト掛金拠出率として税引き前給与の 3% が自動的に掛金として拠出される。勿論、一度デフォルト商品に割り当てられた後であっても、加入者はいつでも商品を変更することが可能である。デフォルトプロバイダーは、政府によって現在 7 つの金融機関が指定されており、指定にあたっては、組織としての信頼性や手数料水準、投資能力等を勘案して総合的に判断される。

¹⁴ 一度中断した掛金拠出を再開する場合は、拠出割合の変更の場合と同様、3 か月を経過すれば申請することができる。この場合も雇用主の同意がある場合は、3 か月未満での再開が可能である。

¹⁵ 国民が金融に関しよりより判断を行えるよう金融教育等の事業を行うために設立された公的組織である金融教育・退職所得委員会（The Commission for Financial Literacy and Retirement Income）は、キウイセーバーの金融商品を収益率に応じて 5 つ（収益率が低いものから Defensive, Conservative, Balanced, Growth, Aggressive）に分類し、加入者に分かりやすく提示している。

¹⁶ このほかに、金融教育・退職所得委員会は、キウイセーバーのファンドを簡単な操作で比較可能なウェブサイト「KiwiSaver Fund finder（<http://fundfinder.sorted.org.nz/>）」を運営している（その際、金融商品の 5 つの分類が使用されている）。また、一般的な金融知識の向上や貯蓄の促進等を行うため、セミナーの開催や講師の派遣、報告書の刊行などを行っている。

¹⁷ 金融広報中央委員会（2014）、5-6 頁

¹⁸ 雇用主を通じてキウイセーバーに加入している場合は、雇用主がデフォルト商品を指定することも可能である。

⑥ 給付の仕組み

キウイセーバーの給付、すなわち加入者が運用している積立金の引き出しは、5年以上の加入期間がある者であれば、スーパーアニュエーションの受給開始年齢（65歳）から開始することができる。プロバイダーは、加入者から給付の申請があった場合、加入者の積立金を全額一時金（Lump-sum）で支給する。加入者が一時金の年金化を希望する場合、この一時金を原資として年金商品を購入することになるが、一時金のまま受け取るか年金化を選択するかは各加入者の判断に委ねられている。

積立金の引き出しは原則として65歳以降であるが、一部、資産の中途引き出しが認められているケースがある。具体的には、初めて住宅を購入する場合¹⁹、著しい経済的困窮の場合²⁰、深刻な病気の場合、死亡した場合、海外へ永住し、永住先のスキームに資産を移管する場合が該当する。なお、引き出し可能額は引き出し理由によって異なる。例えば、住宅購入の場合は、積立金から\$1,000を控除した金額を引き出すことができる。経済的困窮の場合は、積立金のうちキックスタートと政府の税額控除以外の金額を引き出すことができる。深刻な病気の場合は、全額を引き出すことができる。

⑦ 実績

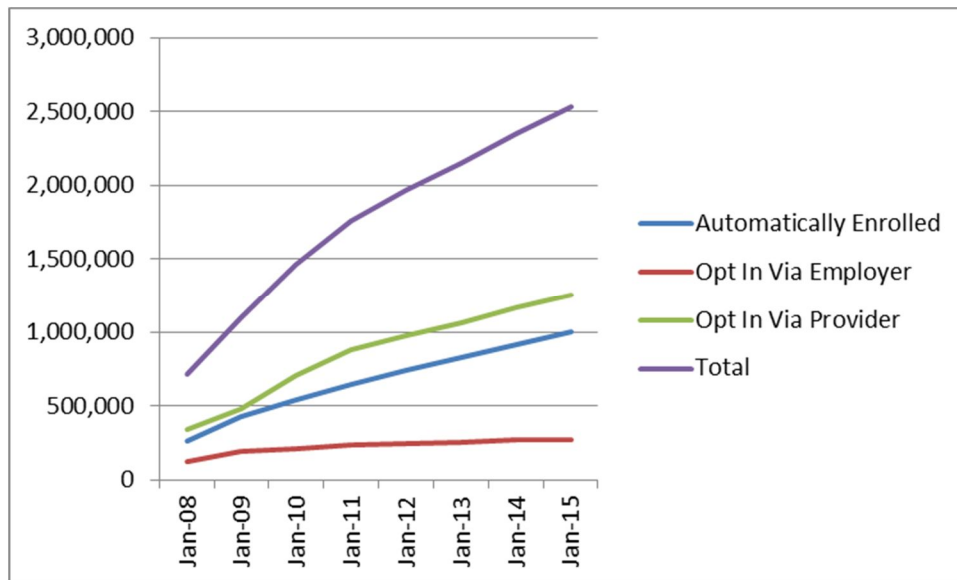
キウイセーバーの加入者については、制度開始後順調に増え続け、制度開始からわずか8年（2015年1月時点）で約253万と、実に総人口の半分以上（同年6月の総人口約459万人と比べると約55%）が加入していることになる（下図参照）。自動加入により加入した者は約4割を占めており、自動加入制度がキウイセーバー加入者数の底上げに大きく貢献していることが分かる²¹。

¹⁹ 具体的な要件は、ニュージーランド国内にある不動産を購入する場合であって、住宅は実際に加入者やその家族が居住するものであり、中途引き出し前にニュージーランド国内に不動産をもっていないこと、保有する積立金が1,000ニュージーランドドル以上あること、とされている。

²⁰ 具体的な困窮の状況として、生活に必要な最低限の額を支払えないこと、住宅ローンの返済が行えないこと、自身又は扶養家族が障害を負った場合に家を改修する必要があること、自身又は扶養家族の医療費を支払う必要があること、深刻な病気を患っていること、扶養家族の葬儀費用が支払えないことがあげられており、認定は内国歳入庁又はプロバイダーが行う。

²¹ キックスタートが2015年5月より廃止されたことにより、加入者数に与える影響が注目されたが、同月から2016年の月別の加入者数はほぼ横ばいで推移しており、キックスタートの廃止は加入者数に目立った影響を与えていないものと考えられる。この理由として、既に国民の半数以上が加入しており、キックスタートの加入者の呼び水としての役目が薄くなっていることや、長期間に渡って拠出が行われるキウイセーバーにおいて、加入者は初回のみ支払われるキックスタートより、毎年行われる政府の税額控除補助に魅力を感じていることなどが考えられる。

[図 1-2] 加入方法別の加入者数の推移



資料：キウイセーバー公式サイト（<http://www.kiwisaver.govt.nz/>）を基に筆者作成。

プロバイダーの選択割合については、年々自ら選択してプロバイダーを選択する割合が増加し、デフォルトプロバイダーに割り当てられる割合は減少傾向にある²²。しかし、加入形態毎の加入者の状況を見ると、自動加入者の約 74%がデフォルトプロバイダーに割り当てられている一方で、プロバイダー経由で任意加入した者は約 1%しか割り当てられていない（2010 年時点）。自動加入制度により加入した者は依然多くが自らの判断で選択することができていない状況が見取れる。

掛金拠出については、半数以上の約 58%が最低（デフォルト）の拠出率である 3%の掛金を出している（2013 年時点）。また、掛金を拠出していない加入者の割合は 38%にのぼっている²³。

中途引出しは、初めての自宅購入を理由とする引出しが年々増加しており、2015 年時点で約 1 万 6 千人が引出しを行っている。また、生計困難による引出しについては、2011 年以降は微増しており、6 千から 8 千人程度が毎年引出しを行っている。

貯蓄への影響について、2010 年の調査では、キウイセーバーの貯蓄のうち、フローでみた貯蓄の 64%は他の貯蓄形態からの代替に過ぎず、キウイセーバーにより純増した貯蓄は 36%に過ぎないと推計されている。また、2013 年には、純増した貯蓄は 31%に落ち込んでいると推計されている。この点、キウイセーバーは一種過剰な優遇措置（政府補助）が設けられており、制度創設時には可能な限り他の手段（レガシーと呼ばれ当時すでに少数であった企業年金と、民間市場で購

²² 本節の統計情報は、これ以降 Inland Revenue Department (2015)に記載されたものを用いている。

²³ この数値は、先述のコントリビューション・ホリデーを取得している者の数値よりも大きい。通常、被用者がコントリビューション・ホリデーを取得していない場合、給与から掛金を天引きされることとなるため、こうした者は親に加入させられた子どもや、自営業者が多数であると考えられる。例えば、キックスタートに魅力を感じて子どもをキウイセーバーに加入させたものの、その後掛金を拠出していないケースなどが考えられ、こうした者が追加的に掛金拠出を行わなければ、貯蓄に対する影響は限定的になってしまうものと思われる。

入できる保険商品)に影響を与えないよう配慮することとしていたものの、結果として、こうした他の手段を大きく淘汰することとなった。キウイセーバーの主たる目標指標は貯蓄率の上昇であるが、加入者数が急増した一方で、伝統的手段との代替商品として機能している面も否定できず、純増した貯蓄がニュージーランド経済に与える影響が、これに比例して高まっているとまでは現在のところ言えないようである。

また、政府が費やす費用と追加的に加入者が拠出する掛金による貯蓄について行われたコスト・ベネフィット分析によると、政府費用1ドル当たりの追加貯蓄は、2008年の0.20ドルから2012年の0.38ドルと改善している。この要因については、第一に、新規加入者の割合が減少傾向にあり、キックスタートによる負担が減少したこと、第二に、2011年7月から政府による掛金補助を減少させる制度改革が行われたこと、第三に、最低の掛金拠出が2%から3%に増やす改正が行われたことがあげられている。キウイセーバーは政府補助が非常に充実した形でスタートした反面、その助成費用が制度の効率性に与えている影響も大きいことが分かる。

1.4 公的年金、私的年金の分類

次節からは公私連携の状況について分析していくが、本節ではその前段階として、ニュージーランドにおける公的年金(Public Pension)と私的年金(Private Pension)の区別がどのように捉えられているかについて述べたい。日本では、一般に公的年金とは国民年金と厚生年金を、私的年金とはいわゆる確定拠出年金や確定給付企業年金のことを指す²⁴。OECDは、諸外国の年金制度に関する各種統計において、公的年金を一般的な政府組織が運営する年金制度、私的年金を政府組織以外の組織によって運営される年金制度と定義しており、日本の区別もこれに沿ったものと言うことができる²⁵。しかし、ニュージーランドでは、こうした呼称は広く浸透していない。例えば、スーパーアニュエーションとキウイセーバーそれぞれの根拠法(New Zealand Superannuation and Retirement Income Act 2001, KiwiSaver Act 2006)に明示の文言はなく(表1-1参照)両制度を紹介した政府のウェブサイト、また2006年に行われたキウイセーバー法の国会審議でも、明示的な区別は用いられていなかった²⁶。他方で、スーパーアニュエーションは政府が運営する年金制度であり、キウイセーバーは民間セクターによって運営される任意の貯蓄制度という説明は一般的であり²⁷、OECDの定義に従えば、実態としてスーパーアニュエーションは

²⁴ 確定給付企業年金法及び確定拠出年金法では、それぞれの法の目的として、国民年金及び厚生年金を意図して「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する」と規定されている。また、私的年金という用語は法令上明確に用いられていないが、例えば国会における答弁の中で塩崎恭久厚生労働大臣は「公的年金の給付と相まって国民の老後所得の保障を図るために私的年金の加入率向上を図ることが重要」と述べている(平成27年8月21日衆議院厚生労働委員会、大岡敏孝衆議院議員に対する答弁)。

²⁵ OECD統計用語集(<https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=5286>、<https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=5283>)参照。

²⁶ スーパーアニュエーション公式サイト

(<https://www.workandincome.govt.nz/eligibility/seniors/superannuation/>)、キウイセーバー公式サイト(<http://www.kiwisaver.govt.nz/>)、キウイセーバー法案公式サイト(https://www.parliament.nz/en/pb/bills-and-laws/bills-proposed-laws/document/00DBHOH_BILL7197_1/tab/hansard)を用いて調べている。

²⁷ 例えば、キウイセーバーファンドファインダー(<https://sorted.org.nz/guides/about-nz-super>、

公的年金、キウィセーバーは私的年金に相当するものと考えられる²⁸。こうした呼称が普及していない理由としては、第一に、ニュージーランドの老後所得保障は永らくスーパーアニュエーションのみが担ってきており、日本のように国民年金と厚生年金を合わせて包括的に公的年金と呼称するような必要性が低かったことが考えられる。第二に、キウィセーバーは法律上、年金制度としてではなく、(退職)貯蓄制度と位置付けられている(図 1-1 参照)²⁹。「貯蓄」と「年金」という区別は、単に所得の一部を将来に移転するという行為に着目するか、移転した所得を受け取る方法に着目するかの違いであり、この意味で年金制度は貯蓄制度でもありうるという議論が成り立つかもしれない。しかし、日本の確定拠出年金法の立法過程においては、貯蓄とはいつでも引き出しが可能なもの(銀行の普通預金にお金を預ける場合をイメージしていただきたい)、年金とは老後にのみ引き出しが可能なもの(したがって貯蓄と比べて優遇された税制措置を講ずる理由があるもの)であるとして、両者が峻別されてきた経緯があることから、本節もこうした視点に立って論じることとする³⁰。まず、前節で述べたとおり、キウィセーバーは日本の確定拠出年金と同様に、法律上、中途引き出しに制約があるものの、中途引き出しの要件は確定拠出年金よりも大幅に緩いという点ではより貯蓄に近い。また、キウィセーバーの給付については、全額が一時的金により支払われることや、これを原資に加入者が年金商品(Pension or annuities)を購入することを妨げないことが法定されている一方で、年金の支給方法や支給期間などについての直接的な規定はない(キウィセーバー法附則第5条第1項及び第2項)。この点、日本の確定拠出年金法では、給付の方法として、まず年金として支給する旨が、また規約による定めがある場合には一時金により支給することができる旨が規定されており、さらに差押さえの禁止といった受給権保護規定が設けられていることと対照的である(確定拠出年金法第32条第1項及び第35条)。こうした点から、キウィセーバーは、年金制度というよりは、貯蓄制度なのである。したがって、ニュージーランド国内において、キウィセーバーを指して私的年金という用語が流通していないことはむしろ自然であるといえる。

このようなニュージーランド特有の事情はあるものの、キウィセーバーが老後所得保障の文脈で、他国における「私的年金」と同様の重要性を持っていることには疑いはない。そこで、公私年金制度の連携に関する諸外国比較という本研究事業の趣旨に鑑み、他国との比較を容易にする観点から、スーパーアニュエーションを公的年金、キウィセーバーを私的年金に相当する制度と

<https://sorted.org.nz/guides/kiwisaver-how-it-works>) 参照。

²⁸ 先述の通りニュージーランド政府が運営するウェブサイトでこうした呼称は見当たらないものの、財務省公式サイトで掲載されているワーキング・ペーパー(Hurnard, Roger (2005))では、スーパーアニュエーションを公的年金と位置付けた上で議論が進められている。

²⁹ 年金と貯蓄という区別は、単に給付方式に着目するか、所得の一部を拠出し異時点に移転する行為に着目するかの違いであり、この意味で年金制度は貯蓄制度でもありうるという議論は成り立ちうる。しかし、日本の確定拠出年金法の立法過程においては、貯蓄とはいつでも引き出しが可能なもの(個人が銀行にお金を貯金する場合をイメージしていただきたい)、年金とは老後にのみ引き出しが可能なもの(したがって貯蓄と比べて優遇された税制措置を講ずる理由があるもの)であるとして、両者が峻別されてきた経緯があることから、本節もこうした視点に立って論じることとしている。キウィセーバーは日本の確定拠出年金と同様に、法律上、中途引き出しに制約があるという点では貯蓄とは異なるが、中途引き出しの要件は確定拠出年金よりも大幅に緩く、後述するようにキウィセーバー法に年金に関する諸規定がおかれていないことを考えても、

³⁰ 確定拠出年金法の立法過程における貯蓄と年金の議論については、尾崎俊雄(2002)参照。

して位置づけ、次節以降の議論を進めることとしたい。

[表 1-1] スーパーアニュエーション及びキウィセーバーの根拠法における目的規定

スーパーアニュエーション	キウィセーバー
<p>この法律の目的は、以下のとおりである。</p> <p>(a) スーパーアニュエーションに対する現在の権利を継続すること</p> <p>(b) 現在と将来に必要な費用を賄うため、スーパーアニュエーションファンドを設立すること</p> <p>(c) スーパーアニュエーションファンドに政府拠出を行うこと</p> <p>(d) スーパーアニュエーションの守護者として、スーパーアニュエーションファンドを管理、運営する公的組織を設立すること</p> <p>(e) スーパーアニュエーションの仕組みに対する政治的合意プロセスを設立すること</p> <p>(f) それらの事柄のための全ての規定を一つの法律に集めること</p>	<ul style="list-style-type: none"> • この法律の目的は、退職前の生活水準を退職後に享受できない立場の国民による長期の貯蓄習慣や資産形成を促進することを目的としている。この法律は、特に退職後の国民の幸福と経済的自立を高めるとともに、退職給付を支給することを意図するものである。 • そのために、この法律は主に職場を通じた国民の貯蓄を促進するキウィセーバー制度を規定するものである。

資料：New Zealand Superannuation and Retirement Income Act 2001, KiwiSaver Act 2006 より筆者作成。

2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

2.1 被用者への自動加入の適用

キウィセーバーには、加入の側面でスーパーアニュエーションと直接的な連携はみられない。しかし、全国民を対象に基礎的給付を行う公的年金を前提として、退職後の所得水準の低下を防ぐための貯蓄の促進という趣旨に鑑みたとき、私的年金には個々人の事情に配慮した加入方式が求められ、結果として自動加入と任意加入を組み合わせた方式となったものと考えられる。

先述のとおり、新規に雇用された被用者は、自動的にキウィセーバーに加入することとなるが、一定期間内に、自らの意思でキウィセーバーから脱退する自由が与えられている。行動経済学の知見によれば、個人は古典的な経済学のモデルが想定するような完全に合理的な判断を下すことができない。一般に、個人には「現状維持バイアス (Status quo bias)」が働くため、加入していない対象者に加入という大きな決断を選択させるよりも、一度自動的に加入させて、後から脱退を選ばせる方が、最終的に加入に繋がる可能性が高い。こうした個人の選択の自由を制限することなく、望ましい方向（制度への加入）へ促す制度設計は、行動経済学の知見を端緒とする、いわゆる「リバタリアン・パターナリズム (Libertarian paternalism)」的アプローチの代表例とされている³¹。ニュージーランドでは、2004年に政府が設置した検討会 (Saving Product Working Group) の報告書において新しい退職貯蓄制度のモデルが提示された際、自動加入の被

³¹ リチャード・セイラー、キャス・サンステイーン (2009)

用者への適用も提言された。この仕組みがキウィセーバー法案に盛り込まれ、現在に至っている³²。自動加入の導入はキウィセーバーが先駆けであり、同じくこの仕組みを導入したイギリスやアメリカなどと並び、近年、私的年金のカバレッジを高める仕組みとして脚光を浴びている。特に OECD では、その効果について報告を行っており、できるだけ多くの国民に貯蓄習慣を根付かせることを意図するような私的年金の場合には、効果的な手法とされている³³。

2.2 加入者拠出への支援

拠出の側面でも同様に、公的年金と直接の連携はないが、加入者が継続して貯蓄を行い、より効率的に資産形成ができるよう、拠出時の支援が盛り込まれている。

① 雇用主の掛金拠出

キウィセーバーのような定率の掛金拠出制度の場合、特に若い加入者ほど所得水準は低い傾向にあるため、運用のための原資が少なくなってしまう。これは、積立金運用の恩恵を受けにくいことを意味し、こうした者の制度加入へのインセンティブを削ぐ要因になってしまう。このためキウィセーバーでは、雇用主に加入者と同様、最低3%の掛金拠出を義務付けることにより、加入者の原資を倍増させることを企図している。

② 税額控除及びキックスタート

雇用主による拠出の義務付けは原資を増やす上で効果的ではあるが、過度な拠出を要求すると、雇用主の制度への理解が得られにくくなる。このため、上述のとおり雇用主には最低限の拠出を求める一方で、政府も税額控除やキックスタートによって、加入者の掛金額の上乗せを行っている。なお、事業主拠出の金額は加入者の所得に比例するが、キックスタートは加入者の所得に関係なく、一定の金額とされているため、低所得者にとっては相対的に自らの積立金に占める補助の割合が大きくなることになる。公的年金との役割分担が明確なキウィセーバーではあるが、この点では公的年金と同様、再分配政策としての側面があると言える

③ 加入者掛金の中断

加入者にとって、制度に加入する上での最大のハードルは、掛金を長期に渡って拠出し続けなければならないという、金銭的負担である。キウィセーバーでは、最長5年間、掛金を中断することができる。一時的に拠出が難しくなった場合の対策も設けることで、加入者の制度加入へのハードルを下げることが意図されている。

2.3 税制優遇

ニュージーランドの年金税制は、スーパーアニュエーションの場合は給付時課税であるが、企業年金（過去は私的年金の主流だったが、現在では数は少ない）や個人年金（民間の年金商品）の場合は、拠出時課税、運用時課税、給付時非課税（いわゆる TTE）となっている。このため、新しい私的年金であるキウィセーバーも同様に TTE が適用されている。加入者がキウィセーバーの掛金を拠出した場合であっても、その分は控除されず、拠出前の給与を元に課税額が計算される。また、運用によって得られた収益にも課税される。給付時は、65歳以上の引き出しであっても中途引き出しであっても非課税である。このように、キウィセーバー創設前から、税制上は公的年金とそれ以外の年金で異なる課税形態をとるという連携が図られてきた。現在、私的年金の

³² Saving Product Working Group (2004)

³³ OECD (2014) では、ニュージーランドを含む諸外国の自動加入制度についての分析に一章が割かれている。

中核を担っているキウィセーバーも、この仕組みを継承している。ただし、キウィセーバーとその他の制度で大きく違う点として、税額控除によって加入者掛金の上乗せが行われている点に留意が必要である。この点では、キウィセーバーは他制度にない税制優遇を受けているといえる。

3 給付における「公私連携」

3.1 給付水準の目標設定

スーパーアニュエーションは、先述のとおり、既婚者でおおよそ所得代替率 7 割程度を確保できるような給付を支払うことが法定されている。一方で、キウィセーバー単独や、スーパーアニュエーションとキウィセーバーを合わせてどの程度の給付水準を確保するかといった目標は法律上も実態としても存在しない³⁴。こうした理由として、公的年金が現在のところ十分な所得代替率を確保できていることや、現行法上、両者は年金制度と一時金払いの貯蓄制度と性格が異なっており、水準設定が難しいといったことが考えられる。ただし、今後スーパーアニュエーションの給付が大きく削減されたり、政府の予算制約上、資金調達リスクが顕在化したような場合には、両制度の位置づけの再整理と併せて給付水準設定が行われることは考えられるだろう。

3.2 給付水準の確保

キウィセーバーに望ましい給付水準の目標が設定されていないとはいえ、加入者に最低限の資産形成を行わせることは依然として重要である。特に被用者は、自動加入によって非自発的に制度に加入するため、掛金の拠出や運用を自ら行わないことが容易に想像される。このような場合にキウィセーバーでは、3%の掛金拠出と政府が指定したプロバイダーへの割り当て、保守的なファンドでの運用を、デフォルト・ルールとしてを設け、最低限の資産形成を目指している。こうしたデフォルト・ルールは、自動加入と併せて先述のリバタリアン・パターンリズムのアプローチの代表例とされている。被用者の多くは、自らの老後の生活水準や、それを達成するための計画的な資産運用について、明確なビジョンや知識を有していることは想定しにくい。このため、こうした緩やかに望ましい方向に誘導するという規制手法によって、老後に向けた貯蓄を促す仕組みとなっているのである。

3.3 給付形態

キウィセーバーの給付は、全額が一時金で支払われる。先述の通り、加入者が一時金のまま受け取るか、それを原資として年金商品を購入するかは規制がなく、各加入者の判断に委ねられている。キウィセーバー加入者が受給資格を得た際、その一時金を原資にどの程度年金商品を購入しているかを示す統計は存在しないが、参考までに、2013年の国勢調査によると、65歳以上の国民のうち、スーパーアニュエーション以外の年金給付を受け取っている者は12.4%だった³⁵。キウィセーバーは施行して10年が経過したところであり、受給資格を得た者はまだ少なく、拠出期間も短いため、その積立金額が低い。このため、現時点で年金化を行っている者は必ずしも多くな

³⁴ なお、キウィセーバーは一時金による支給を基本としているため、年金の実質的な給付水準を確保するために必要な物価スライド等の措置も存在しない。

³⁵ 2013年国勢調査 (<http://www.stats.govt.nz/Census/2013-census/profile-and-summary-reports/quickstats-65-plus/income.aspx>) 参照。

いことが予想される。

3.4 給付保証

私的年金、特に企業年金において、諸外国では給付を保証する仕組みが設けられている場合があるが、キウイセーバーにおいてはこうした仕組みは設けられていない。キウイセーバーはあくまでも個人の自助努力による貯蓄を奨励する仕組みであるので、運用の損失の補てんなどにより一定の給付水準を確保するという結果の保証ではなく、拠出した掛金の原資を政府補助などにより増やすことによる貯蓄の開始や継続の保証に力点を置いているといえる。

4 もう一つの「公私連携」

4.1 「公私」のフレーム

ここまで本研究事業の分析枠組みに沿って、日本的（OECD 的）な意味で運営主体により公的年金、私的年金を区分し、その制度間の連携について述べてきたが、本章の終わりに、補足的ではあるが、もう一つの公私の区分に基づき、ニュージーランドの制度を分析したい。諸外国の年金制度をみると、実に運営主体、財源方式、給付方式などがさまざま、年金制度の階層構造も異なるほか、細かな設計（例えば政府補助など）が大小入り乱れていて、比較の際の着眼点に戸惑うことも少なくない。ここでは、思い切って制度としての公的年金・私的年金の存在を一度忘れて、全く制度がないまっさらな状態、すなわち老後の所得保障を完全に市場（企業と個人）に任せている状態を想像した上で、これに対し、立法を通じて国家（公）がどの程度市場（私）に関与をしているか、というやや抽象的ではあるが、より相対的な視点で公私連携を捉えてみることにしたい。

まず、国家が年金政策という形で関与をする目的を考える。ニコラス・バーとピーター・ダイヤモンドによると、国家の年金政策の目的は、個人や世帯に関する側面からは(1)消費の平準化と(2)保険機能の付与を、公共政策に関する側面からは(3)貧困の軽減、(4)（生涯、所得、家族構成、世代の間での）再分配を達成することにある³⁶。また、これらの本質的な目的からは一段下がるが、経済発展、具体的には経済成長も副次的な目的になりうるとしている。したがって、政府の市場への関与とは、これら4つの目的を達成するために、ある価値観の下、将来の生産物に対する請求権の設定という年金制度に共通する機能に加え、インセンティブの付与や市場の規制、再分配の機能を組み合わせて、制度化したものと言い換えることができるだろう。例えば、特に国家の関与の度合いが極めて強いものが、政府が運営する賦課方式・強制加入の年金（日本的な意味での公的年金）であり、相対的に弱いものが任意加入の民間企業が運営する年金（日本的な意味での私的年金）ということになる。こうした視点に立つと、ある国の年金政策の変遷は、まず歴史的にある価値観の下で関与の強い年金（例えば政府が運営する賦課方式・強制加入の年金）ができた後、人口動態や社会経済状況の様々な変化の中で目的の達成に問題が生じたため、異なる関与の度合いを持った別の制度（例えば税制優遇を設けた任意加入の確定拠出年金）を作り、その組み合わせで目的を達成しようとしている、と捉えられそうである。

³⁶ Barr, Nicholas and Diamond, Peter (2009) pp. 27-30

4.2 ニュージーランドへの当てはめ

こうした公私フレームをニュージーランドの年金政策を当てはめると、何が言えるだろうか。スーパーアニュエーションは、先述のとおり全国民を対象とした仕組みであり、税財源を用いた定額給付とすることで、貧困の軽減（3）及び再分配の実施（4）という点にフォーカスしている。また、給付は終身の年金払い方式しかなく、保険機能も十分にある（2）。加入・拠出・運用といった概念がないこともあり、インセンティブの付与や市場の規制といった設計は見受けられない。定額の支払いで不安が残るのは給付水準、すなわち消費の平準化（1）が図れるかどうかという点だが、スーパーアニュエーションは平均的な給与の7割前後の代替率を確保することを法定し、現在のところこの水準が守られている。こうして見ると、ニュージーランドの公的年金は、全ての目的を達成するよう目配りされた、比較的「分厚い1階」である、ということができそうである。

他方で、定額給付は受給者の退職前所得が高くなればなるほど、所得代替率が低くなる傾向があり、スーパーアニュエーションのみに依存した場合、退職後の生活水準の低下の度合いは大きくなってしまふ。また、税財源は、政府の予算制約、景気の変動、人口動態の変化の影響を受け、資金調達力に不安が残る。給付は一定の条件を満たせば必ず支払わなければならないため、今後、仮に資金調達ができない場合が生じた時には、給付を削減せざるを得ないことになる。こうした意味で、特に消費の平準化(1)については、スーパーアニュエーションのみではリスクが生じる。こうした状況の中創設されたキウィセーバーは、多くの国民が自らの退職前所得水準に応じた水準を退職後も維持でき、政府の予算制約や人口動態の変化等に影響を受けにくい仕組みとして捉えることができる。スーパーアニュエーションの給付目標が明確であるため、さしあたりの具体的な給付水準はキウィセーバーに設けられていないが、消費の平準化という目的を達成するため、確定拠出型という形で将来の給付の請求権を設定しているほか、インセンティブの付与や市場の規制、再分配の機能から見ると次のような機能が付与されている（表4-1）。

[表4-1] キウィセーバーの制度設計の国家の関与手法ごとの分類

国家の関与の手法	制度の実施・加入・拠出	給付
インセンティブ付与	<ul style="list-style-type: none"> ・ 確定拠出型（全ての拠出が自ら給付の原資となる） ・ 事業主による掛金拠出 ・ 政府による税額控除（税制優遇）キックスタート 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全額一時金による受給（一括で受け取れる） ・ 寛容な中途引き出し要件 <p>他方、年金化を促していない。</p>

市場規制	個人：自動加入とデフォルト・ルール 雇用主：掛金拠出の強制拠出、天引きなどの事務負担 金融機関：手数料に関するルール、デフォルトプロバイダーに対する規制 他方、加入は強制していない。	・給付の引き出しに対する制約 他方、年金化を促していない。
再分配	・加入者の所得を勘案した制度設計にはなっていない ただし、政府のキックスタートについては一定の再分配効果あり。	加入者の所得を勘案した制度設計にはなっていない。 ただし、経済困窮者に対して中途引き出しを認めている点で低所得者への配慮はある（この場合、キックスタートと政府の税額控除分は引き出せない）。

① 制度実施・加入・拠出の側面

制度実施・加入・拠出の側面における政府インセンティブ付与についてみると、①確定拠出型の仕組みであること、②雇用主による掛金の拠出を強制していること、③政府が加入者の掛金額の上乗せを行っていること、④掛金の中断が認められていることがあげられる。②から④までは2.2で既に述べた。①確定拠出型の仕組みについて、加入者にとっては自ら積み立てたお金が他の加入者の給付に充てられるのではなく、自らが老後に受け取ることが保証されており、自ら貯蓄するインセンティブを与えやすいものであると言える。

個人の自助努力による消費の平準化を促すためには、まず運用のための原資を増やすことが重要である。したがって、キウイセーバーでは、加入者の拠出に対する支援が手厚い。

また、政府による市場（企業や個人）への規制についてみると、①個人に対して自動加入とデフォルトルールを適用していること、②雇用主に対して掛金拠出の強制拠出、天引きなどの事務を負擔する義務を負わせていること、③金融機関に対して手数料やデフォルトプロバイダーに対するルールを課していることがあげられる。①、②については2.1、2.2で既に述べた。はインセンティブの付与と裏腹の関係である。③金融機関に対するルールについて、情報の非対称性がある状況下で、加入者の利益を守り、これを最大化するため、キウイセーバーには金融市場にいくつか規制が課している。第一に、全てのキウイセーバーに関する金融商品は、金融監督庁（Financial Market Authority）の監督を受ける。第二に、全てのキウイセーバーに関する金融商品の手数料は、妥当な（reasonable）ものでなければならない。第三に、デフォルトプロバイダーは、政府に対する追加的な報告が義務付けられている。第四に、デフォルトプロバイダーの活動とデフォルトファンドの状況は、政府によって慎重に監督される。

他方で、キウイセーバーは加入を強制とはしていない。これは、スーパーアニュエーションが現在のところ高い給付水準を維持しているため、さしあたって緊急性が低いことが要因と考えられる。

② 給付の側面

給付の側面では、全額が一時金で引き出されることと、中途引き出しが認められていることが特徴的である。前者は、加入者が使い道を自由に決められるという点で、制度加入のインセンティブに繋がるものである。後者は、引き出しの柔軟性という点で加入者へのインセンティブ付与であるが、同時に完全に自由に引き出せないという意味で規制でもある。

他方で、一時金による引き出しと裏腹であるが、年金化を促すような措置は設けられていない。これは、キウィセーバーの目的が消費の平準化（１）にあり、保険機能の付与（２）という点に重きを置いていないことを示唆している。

再分配の視点

制度全体をみると、加入者の所得水準などを勘案した制度設計にはなっていない。ただし、拠出の側面では政府のキックスタートが一定の再分配効果を果たしているほか、給付の側面では経済困窮者に対して中途引き出しを認めている（この場合、キックスタートと政府の税額控除分は引き出せない）点で、低所得者への配慮は存在する。

この点、スーパーアニュエーションが貧困軽減機能（３）、再分配機能（４）に重きを置いていることから、キウィセーバーにはこうした役割が正面から求められていないと言える。

このようにキウィセーバーは、年金政策の目的に照らし、「分厚い１階」であるスーパーアニュエーションがカバーしきれない点、リスクをカバーするためのプラスアルファの仕組みとして制度設計がなされている。こうした仕組みは利害関係者の理解を得やすいと考えられる一方で、一見すると緊急性にかけ、創設のための強い動機がおこりにくいものとも思われる。ではなぜキウィセーバーは創設されたのか。ここでは、上記の目的に加え、二つの副次的な目的をあげておきたい。

マクロ経済政策としての目的

第一に、バーからも副次的な目的としてあげている、経済発展を促すという目的である。キウィセーバーには、経済成長をけん引する一種のマクロ経済政策としての期待がこめられていた。労働党政権となった 1999 年から 2005 年まで、ニュージーランドは旺盛な消費に後押しされる形で経済は好調で、財政黒字が存在したが、当時キウィセーバーのアイデアを考案したマイケル・カレン財務大臣（兼副首相）にとって、こうした財政黒字を今後どのように経済成長につなげていくかが大きな課題であった。将来的に消費が鈍れば、ニュージーランド経済は後退していく懸念がある。そこで、カレン財務大臣は、歴史的に低水準にある貯蓄を高めていくことにより、長期的に経済の下支えとなる制度として、キウィセーバーを創設する道を選択したと述べている³⁷。こうした目的は、税財源の定額給付である公的年金には期待できず、あるいは公的支出を増大させることで足を引っ張る懸念すらあることから、キウィセーバーに担わせることとしたものと捉えることができるだろう。

② 選挙戦略としての目的

第二に、より政治的な、選挙戦略としての目的である。ニュージーランドは、歴史的に国民党

³⁷ Eyley, Claudia and Salmon, Dan (2015) におけるマイケル・カレン財務大臣（当時）へのインタビューを参照した。また、キウィセーバー法案国会審議録 (https://www.parliament.nz/en/pb/hansard-debates/rhr/document/48HansD_20060302_00000819/kiwisaver-bill-first-reading) におけるマイケル・カレン財務大臣の趣旨説明でも経済的側面に言及している。

と労働党が政権交代を繰り返す二大政党制であり、90年代までの国民党政権下では、スーパーアニュエーションの大幅な給付削減がなされてきた。1999年に国民の中にため込まれた不満に後押しされる形で政権に復帰した労働党政権は、第一にスーパーアニュエーションの給付カットを復元し、第二に高齢化による給付費の増大に備えるため、スーパーアニュエーションに積立金を創設することにより、公的年金の持続可能性を高める改革を行った。キウィセーバーは、労働党政権の年金政策を完成させる、第三の年金政策として位置づけられた³⁸。政権としては、支持層である労働者層に対しスーパーアニュエーションの「分厚い1階」としての復権をアピールしつつも、前政権の負の遺産を払しょくすることにとどまらず、さらに被用者の老後所得を充実させる政策、特に大規模な政府助成等を行い個々の国民の口座に直接支払うという政策を打ち出すことが有効であると考えられたことは想像に難くない。

4.3 政策的含意

以上、公私連携の別の文脈から、ニュージーランドの年金制度の立ち位置を考察してきた。本来であれば、日本の年金制度についても同様に考察し、両国を比較することが望ましいが、本章の趣旨から逸れるため、詳細な比較は別稿に譲ることとし、ここでは簡潔に我が国の年金政策に対する含意を述べておくこととする。

日本の公的年金も、一見すると4つの目的を果たす機能が整備され、こちらと比較的「分厚い1、2階」といえそうである。特に2階部分の厚生年金は所得比例であるため、単純比較は難しいが、ニュージーランドに比べれば公的年金の消費平準化機能は強いかもしれない。他方、これまで日本の私的年金（確定拠出年金、確定給付企業年金）は加入も任意であるし、キウィセーバーのように手数料に関するルールもなく、大規模な拠出時の政府支援は行われてこなかった。

日本の私的年金と、ニュージーランドのキウィセーバーにこうした違いが生じているとすれば、それは、とりもなおさず両国の公的年金の制度の違いが私的年金の設計に大きな影響を与えているからであろう。ニュージーランドの制度が効果的であるので日本も導入すべき、と主張することは簡単であるが、では現時点で、日本の私的年金に自動加入を導入できるだろうか。または、手数料に関する規制を導入できるだろうか。これらの市場に対する規制は、バランスが必要である。ニュージーランドは、国民に自動加入を適用する一方、自動で加入してくる国民に見合った商品を提供するよう、金融機関に手数料に関する規制を課した。どちらか一つだけでは、規制のバランスがとれず、関係者の理解は得にくくなってしまう。では、自動加入と手数料規制の2つ同時であれば導入できるだろうか。ニュージーランド政府は、公的年金に関する将来の給付水準の議論は前面に出さなかったが、こうした包括的な政策について、検討会の設置など長い時間をかけて、望ましい制度が被用者の退職貯蓄制度であることを国民に示してきた。また、当時の政権にとってもマクロ経済政策としての動機と、選挙戦略としての動機が存在したことは既に確認した。状況が全く異なる日本では、全く同じ理屈を使うことは難しそうである。正面から考えるのであれば、やはり、公的年金との関係をよく整理し、年金政策の目的に照らし、特に消費の平準化の達成のために我が国ではどのくらいの給付水準が必要で、そのためにどれだけ国家の関与が必要なのか、ということについて、一定の整理が必要になるのではないかと考えられる。

³⁸ キウィセーバー法案国会審議録 (https://www.parliament.nz/en/pb/hansard-debates/rhr/document/48HansD_20060302_00000819/kiwisaver-bill-first-reading) におけるマイケル・カレン財務大臣の趣旨説明参照。

ニュージーランドの公私連携の姿は、我が国の今後の年金政策のあり方について、こうした示唆を与えてくれるものであり、今後もその動向を注目していく必要がある。

[謝辞]

本稿の執筆に当たっては、ニュージーランド政府及び金融機関の皆様にご多大なご協力をいただいた。また、信州大学島村暁代准教授からは、日頃より多くのご示唆や有益なご助言をいただいた。この場を借りて、御礼申し上げたい。

参考文献

- Barr, Nicholas and Diamond, Peter (2009) *Pension Reform: A Short Guide*, Oxford University Press
- Eyley, Claudia and Salmon, Dan (2015) *Helen Clark: Inside Stories*, Auckland University Press
- Hurnard, Roger (2005) “The effect of New Zealand Superannuation eligibility age on the labour force participation of older people,” *New Zealand Treasury Working Paper*
- Inland Revenue Department (2015) “KiwiSaver evaluation: Final summary report”
- Ministry of Social Development (2011) “The Statistical Report for the year ending June 2011”
- OECD (2014) *OECD Pensions Outlook 2014*
- Saving Product Working Group (2004) “A Future for work-based savings in New Zealand”
- 尾崎俊雄 (2002) 『日本版 401k 導入・運営・活用のすべて』東洋経済新報社
- 金融広報中央委員会 (2014) 「行動経済学の金融教育への応用の重要性」
- リチャード・セイラー、キャス・サンスティーン (2009) 『実践行動経済学』日経 BP 社
- キウィセーバー公式サイト <http://www.kiwisaver.govt.nz/>
- キウィセーバーファンドファインダー <http://fundfinder.sorted.org.nz/>
- キウィセーバー公式サイト <http://www.kiwisaver.govt.nz/>
- キウィセーバーファンドファインダー <http://fundfinder.sorted.org.nz/>
- キウィセーバー法 <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2006/0040/latest/DLM378372.html>
- キウィセーバー法案国会審議録
https://www.parliament.nz/en/pb/bills-and-laws/bills-proposed-laws/document/00DBHOH_BILL7197_1/tab/hansard
- スーパーアニュエーション公式サイト
<https://www.workandincome.govt.nz/eligibility/seniors/superannuation/index.html>
- スーパーアニュエーション及び退職所得法
<http://www.legislation.govt.nz/act/public/2001/0084/latest/DLM113924.html>
- スーパーアニュエーションファンド公式サイト <https://www.nzsuperfund.co.nz/>

第 10 章 総括と日本法への示唆

1 総括

1.1 各国における老後所得保障システムの全体像と「公私連携」の基本原則

1.1.1 フランス

法律上の定義ではないが、一般的に公的年金とは、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で、私的年金とは、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。公的・私的という言葉は使われず、前者は強制加入制度(あるいはより詳細に基礎制度と補足制度) 後者は上乘せ制度あるいは追加補足制度と呼ばれる。

私的年金は大きく企業年金と年金貯蓄に分かれ、前者は確定給付型と確定拠出型(任意加入の 82 条制度と強制加入の 83 条制度) 後者は企業レベルの PERCO と個人レベルの PERP に分かれる。私的年金たる上乘せ制度の掛金(保険料)総額も給付総額も公的年金に比べ依然小さい。私的年金の役割は今のところ小さいと言わざるを得ない。

「連帯」の考え方が浸透していること、出生率が比較的高いことから、賦課方式への信頼が厚く、依然として公的年金が主流となっている。近年も公的年金に関し公平性格確保のための様々な措置が講じられ、その信頼を維持しようという政府の姿勢がみえる。公的年金の所得代替率自体も 75 パーセントと高い。

他方で、労働人口の減少により賦課方式の公的年金制度が縮小傾向にあることも事実であり、公的年金の水準を押さえ、財政均衡を図る政策も講じられている。将来的には私的年金の役割も高まると考えられる。なお、法律上直接公私年金の連携を示唆する規定はないが、2003 年法以降、税制上および社会保険料上の優遇その他の措置により私的年金制度を促進しようという動きがみられる。

私的年金においては、39 条制度が大企業の裕福な幹部職員をさらに優遇するものだと批判されている。そこで税制等の優遇を維持しつつ、別途負担金を課してそのメリットを縮小している。この負担金が近年段階的に上がっているため、この負担を避ける意図から、近年 39 条制度から 83 条制度へのシフトがみられる。また PERCO の利用を促す様々な改革(自動加入、デフォルトファンドなど)も実施されている。

1.1.2 ドイツ

年金保険、企業年金、個人年金が「3本の柱」とされる。第 1 の柱である公的年金保険が老後所得保障の中心であるが、少子高齢化への対応策として年金保険の保険料を引き上げず企業年金と個人年金の普及を図るといった施策が講じられた。一部公私の線引きが困難な制度もあるが、基本的には年金保険が公的年金、企業年金と個人年金が私的年金に相当すると言ってよい。

私的年金の普及によって公的年金の縮減分を補完するというのが近時の立法政策の基本と

なっている。そのための法的枠組みは、主に企業年金法による規制と、所得税法による優遇である。さらにそれらを補うため、補助金による直接的なインセンティブで老後所得の確保を図ろうとしている。

1.1.3 イタリア

第1の柱は憲法に根拠を持つ強制加入の公的年金制度であり、これを補足する第2の柱として1992年法による私的年金制度である補足的保障制度が存在する。近年後者の加入者数が増加している。

補足的保障制度の「補足」とは、かつては公的年金改革による水準低下を補うものという意味であったが、現在では、公的年金ではカバーされない者、及びカバーされないリスクを補う。たとえば、公的年金支給開始年齢以前での引退というリスクを、補足的保障制度の繰上げ受給によりカバーする。という意味に捉えることができる。

TFRに関する措置は、いわゆるデフォルトアプローチを含むものであり、私的年金促進策として注目するものであるが、直近の改正はむしろその方向性を弱めるものとなっている。

1.1.4 イギリス

基礎国家年金と国家付加年金の2階建ての公的年金制度が、近年の改革により新国家年金のみの1階建てとなった。報酬比例給付を担ってきた2階部分は公的年金から私的年金の領域となったといえる。すなわち、公的年金制度は高齢者の基礎的ニーズを保障し、それ以上のもは自助努力によって備える、という公私の役割分担が明確にされた。

私的年金は、企業年金と個人年金に大別される。企業年金の主流は給付建てから掛金建て¹に移りつつある。事業主によって提供されている制度を広く企業年金として整理し、個人年金は受給者本人によってアレンジされるものとされるが、事業主が企業年金として提供することもあるとされ、区別は相対的である。かつては2階部分を企業年金が肩代わりする適用除外制度による公私連携の仕組みがあったが、現在は廃止された。自分で備えなければならない範囲を明らかにするために、公的年金制度を分かりやすくするという発想である。現行法は、公私の線引きは明確にしつつ、自動加入制度により私的年金への加入を強力に推進している。

給付建て制度に対する税制優遇は、還付される税金が直接個人の年金資産口座に振り込まれるという形をとっており、注目される。

1.1.5 アメリカ

Social Security と呼ばれる公的年金が再分配のきつい設計であるため、私的年金はとくに中・高所得者層につきそれを補うものとして発展しており、しばしば退職（引退）給付

¹ 本章では defined benefit (DB) plan の意味で「給付建て」、defined contribution (DC) plan の意味で「掛金建て」という言葉を用いている。前章までの検討では、当該研究対象国の法的あるいは実際上の状況を踏まえ、執筆者の判断により「確定給付」「確定拠出」という言葉が用いられている場合がある。

(retirement benefits) と呼ばれる。民間被用者の半分近くが退職給付制度を実施しているが、企業の掛金拠出がゼロである 401(k)プランのみを実施する企業も少なくない。私的年金の主流は給付建て制度から掛金建て制度に移っている。

差別禁止ルールという独特の複雑な規制が存在し、その規制緩和をインセンティブに掛金建て制度における自動加入・自動拠出制度の導入を促し、また給付建て制度においてはインテグレーション許容の要件とするという、やや迂遠な法政策が講じられている。

1.1.6 ブラジル

「公的」という表現は用いられないが、一般社会保障制度の中の老齢年金と ATC が公的年金であり、補足的保障制度が私的年金といえる。ともに憲法に根拠規定を持つのが特色である。一般社会保障制度の給付には上限があり、再分配を行う設計であるため、任意加入だが税制優遇のある補足的保障制度がそれに上乗せする形で補てんを行い、現役時代の所得に近づけることを目指している。

私的年金への誘導政策が強力に推し進められているとは言い難いが、社会保険料負担の軽減効果は無視できないものと考えられている。

1.1.7 チリ

老後所得保障システムは、それぞれ国家の関与と介入の仕方が異なる 3 つの柱で構成されている。第 1 の柱は「連帯の柱」「貧困防止の柱」である連帯年金制度であり、第 2 の柱は民間の年金基金管理会社である AFP によって運営される AFP 制度である。強制加入であることから「強制的柱」「強制加入の拠出の柱」、あるいは個人積立勘定を個人が有する積立方式の仕組みであることから個人積立制度ともいわれる。第 3 の柱は任意加入の「任意の柱」である任意保障貯蓄制度である。第 2 の柱が中核的な仕組みである。

チリについては、「公私」の区別は難しい。公的年金を「公的組織が運営する」という点に重きを置いて定義すれば、AFP 制度は民営化されており、公的年金とはいえない。他方で強制加入性など、公的な取決めであることを重視するなら、AFP 制度は公的年金と分類されるべきであろう。強制加入だけでなく、最低運用益の保障や預託金の仕組みが整備され、ファンドの商品数やその選択についても種々の規制がかかっている。

さらにややこしいことに、AFP 制度と任意の柱の両方の制度を使って積み立てたものが合わさった上でひとつの給付が支給されるからである。厚生年金基金あるいは混合診療的なイメージか。このように公的あるいは私的という分類をすること自体が難しい。

現在の最大の問題点は、低年金である。第 2 の柱が成熟してきたが、なお給付額が不十分であり、第 1 と第 3 の柱が上下からそれを補足しているといえる。

1.1.8 ニュージーランド

老後所得保障システムは、税財源の定額給付の公的年金であるスーパーアニュエーションと、任意加入だが税制優遇があり、被用者が原則自動加入の私的年金であるキウィセーバー(被用者の拠出に使用者がマッチング)からなる。前者のみで既婚者の場合、退職前所得の

7割を確保するというのが法律上の基本目標となっている。

公的・私的という言葉は使われず、したがって公私連携という概念が法律上で言及されているわけではないが、実質をみればスーパーアニュエーションが公的年金、キウィセーバーが私的年金と位置づけてよいであろう。ただしキウィセーバーは中途引き出し要件も比較的緩く、一時金受給が可能であるので、年金というよりは退職貯蓄制度というべきかもしれない。

元々1階部分が比較的充実しているため、2階部分創設の必要性が極めて高かったわけではない。しかし経済政策的な意味合い、そして政治的要因の後押しで導入されたとされる。

1.2 制度実施・加入・拠出における「公私連携」

税制優遇も含め何らの誘導措置もないという国は、少なくとも今回の研究対象国の中には存しない。一言で言えば、いずれの国においても、税制優遇が基本だが、しかしそれだけでは不十分であるとの認識の下、様々な「公私連携」誘導措置が講じられている。

1.2.1 税制優遇

すべての国で何らかの形で実施されている。ただしそのパターンは国によって様々である。掛金拠出時の所得控除による優遇が基本だが、EET（アメリカ、ブラジル）だけでなくETTもみられる（イタリア）。イタリアでは、社会保険料収入減少につながりうるということで、賃金課税よりも私的年金を有利に扱うことへの抵抗感が強いようである。またTTE+支給時の税額控除というパターンもある（ニュージーランド）。

1.2.2 国からの補助金

当然のことであるが、税制優遇は税金をある程度の金額支払っている企業や個人にとってこそ意味のある措置である。所得が少ないため所得税をほとんどあるいは全く支払っていない者については、所得控除などの税制優遇によって私的年金の加入・拠出を促すというアプローチは有効性を持たない。

そこで、いくつかの国では、より直接的に、私的年金の加入・拠出を促すために政府が補助金を支給するという仕組みが採用されている。ドイツではリースター年金に加入した低所得者に対し補助金が支給される。チリでは任意保障貯蓄制度において支給時免税となった者に対し国からの特別手当が存在し、制度加入のインセンティブとして機能している。ニュージーランドでかつて支給されていたキックスタートもキウィセーバー加入のインセンティブであった。他方でブラジルでは憲法がこのような補助金を明文で禁止しているの点で興味深い。

1.2.3 強制加入

イギリス及びニュージーランドでは、より直截に、全被用者に制度加入を強制し、ただしオプト・アウトの権利を認めることで、私的年金制度の任意性をギリギリ保つというアプローチがとられている。またイタリアのTFRにおける「黙示の合意」による補足的保障制度

への加入もこれと似た仕組みと言えそうである。

1.2.4 社会保険料負担の軽減

事業主が賃金原資の一部を賃金としてではなく企業年金の掛金として拠出した場合、その金額は（もはや「賃金」ではない以上）社会保険料の賦課対象からはずれることとなる。つまり、企業年金の導入は社会保険料負担が軽減につながりうる。研究対象国の中には社会保険料の事業主負担が重い国も少なくなく、その場合には私的年金への掛金拠出への誘導が強く働くこととなる。研究対象国の多くが、社会保険料負担の軽減を私的年金への加入促進優遇策と捉えている（フランス、ブラジル）。またこの点ゆえに私的年金を優遇し過ぎるべきではないと考える国もある（イタリア）。

1.2.5 賃金・退職金からの「転換」

ドイツの賃金転換制度やイタリアの TFR から補足的保障制度への転換の仕組みは、労働者が自らの賃金の一部を原資に老後に備えることを奨励するものと位置づけられよう。

1.3 給付における「公私連携」

1.3.1 給付水準における「公私連携」

1.3.1.1 所得代替率など

ドイツには全般的保障水準という公的年金と私的年金を合わせた年金水準が社会法典上の根拠を有し、連邦政府はこれを元に施策を講じることになっている。また、公的年金と企業年金を合算して一定の給付額を保障するインテグレーションの仕組み（総額保障約定）も存在し、企業年金法にもその根拠があるが、ほとんど利用されていない。アメリカでも差別禁止ルールの適用を緩めるという形で給付建て制度においてインテグレーションの給付設計が許容されている。他の研究対象国では、給付水準や所得代替率に関して公私年金併せての目標などの設定はなされていない。

1.3.1.2 スライド制など

ドイツでは企業年金法上使用者は原則年金水準の調整をする義務がある（ただし掛金建て制度については最低保障付きなので適用除外）。またフランスでは（義務ではないが）確定給付型制度では年金額の見直しを行うのが一般的である。

1.3.1.3 掛金建て制度における規制・誘導

フランス及びイギリス（NEST）では、ターゲットデートファンドなど、年齢に応じてポートフォリオが自動的に変動するような商品をデフォルトファンドにすることが義務づけられている。なおチリの AFP における、加入者の年齢に応じてフォルファンドが設定され、また年齢が高い者は高リスクの商品を選択できないという措置も、デフォルトファンドをターゲットデートファンドに限定するのと同じ発想によるものであろう。

ドイツでは掛金建て制度には元本（累積投資額）保証約定を付けなければならない。なお

チリの AFP にも最低運用益保障が付されているが、公的性格の強い制度であることを考えればうなずける措置である。

アメリカでは、差別禁止ルールの適用除外をインセンティブに自動加入・自動拠出制度の導入を促すという手法が講じられている。

その他、多くの国が手数料についての規制を行っている。

1.3.2. 給付形態における「公私連携」

そもそも一時金支給の私的年金制度しか存在しないニュージーランド、給付形態について規制のないブラジルを除き、他のすべての研究対象国では終身年金が給付形態に関する法律上の原則となっている。ただし同時に、多くの国において、とくに掛金建ての制度について一時金支給が広く認められている。実際にも、掛金建ての制度についてはいずれの国においても一時金支給の割合がかなり高くなっている。ただしチリは原則一時金支給を認めず、またブラジルは税制の誘導により年金支給が主流となっている。

1.3.3 給付保証における「公私連携」

フランス、ドイツ、アメリカ、イギリスでは、給付建ての企業年金制度につき何らかの形で支払保証制度が実施されている。

2 日本法への示唆

2.1 「公私」からの脱却

公的年金、私的年金という区別は日本の法政策においては当然の区別とされている。本研究の出発点もまさにそこである。しかし諸外国でもそれが一般的というわけではない。公的年金、私的年金という用語自体それほど広く使われているわけではないし、ここまでが公的年金、ここからが私的年金、という線引きが常に明確なわけではない。日本からみれば公的性格と私性格の双方を併せ持ち、どちらに分類すべきか悩ましい制度も存在する。結局は公的年金、私的年金をそれぞれどう定義するかの問題なのである。

様々な定義の仕方、分類の仕方が考えられる。制度の実施主体が国家であるか否か。加入・拠出が原則強制されるか否か。補助金や税制優遇など、何らかの形で公的な財政支出の対象となっているか否か。もっとも、これらのいずれが正しく、いずれが間違っている、という議論にはそれほど意味はない。大事なのは、公的・私的という線引きに囚われず、国民にとってベストな老後所得保障システムを構築するために、どのような制度をどのように組み合わせるのがよいのか、という観点に常に立つことである。「私的」年金であるから「任意」でなければいけない、強制的な性格があってはならない。国家からの財政的な補助もあってはならない。「企業」年金であるから企業の掛金で賄わなければならない、加入者拠出があってはならない。このような、自ら作った法的な定義に自ら縛られて身動きが取れなくなってしまうということは避けるべきであろう。

2.2 税制優遇以外の可能性の模索

制度実施・加入・拠出における「公私連携」施策、あるいは私的年金促進策は、日本においては基本的に税制優遇措置によってなされている。しかし諸外国では、それ以外の様々なアプローチが採用されており、今後の日本の法政策を考える上でも大いに参考になる。国からの補助金による誘導は、低所得者層の加入促進など、税制優遇措置が機能しない局面を補うものとして検討に値すると思われる。継続的な補助でなくても、たとえばかつてのニュージーランドにおけるキックスタートのように、一回限りの報奨金的なものでもよいであろう。

企業型確定拠出年金における従業員拠出、あるいは個人型確定拠出年金については、拠出限度額の上限が低すぎるという批判がある一方、若年層はその枠を使い切れていない、余らせているという指摘がある。これを補助金で埋めるという方策もありうるが、諸外国の自動加入制度を参考に、オプト・アウトの権利を留保した上で、限度額あるいはその一定割合までの拠出を強制するというやり方も考えられる。今後公的年金給付の「適正化」が確実であることを踏まえれば、決して非現実的な発想とは言えない。

日本でも、賃金原資の一部を企業型確定拠出年金などの掛金に振り分ければ、(労働条件の不利益変更という労働法上の問題は生じうるが) その分社会保険料負担を軽減できるという構造自体は諸外国と同様である。そのようなインセンティブが機能する場合もあるという現実を直視し、企業側からみれば社会保険料の負担も私的年金への掛金も人件費というコストの一部であり、トータルとしていかに負担額を抑えるかという発想に自然と行き着く。しかし実はその分従業員の将来の公的年金給付受給額は少なくなりうる。ということは、今後の政策を考える上で十分肝に銘じておくべきであろう。

諸外国における賃金や退職手当の「転換」制度は、労働者が自らの労働の対価の一部を原資に老後に備えることを奨励し、またその手続をスムーズに行えるようにする措置であるといえる。日本でも、企業型確定拠出年金における従業員拠出、個人型確定拠出年金、年金財形貯蓄制度など従業員拠出をベースとする制度が存在する。また、いわゆる選択式前払い退職金制度(賃金として受け取るか、退職一時金として受け取るか、企業型確定拠出年金の掛金とするかを選択できる仕組み)も一定の定着をみせている。これらの制度を通じて従業員が自らの老後に備えようという意思をスムーズに実現できるようにするには何をすべきか。「転換」制度は一つのヒントとなりえよう。

2.3 「自己責任」の限界を認めよ

日本では、直近の確定拠出年金法の改正により、デフォルトファンドに関する法律上の根拠が明確になった。これまでの法律上の根拠はなかったが、事実上デフォルトファンドはそのほとんどが元本確保型商品であった。今回の法改正では、具体的内容は今後の省令改正を待つことになるが、デフォルトファンドはターゲットデートファンドでなければならない、元本確保型商品は設定できないなどの規制が行われることはないものの、労使が運営管理機関と協力し、加入者集団の属性も考慮の上、従業員の老後所得確保のためにふさわしい商品を選定することが求められることになりそうである。元本確保型をデフォルトファンドにする場合には、それについて合理的説明をしなければならない。たとえば、退職金移

行で想定利回りが3パーセントであるのに、デフォルトファンドが元本確保型になっている場合、それについて説得的な説明をするのは簡単ではないであろう。

諸外国の掛金建て制度においても、デフォルトファンドはターゲットデートファンド的な性格を持った商品を原則とする国が多く見られる。運用のリスクを加入者が負う「自己責任」の制度であっても、実際にすべての者が合理的行動を取ることができるわけではない。したがって、一定の望ましい方向　たとえばインフレリスクを考慮し長期分散投資を行うに緩やかな誘導を行うべきである。「自己責任」の制度の限界を認めるところが出発点となる、いわゆるソフトパターナリズムの考え方である。

日本における前述の確定拠出年金法の改正がデフォルトファンドについてより踏み込んだ規制を行わなかったのは、主として実際の職場の現状、そして国民の金融リテラシーのレベルなどへの配慮からであろう。しかしそれだけではなく、法律上の立て付けそのものの影響もあると思われる。現行の確定拠出年金法は、加入者が自ら運用指図を行うのが原則であり、行わないというのは例外的な事態であると考えている。つまり、加入者は皆「自己責任」に基づいて自ら商品選択などの行動をしてくれるはずである、という前提に立っている。「自己責任」の制度の限界を認めていないのである。しかし、日本よりも一般には金融リテラシーが高く、投資にも積極的であるとされる諸外国においてさえ、「自己責任」の制度には限界があることを認めた上で、デフォルトファンドや自動加入・自動拠出の促進などに関する法政策を講じている。その現実を直視するなら、デフォルトファンドでの運用が「例外」であるという法律上の位置づけは今後再検討が必要ないように思われる。

2.4 終身年金の可能性拡充

公的年金の補完である以上私的年金も終身年金であるべきだ、という考え方を原則とする国もあるが、それを貫徹できている国は少ない。ざっくりまとめれば、給付建て制度は終身年金、掛金建て制度は一時金というのが給付形態に関する諸外国の傾向と言える。

日本でも、確定拠出年金はもちろん、給付建て制度であっても、企業「年金」と言いつつ一時金給付での受給が広く行われている。企業年金のそもそものルーツが退職一時金であること、税制上一時金給付が優遇されていることがその背景にあるが、公的年金の中長期的な「適正化」が確実であることを踏まえるなら、諸外国での経験も参考に、税制優遇あるいはその他の措置により、終身年金での給付受給の可能性を拡充する方向での施策を今後検討すべきであろう。公的年金の補完の仕方が終身年金以外にはあり得ないということではないが、現在では終身年金での受給を望んでもその選択肢がほとんどないという現状である。制度自体が終身年金給付を支給するというパターンだけではなく、一時金給付を原資に終身年金商品を購入するという形でもよいだろう。

厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業）

分担研究報告書

老後所得保障における公的年金と私的年金の連携に関する比較法研究に関する研究

研究分担者：渡邊 絹子
（筑波大学ビジネスサイエンス系准教授）

（研究要旨）

少子高齢化の急速な進展により、修正積立方式を採用している公的年金財政は厳しい状況にあり、将来的に老齢年金（老齢基礎年金及び老齢厚生年金の合計）の給付水準は、従前所得の50%程度にまで低下することが予想されている。このような公的年金の給付水準の低下は、老後の所得保障において公的年金制度が果たす役割縮減を意味しており、その縮減された部分をどのように補完するかが重要な課題として生じてきている。そして、そのような課題に対する一つの回答として注目されているのが、私的年金制度の活用である。もっとも、公的年金と私的年金が連携し、老後の所得保障という目的を達するためには、その連携の在り方が問われることとなる。本研究では、日本法における示唆を得ることを目的に、イギリスにおける公的年金と私的年金の連携の在り方について調査研究を行った。

その結果、イギリスでは、これまでに繰り返されてきた制度改革によって複雑化した公的年金制度の仕組みを抜本的に見直し、公的年金は高齢者の基礎的ニーズを保障する1層型の制度に改められる一方で、基礎的ニーズを超える部分（引退前の生活水準を保障する上乘せ部分）については、企業年金や個人年金によって対応すべきとされ、公私の役割分担が明確化されている点に特徴があることが分かった。また、企業年金の拡充を図るため、全事業主に対して、加入要件を満たす従業員に企業年金を提供する義務を負わせ（自動加入制度の導入）、その受け皿としてNESTを創設し、さらに企業年金に対する掛金に税制上の優遇を与えるといった促進策を講じ、公私の役割分担が適切に機能するよう種々の制度が整えられていることが判明した。

A．研究目的

老後所得保障における公的年金と私的年金の連携の在り方を検討するため、イギリスにおける老後所得保障制度の全体像と特徴を明らかにすることを目的として調査研究を行う。

B．研究方法

上記の研究目的のため、イギリスの年金制度に関する文献資料の収集・分析を行うとともに、日本における私的年金の専門家に対するヒアリング調査を行い、イギリスの特徴を明らかにしつつ、老後所得保障における公私の連携の在り方について検討する。

（倫理面での配慮）

本研究では特に必要なし

C．研究結果

イギリスでは、老後の所得保障における役割分担が明確化され、公的年金は高齢者の基礎的ニーズを、基礎的ニーズを満たせない場合には公的扶助で最低限を保障しつつ、基礎的ニーズを超える部分（個人的ニーズに基づき、公的年金では不足する部分）については、私的年金によって対応することとされ、個々人が公的年金による給付額を把握しやすいよう、公的年金は1層型のシンプルな構造へと変更され、私的年金普及の観点からは、企業年金の自動加入制度が導入されるとともに、私的年金への掛金拠出に対する税制優遇措置が講じられ、拠出への動機付けが図られるなど、公私の役割分担・連携が適切に機能するよう種々の対応策が取られているといった、イギリスの特徴が明らかとなった。

D．考察

イギリスでは、公的年金制度における複雑性等を背景とする各種問題点が指摘され、それら問題の解消を目指して2014年年金改革が行われ、2016年4月より新しい新国家年金制度が動き出している。他方で、私的年金の拡充により、豊かな老後の実現が目指される中で、私的年金に関する種々の改革が実行された。その中でも、加入要件を満たす従業員に対する企業年金制度の提供を全事業主に義務づけた自動加入制度の導入は、私的年金制度の普及に大きな役割を果たしつつある（従業員数による経過措置があり、2018年より全事業主への義務づけがなされる）。私的年金への加入については任意性を認めていることから、自動加入させられた従業員は、脱退の意思表示を行えば当該制度から脱退することが可能であるものの、加入要件を満たす限り事業主は3年毎に再加入の手続きを取ることとなっており、制度から脱退し続けるには明確な意思表示

が定期的に必要となっている。従業員の脱退率は当初政府が予想したものよりも低くなっており、企業年金に加入する従業員は順調に増加している。

老後の所得保障における公的年金と私的年金との連携が有効に機能するか否かは、私的年金の普及が鍵を握っていると考えられることからすれば、イギリスのように、企業年金の加入を原則とし、例外的に脱退可能という取扱いをする自動加入制度は注目に値する。また、自動加入制度と併せて、独自の企業年金制度を用意できない中小企業対策としてNESTという受け皿を用意したり、企業年金への掛金拠出に対する一定割合を政府が拠出したりと、自動加入制度が有効に機能する仕組みが整えられている。

老後の所得保障において、公的年金と私的年金との役割分担を明確にした上で、それぞれの制度が有効に作用するための制度設計が求められており、それは公的扶助や税制優遇措置の在り方等も含め広く検討すべきことが求められている。

E．結論

公的年金と私的年金の守備範囲を明確にし、公的年金（および公的扶助）で得られる年金額を受給者である国民が簡単に把握できるように制度を抜本的に見直したこと、そこでの公私連携の在り方は日本にとって示唆に富むものである。また、企業年金への加入について、加入の意思表示をさせるのではなく、自動的に加入させてから脱退の意思表示をさせるという従来の在り方と逆の取扱いをする自動加入制度の仕組みや、税制優遇措置として掛金拠出に対する一定割合を政府補助として上乗せ拠出する方法は、私的年金の普及促進策を考える際に参考になるう。

F．健康危険情報

総括研究報告書参照

G．研究発表

1. 論文発表

現在のところ 特になし。

2. 学会発表

(発表誌名巻号・頁・発行年等も記入)

現在のところ、特になし

H．知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む。)

なし

以 上

分担研究報告書

老後所得保障における公的年金と私的年金の連携に関する比較法研究に関する研究

研究分担者：中益 陽子
（亜細亜大学准教授）

（研究要旨）

イタリアでは、1992年以降、公的年金制度を補足するものとして、私的年金である補足的保障制度を活用する方針が示されている。この補足のあり方としては、その当時将来的に予想された公的年金の給付水準の低下を補うということが想定されていたと考えられる。しかし、近年における公的年金制度改革の結果、同制度の財政上の安定が確保され、また、所得代替率の改善も見込まれることとの関係で、補足的保障制度の補足のあり方が今後どうなるかには注意が必要と思われる。つまり、こうした公的年金制度改革が前提とする公的年金制度への長期加入（長期就労）が、多くの加入者にとって現実的でないような場合はもちろん、こうした長期加入が多くのケースで達成されたとしても、そこから漏れる人々に対して（非就労者や就労の中断・断絶のケース、また公的年金給付の対象とならないさまざまな事情で金銭的なニーズの生じた者等）、補足的保障制度が公的年金給付を補う給付を支給できる仕組みとなるか注目されよう。

A．研究目的

本研究は、イタリアの公私の年金の概要およびその連携に関する最新情報・動向を探ることを主たる目的としている。とくに、イタリアの私的年金制度の代表例である補足的保障制度については、法律分野に限らず、他分野からの分析や情報を含めて、あまり邦文の資料がない。しかし、イタリアは、少子高齢化の点で日本と類似の課題を抱え、ここ20年ほどの間にさまざまな年金制度改革に取り組んでいるほか、以前から補足的保障制度において退職金制度を活用する仕組みを有するなど、比較法的な見地から興味深い仕組みも散見され、日本の制度にとって参考になりうると考える。

B．研究方法

本研究は、文献・報告書等からの情報収集のほか、現地の私的年金基金監視機関（COVIP（年金基金監視委員会））およびアクチュアリー（Sig.ra Zappari および Sig.ra Ferrara）からの聞き取り調査（2016年9月13日から18日）により行った。

（倫理面での配慮）

本研究では特に必要なし

C．研究結果

イタリアでは、ここ20年間の公的年金制度改革の結果、同制度の合理化が進み、少子高齢化のもとでも、年金財政の安定化をはかりつつ、比較的高い水準の公的高齢年金給付が確保される仕組みが成立している。具体的には、概念上の積立方式の採用（1995年年金改革）による年金財政の均衡確保、および、公的高齢年金の受給年齢の引上げ（2011年改革）およびそれに伴うであろう年金加入年数の長期化による年金保険料納付期間の長期化、ひいては、公的高齢年金給付水準の改善・向上である（2011年改革前の所得代替率予想は、最も低い時期で、被用者で約5割、自営業者で約3割と予測されていたが、2011年改革の結果、被用者で6割強、自営業者で5割弱の水準を確保するとみられる）。

他方で、1992年に創設された補足的保障制度は、こうした公的年金制度改革の反動として、（補足的保障制度の成立当初に期待されたような）公的年金給付水準の低下に対応するという役割をさほど期待されなくなっている事情が感じられた。たとえば、イタリアでは、退職手当（TFRと略称される）の原資を補足的保障制度の保険料に充てる仕組みが存在し、近年はこれを強化する動きがみられたが（たとえば、2004年年金改革では、労働者が特段の意思を表示しないときには補足的保障制度へ加入したものとし、併せてTFRの積立金を補足的保障制度へ自動的に移す「黙示の合意」の仕組みが採用されている）、最近の改正で、退職手当（TFR）の原資を月々の賃金として受けることができるという仕組みが導入されている。これは、補足的保障制度の加入促進というここ20年程度の動きとは逆行するものといえ、イタリアの私的年金政策の今後を示唆するものとなるか注目される。

D . 考察

イタリアの公的年金制度は、上記のように、少なくとも建前上は財政の均衡と受給者に対する一定の給付水準確保を達成しているが、これは、長期の公的年金制度加入（イタリアにおいては、長期就労と同義）を前提としている。しかし、この前提の達成が、一般的なイタリアの人々には、それほど容易なことではない。この点に鑑みれば、公的年金制度のように加入要件に必ずしも就労が要求されず、また、弾力的な繰り上げ受給の仕組みを有するイタリアの私的年金制度は、長期加入（長期就労）と受給時期の後ずれを制度加入者に半ば強制し、ある意味硬直化した公的年金制度との関係で、柔軟な選択肢を提供するものとして機能する可能性もあるように思われる。

E . 結論

上記の通り、イタリアの公的年金制度については、昨今の年金制度改革の建前通りに制度が活用され、実際に所得代替率が改善するかにつき、そもそも疑問が残る。また、こうした公的年金制度改革を受けて、人々がどのように補足的保障制度を活用する行動に出るかによって、同制度の意義は変わりうるだろう。今後の実際の動きをフォローする必要があると思われる。

F . 健康危険情報

総括研究報告書参照

G . 研究発表

1. 論文発表 現在のところ、とくになし。
2. 学会発表 現在のところ、とくになし。

H . 知的財産権の出願・登録状況

（予定を含む。）

なし

以 上

厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業）

分担研究報告書

老後所得保障における公的年金と私的年金の連携に関する比較法研究に関する研究

研究分担者：柴田 洋二郎
（中京大学准教授）

（研究要旨）

フランスでは、従来から私的年金制度が存在し、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、法整備が進められることとなった。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8月21日の法律により制度が整備された。

これら企業年金制度や年金貯蓄制度は、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という形で公私の連携が図られている。ただし、具体的な優遇措置の内容は、人的対象について使用者に対する措置、被用者に対する措置、優遇のタイミングについて、拠出時・運用時・給付時といった観点から制度により様々で、複雑な様相を呈している。また、この税制上および社会保険料上の優遇措置を適用するにあたり、次のような条件が設けられている場合も見受けられた。一部の企業年金制度については、同時に年金貯蓄制度も設置すること。確定拠出年金制度については、被用者を強制加入させること。こうしたことを通じて、実施の誘導や加入者の増大を図っていることが窺えた。さらに、被用者が賃金以外の手段により拠出することが可能な制度もあり、制度の利用を促そうとしていることがわかる。

給付に着目すると、年金貯蓄制度において、被用者が選択できる投資方法のなかに、いわゆるターゲットデートファンドを含めること、さらには、被用者が投資方法の選択につき意思表示をしない場合には、このターゲットデートファンドをデフォルトファンドとすることが近年になって相次いで法制化されていることが注目される。

A．研究目的

本研究では、フランスの公私の年金制度の概要およびその連携に関する最新情報・動向を探る。とくに、フランスの私的年金制度（企業年金、年金貯蓄制度）については、法律分野に限らず、他分野も含めて、ごくわずかしが邦文の資料が存在しない。そこで、すでに十分な研究の蓄積がみられるフランスの公的年金制度の概略を要説した後、主たる私的年金制度として、被用者に対する企業年金から確定給付型および確定拠出型を、年金貯蓄制度から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。そのうえで、フランスにおける年金制度を、制度実施・加入・拠出における「公私連携」と、給付における「公私連携」とに分けて分析する。以上を通じて、フランスの公私年金に係る法制度と公私年金の役割分担について理解を深め、日本の法制度に対する示唆を得ることを目的とする。

B．研究方法

本研究は、文献・報告書等からの情報収集のほか、2017年2月26日から3月5日まで、フランスにて以下の通り全国レベルの労働組合、社会保障担当省庁、大学の研究者に対してヒアリング調査を行った。

2月27日 フランス民主労働同盟（CFDT）

2月28日 労働総同盟（CGT）

3月1日 フランス社会事情および厚生省

3月2日 Anne-Sophie GINON准教授（パリ西ナンテール大学）

3月3日 労働者の力（FO）

（倫理面での配慮）

本研究では特に必要なし

C．研究結果

フランスにおける主たる私的年金制度をみると、制度実施・加入・拠出における「公私連携」も、給付における「公私連携」も一定程度みられている。もっとも、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/年となっており、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。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。

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。

D. 考察

フランスの私的年金制度には、以下の2つの傾向がみられる。1つは、確定給付制度から確定拠出制度へという動きである。法制度上、確定給付制度を実施する事業主は非常に有利な税制上および社会保険料上の優遇措置を受けてきたが、近年では別途保険料または給付にかかる負担金を負わせることで、確定給付制度のメリットを縮小している。こうして、財政的負担を避けるために、確定給付制度から確定拠出制度への移行の動きがみられている。

もう1つは、労使双方に対し、貯蓄年金制度(特に企業レベルの貯蓄年金制度)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確定給付制度を実施する企業は、全被用者に企業レベルの貯蓄年金制度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、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(ターゲットデートファンド)を含めなければならなくなっていること、および、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、企業レベルの貯蓄年金制度を導入する企業や加入者が大きく増加している。

E. 結論

フランスでは、私的年金制度の導入や利用を促す措置や改革がみられるものの、依然として公的年金が重視されている状況にある。その理由は、賦課方式による公的年金が、「連帯」を重視・強調する国民の意識に適合していることが挙げられる。また、不利益をうけやすい人的カテゴリー(育児負担を負う者、失業者、低所得労働者、非正規労働者等)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。以上により、公的年金の所得代替率は比較的高く、それにより私的年金の必要性が相対的に低下していると考えられる。

他方で、近年の公的年金改革は、満額受給要件を厳格化し、公的年金の水準を抑えようとするものであることから、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。私的年金の普及を進めるうえでの課題の1つは、使用者に対する優遇措置にある。フランスにおいては、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が焦点となる。そのため、結果的に、社会保障収入の減少につながる社会保険料や社会保障負担金の減免という形での私的年金を促進する措置には一部の勢力から支持を得られないことも考えられる。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。

以上からすれば、今後も公的年金制度の改革を見据えたうえで、私的年金制度の動向を注視する必要がある。

F. 健康危険情報

総括研究報告書参照

G. 研究発表

1. 論文発表

柴田洋二郎「フランスにおける遺族年金の概要と理念」社会保障法32号149-159頁(2017年)

2. 学会発表

なし

(発表誌名巻号・頁・発行年等も記入)

H. 知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む。)

なし

以上

厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業）

分担研究報告書

老後所得保障における公的年金と私的年金の連携に関する比較法研究に関する研究

研究分担者：坂井 岳夫
（同志社大学准教授）

（研究要旨）

ドイツにおける老後所得保障は、年金保険、企業年金、個人年金という「3本の柱」により成り立っており、現在はこのうち企業年金と個人年金について積極的な普及を図るという方針が採られている。公的年金と私的年金との連携に関する基本的な枠組みは、企業年金法と所得税法によって形成されており、また、公的年金と私的年金との関係についての上記の基本方針も、これらの法律の改正によって具体化されている。企業年金法とは、企業年金一般を規制対象とする労働立法であるが、企業年金の普及に寄与する規定（労働者の請求に基づく賃金の企業年金への転換）や企業年金のもつ所得保障機能を強化する規定（公的年金との調整方法、確定拠出年金の最低保障、年金水準の改定方法、支払不能時の給付保証）を含んでいる。また、所得税法は、老後の備えとして適格性をもつ保障契約に対して所得税の軽減のほか補助金の支給をすることで、私的年金の普及を図っている。

A．研究目的

本研究は、ドイツにおける公的年金と私的年金の連携のための枠組みを分析するとともに、これに関する近時の動向を把握することを目的としている。ドイツにおいては、少子化（現役世代の人口の減少）および高齢化（受給世代の寿命の伸び）を強く意識して年金制度の改正が積み重ねられており、日本と類似の問題意識のもとで年金政策が論じられている。また、企業年金法（企業年金一般を規制対象とする立法）や所得税法のなかには、年金制度の公私連携に寄与しうる特徴的な制度が散見される。このような特徴をもつドイツの年金制度について調査することは、少子高齢化のもとでの年金政策において採りうる政策的な選択肢について一定の示唆を与えるものと考えている。

B．研究方法

年金制度に関する研究書、報告書、立法理由書などによる文献調査、および、連邦労働社会省（Bundesministerium für Arbeit und Soziales）と企業年金の実施機関（BVG Versicherungsverein des Bankgewerbes AG）に対するヒアリング調査を行った。

（倫理面での配慮）

本研究では特に必要なし

C．研究結果

ドイツにおける老後所得保障は、年金保険、企業年金、個人年金により成り立っており、これらは一般に「3本の柱」といわれている。現時点ではこれらのうち年金保険の役割が大きい（65歳以上の者の所得の内訳をみると、年金保険の中心である公的年金が63%を占めている）、少子高齢化への政策的な対応にあたっては、年金保険については保険料の引上げを限定することとし、企業年金と個人年金については公的年金の縮減を補完するために積極的に普及を図るという方針が採られている。

公私連携の枠組みを形成するひとつの立法が企業年金法であり、労働者の請求に基づき賃金の一部を将来の企業年金に転換する権利、個々の受給者の公的年金等の受給額を考慮して企業年金の受給額を設定するときの算定や調整の方法、確定拠出年金を実施するときの使用者による給付保障、物価変動に対する企業年金の給付水準の改定に関する準則、使用者の支払不能時における給付保証などが規定されている。

また、公私連携にかかわるいまひとつの立法が所得税法であり、所得税の軽減のほか補助金の支給によって個人年金と企業年金を普及させる仕組みが用意されている。

このほか、企業年金に関する改正案があり、複数の新たな制度が提案されているが、これらにおいては、平均所得以下の労働者や低所得の労働者についての普及がとくに目指されており、また、労働者自身ではなく使用者や労働協約の当事者に対する働き掛けが多く用いられている。

D．考察

企業年金法は、労働立法として位置づけられているが、そのなかには労働条件の保護のための仕組みと企業年金の普及のための仕組みがある。ドイツの特徴のひとつは、一方では、基本的には労働者保護のために発展してきた伝統的な規定（公的年金との調整方法、年金水準の改定方法、支払不能時の給付保証など）が、公的年金と企業年金の連携（企業年金がもつ所得保障機能の強化）にも寄与しており、他方では、現在の年金政策（C参照）を反映して新たに整備された規定（労働者の請求による賃金転換、確定拠出年金の最低保障など）が、企業年金の普及および年金制度の公私連携（企業年金がもつ所得保障機能の強化）に寄与しているところにあるとみることができる。

また、所得税法は、補助金を含めた課税方法の設計によって、企業年金や個人年金による所得保障を促進している。ここでは、私的年金の普及に適した助成要件を設定して（老齢期における支給開始、給付時の元本保証、終身にわたる保障、取引費用の分配方法、年金資産の移管など）、課税の公平性などに適った助成措置を実施する（低所得者などに配慮した税制優遇と補助金の併用、拠出の上限の設定、助成対象ではない配偶者の取扱い、制度趣旨から逸脱した払戻しについての利益の返還など）ことにくわえて、老後のための適切な備えへと個人を誘導するための仕組みが導入され（はじめて拠出をする若年者に対する優遇、拠出の下限の設定など）、または、議論されている（平均所得以下の労働者に企業年金を提供する使用者に対する優遇。また、社会法典における取扱いではあるが、企業年金を積み立てていた公的扶助の受給者に対する優遇）。

なお、企業年金と個人年金との関係については、労働者の所得保障について、個人年金と比較した場合における企業年金のメリットが指摘されている（企業年金においては、給付の支給に外部機関が関与する場合も含めて、使用者にも給付に関する責任があることなど）。

E . 結論

ドイツにおいては労働立法と税法（税制優遇）によって公的年金と私的年金との連携の基本的な枠組みが形成されている（このほかに、近時の立法論では、社会法典〔公的扶助〕との関係にも関心が向けられている）。労働立法との関係では、企業年金法のいくつかの規定によって企業年金のもつ所得保障機能が強化されているが、これらの規定には労働法的な色彩が濃いものもある（年金水準の改定方法や支払不能時の給付保証は、基本的には労働条件を保護する規定として説明されるが、前者については使用者と労働者の利益調整という視点が強調され、また、後者については使用者の支払不能がもたら保障事由とされ、実施機関の支払不能は保障事由とはされない）。また、税法（税制優遇）との関係では、助成要件のなかで所得保障のための適格性（老齢期における支給開始、給付時の元本保証、終身にわたる保障など）が要求されるとともに、私的年金に特有の考慮事項として、事業者間の競争促進（保険商品以外の保障方法の許容、年金資産の移管など）や顧客の利益保護（取引費用の分配方法など）も意図されている。なお、企業年金と個人年金とを比較した場合には、労働関係の当事者であり、かつ、人事制度の設計者である使用者が、労働者の所得保障に対して果たしうる役割が小さくないといえる。

F . 健康危険情報

総括研究報告書参照

G . 研究発表

1. 論文発表 現時点では、とくになし
2. 学会発表 現時点では、とくになし
（発表誌名巻号・頁・発行年等も記入）

H . 知的財産権の出願・登録状況

（予定を含む。）

なし

以上

研究分担者：島村 暁代
（信州大学准教授）

（研究要旨）

ブラジルの公的年金には上限額が設定されるため、それを上回る所得を老後に得たいためには、閉鎖型と開放型の2つの仕組みを有する任意加入の補足的保障制度に加入する必要がある。傾向としては、規制が緩くて柔軟性のある開放型の仕組みが普及傾向にあり、中でも保険商品の売れ行きが伸びている。公的年金制度自体の支給要件や額についての改革案が大議論を呼んでいるところであり、改革の動向にも注目していきたい。保障Previdênciaと保険Seguroの違いはどこにあるか等が今後検討すべき課題として析出されたところである。

チリでは、国家が主体となって給付等を支給する第1の柱（連帯）、民間に制度運営は任せるものの制度自体の設計や監督は国家が担い、最低運用益の保障や運用についてなど、種々の規制を繰り広げる第2の柱（AFP）、そして、基本的に民間に任せる第3の柱によって、老後の所得保障が組み立てられている。そのうち、中核を占めるAFP制度については、低年金・低カバーという問題が深刻であり、制度改正に向けた審議が進められているが、具体的な改革案は提出されていない模様である。公的年金と私的年金という二分論は、チリの制度を説明するにあたってはその定義づけ次第となって、あまり有益には機能しないこと、全体としての所得保障制度の枠組みを提示することが重要であることを確認した。

A．研究目的

本研究は、ブラジルとチリの公私年金の概要およびその連携に関する最新情報・動向を探ることを主たる目的としている。ブラジルの制度もチリの制度も、法律分野に限らず、他分野からの分析や情報を含めて、あまり邦文の資料がみあたらない。しかし、ブラジルでは企業や職業組合が主体となる閉鎖型の制度と、個人が加入する開放型の制度の両構えで制度設計されており、企業年金と個人年金それぞれの仕組みや役割分担を検討するにあたり、有益である。また、チリの老後の所得保障の主たる制度は、民営化された積立方式の年金制度であることから、そもそも「公的」「私的」という二分論は有効なのかを考える上で示唆に富む。税法上の仕組みも視野に入れ、日本の制度設計を考える上で参考になりうると考えられる。

B．研究方法

本研究は、文献・報告書等からの情報収集のほか、ブラジルではサンパウロ州で働く公務員を対象とする年金基金（SPPREV-COM）や研究者等、チリではAFP年金監督官庁、AFP（Habitat社・Provida社）、生命保険会社（Chilena Consolidada Seguros社）や研究者等から聞き取り調査を行った。

（倫理面での配慮）

本研究では特に必要なし

C．研究結果

ブラジルでは、少子高齢化の傾向が進む中、そもそも公的年金制度（より正確には狭義の社会保障制度）自体をどのように制度設計するかが、2016年の終盤に出された改革案をもとに激しく議論される状況にある。他方で、公的年金としてもらえる額には上限が設定されるため、それを上回る所得を老後に得たい場合には、任意加入を特徴とする補足的保障制度に加入することになる。同制度には企業や職業組合単位の閉鎖型と、個人加入方式と集団加入方式の開放型の2つがあり、異なる監督機関によって監督される。現状としては、後者の方が、緩やかな規制で柔軟性があるため、普及する傾向にある。開放型では、保険商品も取り扱われており、伸びているようである。

チリでは国家が主体となって給付等を支給する第1の柱（連帯）、民間に制度運営は任せるものの制度自体の設計や監督は国家が担い、最低運用益の保障や運用についてなど、種々の規制を繰り広げる第2の柱（AFP）、そして、基本的に民間に任せる第3の柱の3つの柱によって老後の所得保障制度が組み立てられている。中でも中核に位置づけられる第2の柱は、1980年に導入されたが、35年以上の年月が経過したことから、年金受給者がどんどん現れる状況にある。すると、同制度には、低年金であるとか、カバーが狭いという問題があることが明らかになり、国民の制度に対する不満が高まって全国的なデモに発展している。政府は、制度を

改革するために、現行制度の問題点や改善策の検討を委員会に諮問し、その回答を得たようであるが、具体的な改革案は未提示のままという状況にある。

D．考察

ブラジルについては、上記のとおり、公的年金制度の再構築がまずもって解決すべき課題であり、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。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。

チリについては、低年金という大きな問題があるとはいえ、連帯の柱、AFPの柱、任意の柱の3つの柱によってコンパクトに老後の所得保障の仕組みが出来上がる点の特徴である。柱によって、国家の関与の有無や介入の方法に違いが見られ、このようなバリエーションは、日本の制度設計を考える上でも参考となりうる。また、公的年金と私的年金の連携というが、そもそも「公的年金」や「私的年金」とはなにか、チリの第2の柱はそれぞれの定義づけ次第で、いずれにも該当しうるものといえる。そうすると、公的年金や私的年金という二分論にはそれほど意味はなく、制度全体としていかなる所得保障制度を設計するかが重要であることを改めて実感する。

E．結論

ブラジルもチリも改革に向けた議論が進行中であり、その動向にも注目しながら、引き続き、検討していきたい。

F．健康危険情報

総括研究報告書参照

G．研究発表

1. 論文発表 現在のところ、とくになし。
 2. 学会発表 現在のところ、とくになし。
- (発表誌名巻号・頁・発行年等も記入)

H．知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む。)

なし

以 上

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍 なし

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の 編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
柴田洋二郎	フランスにおける遺族年金の概要 と理念	社会保障法	32号	149頁	2017年
森戸英幸	企業年金の法政策的論点 2016年改正を踏まえて	信州大学経法論集	1号	55頁	2017年
森戸英幸 渡邊絹子	〔座談会〕企業年金の法政策的論 点	ジュリスト	1503号	14頁	2017年