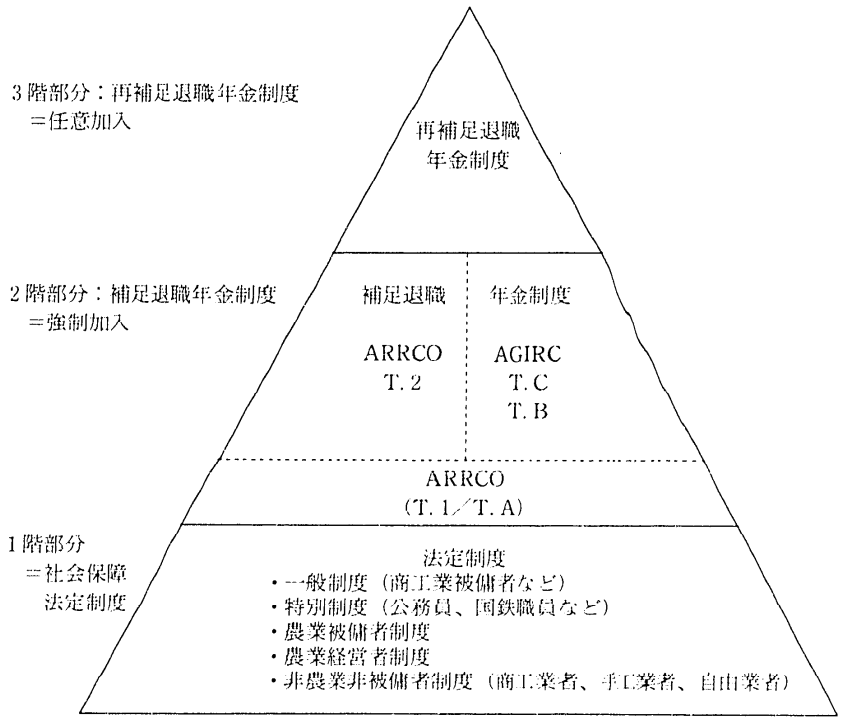
フランスにおける補足退職年金制度の位置づけ

加　藤　智　章

わが国におけるいわゆる企業年金制度に該当する制度として，フランスでは補足退職年金制度（retraite complémentaire）が存在する。この補足退職年金制度は，法定退職年金を補うため，労働協約に基づき成立した制度である。このようにフランスでは，労働協約に基づき社会保障の法定制度を補うシステムが発達しており，補足退職年金制度は，老齢以外の疾病や失業などに対応する共済付加給付制度（prévoyance），補足退職年金にさらに上乗せ給付を支給するための再補足退職年金（retraite supplémentaire）と並んで，補足社会保護制度（protection sociale complémentaire）を構成している。

老齢や退職を保険事故とする年金保険を広く所得保障というシステムでとらえるならば，フランスの所得保障システムは，表1に示したように，3段階からなる。第一段階は法定制度による所得保障であり，第二段階が本稿の検討対象となる補

表1　フランス社会保障制度における所得保障（老齢退職）システムの概念図



（出典）　藤井［1］126頁の図6.1および文献［12］に基づき，筆者作成。

足退職年金制度である。そして，所得保障の頂上に，再補足退職年金制度が存在する。法定制度には，法定退職年金のほか，無拠出給付としての所得保障制度が存在する。第二，第三段階はいずれも，労働協約に基づき発展してきた制度であり，特に補足退職年金制度の財政方式は，多くの場合，世代間扶養ともいうべき賦課方式を採用している。これに対して，再補足制度では積立方式が採用されている。本稿では，第二の一般制度ともいわれる補足退職年金制度を対象に，その歴史的経緯，制度の概要および法定制度との相違点について検討を加える。

I　フランス社会保障制度における補足退職年金制度

1995年1月1日現在，何らかの形で年金給付を受けている者は約1,560万人とされ，そのうち77%の人々が複数の制度から年金を受けているとされる。この重複受給を調整すると，年金受給者はおよそ1,180万人といわれる。そして，93年の時点で，フランス全体で65歳以上の人々に支給される平均年金額は，本体部分で月額5,094フラン，加算部分を含めると月額5,936フランであった。これをわが国の厚生年金制度に相当する一般制度についてみると，退職年金本体の平均月額は男性9,284フラン，女性3,070フラン，全体で4,869フランである。このうち，幹部職員退職年金制度総連合会（AGIRC）に15年以上加入している幹部職員だけを対象にすると，男女合計の平均月額は14,682フランである。一般の被傭者と比較すると，幹部職員はおよそ3倍の年金を得ており，この支給額の格差は，後に検討するように，上乗せ給付を実現する補足退職年金制度（AGIRC）の存在による[1]。

このように，高齢者の所得保障として退職年金の存在は不可欠のものとなっているが，フランスの退職年金制度は，二つの大きな問題に直面している。一つは，いわば現在進行形の失業問題である。80年代から顕著な社会問題となって以来，現在まで解決できていない継続的かつ今日的な問題である。このため，失業者の長期滞留，特に若年失業者を解消するために，ワークシュアリングに基づく高齢者の早期引退が政策的に促進されている。いま一つは，やや長期的な視点での人口高齢化問題である。他の先進諸国が経験したことのない速度で人口高齢化の進行している日本に対して，フランスは高齢化社会への移行こそ19世紀半ばであったものの，その後の進行は非常に緩慢なものであった。しかし，フランスもまた，第二次世界大戦後のベビーブームの影響を受け，21世紀には生産年齢人口に占める高齢者人口の比率は24%となり2040年には38%に達すると予測されている。これら二つの問題はともに，法定制度同様，賦課方式を採用している補足制度にも大きな影響を与える。失業者の長期滞留および人口高齢化はともに，保険料を負担する現役世代の減少を意味するからである。

これら二つの問題とも密接に関連して，1980年代から年金制度の財政方式に関連して，積立方式の採用をめぐり活発な議論が展開されてきた。第二次世界大戦以前に採用されていた積立方式に対しては，1930年代の経済恐慌による貨幣価値の下落により年金財政が破綻したこともあり，フランスでは根強い不信感をもたれている。しかし，EUの通貨統合への動きに関連して，財政赤字を解消するとともに企業の国際競争力を保持する視点から，保険料率の引き上げなど単純な財政措置を採用することは不可能な状況に置かれている。このような閉塞した経済状況の中で，90年代に入り，いくつかの貯蓄促進政策が採用されるにいたり，97年3月25日には積立方式による退職年金貯蓄計画法（Loi　No. 97-277）が成立した。これは，賦課方式に基づく補足制度の将来的な財政悪化に対処するため，所得保障の多様化を図ると同時に，積み立てられる資金の運用益によって企業の投資資金などを確保する経済政策の側面を有するものである[2]。

II　歴史的経緯

フランスの補足退職年金制度は，労働協約や労

働協定と密接不可分の関係にある。このことは，補足退職年金の存在が労使交渉の重要な対象事項であったことを意味し，使用者にとっては労務管理の一環として位置づけられることを示唆している。そしてその背景には，被傭者を対象とする一般制度，すなわち法定制度における保険料の算定基礎となる報酬限度額が，現在でもわが国の厚生年金における標準報酬等級30級あたりに相当する額にとどまっている事実を指摘できる。

1 補足退職年金制度の沿革とAGIRC，ARRCOの成立

補足制度の歴史的沿革は，被傭者のための社会保険制度をはじめて導入した1930年4月30日法に由来する。すなわち，同法は，人的適用範囲に所得要件を設けたため，企業経営の中枢を担い高額の報酬を得る幹部職員（cadres）や技師（ingénieurs）などについては，被保険者資格を付与しなかった。しかし事業主側にも，労務政策の一環として，これら幹部職員の労働条件を整備する必要があったことから，幹部職員等を代表する労働組合との間で，所得保障制度に関する多くの労働協約が締結されるようになった。

第二次世界大戦後，社会再建の一環としていちはやく策定された社会保障計画に基づき，社会保険制度は1945年10月19日のオルドナンスにより制定された。このオルドナンスは，社会保障制度の人的適用範囲の拡大をめざして，それまで法定制度から排除していた幹部職員等をも被保険者とすることとした。しかし，この取り扱いは，幹部職員にとって二つの理由から魅力のあるものではなかった。具体的な年金額と加入期間の問題である。第一の理由は，保険料の算定基礎となる報酬に一定の上限（報酬限度額：plafond）が設定されたため，仮に法定年金の給付要件を満たしたとしても，彼らが実際に得ている報酬の一部分しか年金額に反映されないからである。第二に，新規加入者は別にして，従来，労働協約による所得保障制度に加入していた幹部職員にとって，この時点で被保険者資格を認められても，年金支給との関係で，加入期間の算定で不利益をこうむることが明らかであった。このため，戦前の経験を生かして，法定制度とは別に，労働協約や労働協定によって上乗せ給付を支給する制度の構築が意図された。かくして，1947年3月14日，フランス全国経営者評議会（CNPF）と幹部職員を代表する三つの労働組合，フランス・キリスト教労働者同盟（CFTC），労働総同盟（CGT）および幹部職員総同盟（CGC）との間で，幹部職員の退職年金および相互扶助のための労働協約が締結され，この協約に基づき，幹部職員退職年金制度総連合会（AGIRC）が創設された。AGIRCは，その名称が示すとおり，個別企業独自にあるいは一定の職種を横断したり，業種や職種の枠を越えたレベルで設立される個別的な退職年金機構（institutions）の連合組織である[3]。基本的には，各機構間の財政調整を行うほか，組織全体の運営に関する規定を作成する。

幹部職員を対象とする補足制度の成立は，幹部職員以外の一般的な被傭者にも影響を与えた。なぜなら，法定制度における年金給付の水準が，報酬限度額の制約によって，極端に低いとはいえないものの十分に満足のいく水準ともいえなかったからである。言葉を換えれば，法定給付を補う補足退職年金は，被傭者の労働条件の一つとして労使交渉の対象となり得たのである。さらに，戦後の経済復興の完了とともに経済事情が好転したことと，労働協約法制の整備が上乗せ給付としての補足制度の進展に拍車をかけた。具体的には，個別的な企業独自のものとして55年9月に締結されたルノー公社の企業協定に基づく補足退職年金制度，同一職種を網羅する産業規模のものとして，59年の建築・土木業における補足退職年金金庫の設立，さらには57年に設立された全国被傭者退職年金制度連合会（UNIRS）のような産業間規模での制度が相次いで成立した。このように，幹部職員以外の被傭者については，企業単位あるいは業種等に応じた数多くの個別制度が成立した。このため，個別制度を移動する場合，企業の吸収合併あるいは倒産などの場合における加入期間の取扱いなどを調整し，各制度間の財政調整を行うという要請に基づき，1961年12月8日，CNPF

とCFTCおよび労働総同盟労働者の力派（CGT-FO）との間で，労働協約が締結された。この協約は，1961年8月2日の法律（Loi No. 61-841）に基づき，退職年金に関する通算システムを導入するとともに，人的適用範囲の拡大と個別制度間の財政調整を行うほか制度全体の安定性，永続性を確保するために，補足退職年金制度連合会（ARRCO）を設立した。AGIRCとやや異なる点は，AGIRCが連合組織とはいえ加盟機構に属する幹部職員の補足退職年金制度を運営する唯一の組織であるのに対して，ARRCOは1995年現在，95の管理運営機構をかかえる46の個別制度から構成される連合体組織である。

以上のような経緯で，補足制度の代表的な組織であるAGIRCとARRCOが成立した。しかし，これらの補足制度の人的適用範囲は，労働協約の締結当事者であるCNPF加盟の企業や業種にしか適用されなかった。この点が両者に共通する限界であり，次に検討する補足制度を一般化する契機となった。

2 補足退職年金制度の一般化

AGIRCに続きARRCOが成立したことにより，幹部職員のほか一般の被傭者を対象とする補足制度は，フランス社会保障制度に確固たる地位を確立したといえる。60年代を通じて補足制度は飛躍的に発展し，1972年の時点において，制度全体で加入者1,300万人，年金受給者450万人を擁する制度となった。また，その進展とともに，補足制度の管理運営方式に対する評価が高まり，法定制度にも大きな影響を与えた。それは，1995年末のジュペプランと比肩される67年改革において，法定制度の管理運営組織である金庫理事会の構成を補足制度と同様の労使同数としたことに示されている。

しかし，補足制度は，あくまでも団体交渉の成果すなわち労働協約や労働協定の締結を前提とする。このような労使自治の枠組みの中で制度展開が図られたため，基本的には以下の3点の限界を有していた。第一に，未適用業種の存在である。労働組合が未成熟な業種や労使の力関係により，補足制度に関する労働協約を締結し得ない業種や企業が存在した。このため，72年の時点で，ほぼ100万人の被傭者が補足制度に加入していなかったといわれる。第二に，被傭者の移動に関連する問題である。補足制度の適用範囲は労働協約の範囲に限定されるため，被傭者が業種や企業を移動して新たな補足制度の適用を受ける場合，あるいは所属企業が吸収合併されたり倒産した場合に，既得権をどのように保護するか，あるいは新たな補足制度との関係をどのように調整するかが問題となる。第三は財政問題である。産業構造の高度化に伴う就業構造の変化は，補足制度の財政問題に直結する。衰退産業に属する個別制度では，年金世代が増加する一方，現役世代が減少するため，賦課方式を採用している関係上，財政基盤の弱体化は火を見るより明らかである。

これらの問題を解決するために，1972年12月29日，「補足退職年金の一般化に関する法律」（Loi No. 72-1223）が制定された。本法はわずか6カ条からなる短い法律である。しかし，第1条において，一般制度および農業被傭者制度に加入しているすべての被傭者を補足制度へ強制的に加入させることとした点で非常に重要である。ここにいう補足制度への強制加入については，具体的には，退職協定承認委員会の作成した協定案を，社会保障大臣および大蔵大臣の定める省令により拡張適用するという方法が採用された。一定の業種や職種ごとに補足制度に関する協約を拡張適用することによって，補足制度の一般化を実現しようとしたのである。事実，1973年6月25日の省令によって，一般制度に属する民間部門被傭者のほとんどすべてが補足制度の適用を受けることになった。また，就業構造の変化に対応し補足制度の永続性を確保するため，既存の制度における相互乗り入れともいうべき協定の締結が促進された。AGIRCに所属する幹部職員のいわゆるA区分におけるARRCOへの加入を定めた1973年6月6日の協約などである。こうして，1972年法は，退職年金制度における重層構造を決定づけた。それとともに，労使自治の枠組みでは解決し得ない就業構造の変化に対する対応や未適用業種への制

度拡大について，立法による解決を図ったものとして重要な意義を有するものであった。

3 その後の動き

補足退職年金制度への強制加入を定めた72年法の結果，補足制度は法定制度ともいえる性格を有することとなり，社会保障法典第7編に規定されることとなった。その後，1989年に補足退職年金制度に関係する二つの法律が制定されるまでの間，大きな動きはなかった。この間，ミッテラン政権の誕生に伴い，翌82年3月26日（Ord. No. 82-270）および同月30日のオルドナンス（Ord. No. 82-290）により，法定制度における老齢年金の支給開始年齢が引き下げられるとともに，退職を要件に老齢年金を支給することとされた。すなわち，最高支給率50%の適用をそれまでの65歳から60歳に引き下げた。しかし，この措置は，補足制度においても60歳からの支給開始が可能であったこと，そして補足制度では発足当時から退職年金であったことから，その制度内容に大きな変更をもたらすものではなかった。大きな変化を示すようになるのは，80年代末からである。

89年の二つの法律とは，7月10日法（Loi No. 89-474）と12月31日に制定されたエヴァン法といわれる法律（Loi No. 89-1009）である。前者の7月10日法は，補足退職年金協約などにおける男女差別規定を無効とすることを明文化する（C. s. s. art. L. 913-1.）[4]とともに，協約の拡張（exetension）と拡大（élargissement）の規定を整備した[5]。また，エヴァン法は補足社会保護制度の枠組を明確にした。それまで，補足制度をはじめとする補足社会保護制度は，社会保障法典に根拠を置く組織，共済組合法典による共済組合あるいは保険法典上の保険会社などが管理運営機構として存在していた。このため，エヴァン法はこれらの様々な法典や組織の関係を整序し，保険会社を補足制度の管理運営機構として明確に位置づけた。このほか，退職年金以外の共済付加給付部門の対象となる社会危険を明文化するなどの諸規定を整備した。

次に，93年には法定退職年金について，保険料納付期間を150四半期から160四半期とし，平均賃金年額の算定対象期間を10年から25年に延長する改革が行われた（Loi No. 93-936）。法定制度に関しては，さらに95年末のいわゆるジュペプランにより，全国老齢保険金庫の金庫理事会の構成が改められるなどの機構改革が行われている（Ord. No. 96-34, Décr. No. 96-592）。また，94年8月8日には，エヴァン法の考え方をより徹底するとともに，生命保険に関する共同体指令を国内法に移し換えるための法律（Loi No. 94-678）が制定された。この法律は116ヶ条からなる大部のもので，社会保障法典に新たに第9編「被傭者に関する補足社会保護」を設け，そこに補足制度に関する規定を移動させた。本法は，保険に関する共同体指令との関連で，補足社会保護制度の管理運営機構を補足退職年金，共済付加給付および任意退職年金に関する三つの機構に分類整理した。また，効率的な管理運営を実現するため，協定の締結当事者にそれまで具体的業務を委ねていた管理運営機構を再検討させ，より効率的な管理運営機構を選択する途を開くとともに，既得権保護の範囲を広げるなど受給者の権利を強化する規定（C. s. s. art. L. 913-2.）などを定めた。この94年法の影響と将来の財源不足に対応するため，96年4月25日，AGIRCとARRCOのそれぞれと両制度に共通する計3本の協定が締結された[6]。さらに，97年3月25日には，いわゆる年金の3階部分に相当する制度に関する退職年金貯蓄計画を策定し，その資金を中小企業の振興に用いるための基金の設立を認める法律（Loi No. 97-277）が成立した。

III 退職年金制度の概要と法定制度との関係

フランスにおける高齢者に対する所得保障システムは，基本的には，表1に示したように3層構造となっている。このうち，1階部分が法定制度であり，2階部分が1972年法により一般化された補足制度に対応する。

ここでは，補足退職年金の位置づけを明らかに

するため，表2に示した退職年金の枠組を敷衍するかたちで，まず法定制度における退職年金の給付内容を概観したのち，補足退職年金の給付内容を紹介する[7]。そのうえで，補足退職年金制度の特徴を明らかにするため，法定制度と補足制度との相違点について検討を加える。法定制度については，わが国の厚生年金保険制度に該当する一般制度を，補足退職年金については，幹部職員とそれ以外の被傭者とでは制度内容が異なるため，AGIRC と ARRCO とを区別して検討する。

1　一般制度における退職年金の概要

年金に関する法定給付という場合，フランスでは法定制度が数多く存在することから，年金受給申請者がいかなる制度に属していたかがまず問題となる。また，I で紹介したように一人で複数の制度から年金を受ける場合も多い。ここでは単純に，わが国の厚生年金保険に該当する一般制度の退職年金を概観する。

一般制度の年金保険制度は，82年の二つのオルドナンスによって，83年4月1日から老齢年金から退職年金にその性格を変更するとともに，支給開始年齢が65歳から60歳に引き下げられた。その後，93年に保険料納付期間と平均賃金年額の対象期間に関する見直しが行われ，現在，各期間を引き延ばすための経過措置がとられていると

表2　一般制度および補足制度（AGIRC/ARRCO）の退職年金の概要

	一般の被傭者	幹部職員
2階部分＝強制加入補足退職年金制度	ARRCO T. 2 報酬限度額 3P＝493920 F/年（41160 F/月） 保険料率 報酬限度額内＝6.25％ （使＝3.75％　被＝2.50％）	AGIRC T. C 報酬限度額　8P＝1317120 F/年（109760 F/月） 保険料率 報酬限度額内＝17.50％ （負担率：自由） T. B 報酬限度額　4P＝658560 F/年（54880 F/月） 保険料率 報酬限度額内＝17.50％ （使＝11.25％　被＝6.25％）
	ARRCO T. 1　　T. A 報酬限度額　P＝164640 F/年（13720 F/月） 保険料率 報酬限度額内＝6.25％ （使＝3.75％　被＝2.50％）	
1階部分＝社会保障法定制度	一般制度の場合 報酬限度額　P＝164640 F/年（13720 F/月） 保険料率　報酬限度額内＝14.75％（使＝8.20％　被＝6.55％） 報酬全額　＝1.60％（使＝1.60％）	

（注）　P：plafond：一般制度における保険料算定の際に用いられる報酬限度額。
3P、4Pあるいは8Pは、報酬限度額（164640フラン）の倍数を示す。なお、フランはFと略した。
T. 1，T. 2，T. A，T. B，T. Cの T は、区分あるいは部分を意味する Tranche の略で、それぞれ、報酬限度額の倍数で定められる保険料算定の範囲を意味する。

（出典）　藤井［1］126頁の図6.1および文献［12］に基づき、筆者作成。

ころである。

保険料は，被保険者の報酬に保険料率を乗じて算定納付される。保険料率は，先に簡単に触れた保険料の算定基礎となる報酬限度額の範囲内で14.75%，報酬限度額に関係なく報酬全額につき1.60%とされ，前者すなわち報酬限度額の範囲内については，これを使用者8.20%，被保険者6.55%の内訳で負担し，報酬全額に関する1.60%は使用者が全額負担する(C. s. s. art. D. 242-4.)。報酬限度額は，1997年1月1日現在，年額164,640フラン，月額にすると13,720フランである(C. s. s. art. L. 241-3., Décr. No. 96-1169)。したがって，たとえば月額15,000フランの賃金を得ている被傭者の場合，報酬限度額13,720フランの範囲でまず保険料が算定される。次に報酬全額15,000フランについても保険料が算定される。前者については，先に述べた負担割合で，後者については全額使用者が負担する。被傭者の保険料は報酬から源泉徴収され，保険料の納付義務者は使用者である。

退職年金の支給開始年齢は60歳からであり，退職することを支給要件とする(C. s. s. art. L. 161-22.)[8]。年金額は，保険加入期間率，支給率および平均賃金年額の積によって求められる。保険加入期間率は，四半期を単位とする一定期間を分母とし年金申請者の加入期間を分子とする比率である。支給率は申請者の保険加入期間との関係で求められ，最高支給率は50%とされる(C. s. s. art. R. 351-27.)。最高支給率の適用を受ける保険加入期間については，1993年以前は150四半期であったが，94年から1四半期ずつ延長され，2003年から160四半期とされる(C. s. s. art. R. 351-45.)。保険加入期間が最高支給率の要件である四半期の一定数に満たない場合には，不足している保険加入期間および申請時の年齢と65歳との差に応じて定められる減額支給率が適用される(C. s. s. art. R. 351-7.)[9]。また，平均賃金年額は，保険料の算定に用いられた賃金を基礎に算定される。したがって，賃金年額の最高額は報酬限度額を上回ることはない。算定の対象となる期間は，1994年から15年かけて毎年1年ずつ延伸する方法で，1948年以降に生まれた申請者が60歳に達する2008年からは，最も多額の賃金を得た25暦年の平均賃金の額とされる(C. s. s. art. R. 351-27.)。

2 補足制度における退職年金の概要

ここでは，表1に示した全体像のうち，主として，加入を強制される補足制度すなわち2階部分の退職年金の概要を検討する。表1および表2からも明らかなように，この2階部分はさらに大きく二つに分かれる。また，3階部分については，無用の混乱を避けるために最後に簡単に触れるにとどめたい。ここで注意すべきは，ARRCOに関する数字は，ARRCOが複数の制度から構成される連合体であるため，個別制度に共通する最低基準値であることである。個別制度によっては，それらの数字を上回る料率等を採用している場合がある。

AGIRC，ARRCOともに最高意思決定機関として，協約の締結当事者である労使同数の代表から構成される委員会を置いている。この労使同数委員会は，保険料率，保険料の算定限度額などを定めるほか，協約の解釈問題や協約の適用に必要な決定などを行う。この委員会のもとに理事会が設けられ，それぞれを構成する個別の管理運営機構を統括する。

先に述べたように，補足制度の退職年金額は，多くの場合，負担した保険料に応じて点数が算出・加算され，その取得点数に退職時の点数単価を乗じた額として算定される。保険料の算定については，保険料の算定基礎となる限度額との関係でさらに二つに大別される。一つは，ARRCOとAGIRCとで共通する部分である。いま一つは，ARRCOとAGIRCとがそれぞれ独自の給付を行う部分である。具体的な保険料率は以下に紹介するようにそれぞれの部分で異なる。しかし，具体的な保険料率は契約保険料率に徴収率を乗じたものであり，その負担割合は労使折半の場合もあるが，多くは労働者4使用者6の割合を採用している。

第一の共通部分は，一般制度における保険料算

定基礎限度額と同額の範囲（第1区分またはA区分といわれる）であり，この部分の管理運営についてはARRCOが行い，幹部職員もARRCOの適用を受ける形式がとられている。契約最低保険料率は5%[10]であるが，制度の財政均衡を図るために定められる徴収率125%[11]との積すなわち6.25%が実際の保険料率となる。これを労使4対6で負担する場合には，A区分の保険料算定基礎限度額に対して，労働者2.5%，使用者3.75%の割合で保険料を負担する。したがって，このA区分については，労使双方が法定年金と補足年金双方のために保険料を負担することとなる。

第二の独自の部分については，ARRCOとAGIRCとでは取扱いが異なる。ARRCOの場合，保険料算定基礎限度額からその3倍の額までの範囲（第2区分）で，契約最低保険料率[12]，徴収率とも，先に示した共通部分と同じ率で保険料を負担する。これに対して，AGIRCの場合は，さらにB区分とC区分に大別される。B区分は，A区分すなわち法定退職年金における報酬限度額の4倍までの範囲について，契約最低保険料率14%，徴収率125%すなわち実際の保険料率17.50%を労働者6.25%，使用者11.25%の比率で負担する[13]。さらにC区分は，A区分の4倍以上8倍までの範囲で，B区分と同様の17.50%という保険料率が適用されるが，その負担割合は企業単位で自由に定めることができる。これらの独自部分については，一般制度でいえば報酬全額に該当するから，使用者にとっては法定制度と補足制度の二重の保険料負担を強いられることとなる。

繰り返し述べるように，AGIRC，ARRCOともに退職を要件とする退職年金制度を採用しており，基本的には65歳を支給開始年齢とする。しかし，AGIRC，ARRCOともに現実には一定の減額率に応じて算定される退職年金を60歳から受給することが可能である[14]。この場合には，各制度で定める支給係数（coefficientes d'anticipation）に応じて年金額は減額されることになる。具体的な年金額は，当該受給権者の取得している点数に年金受給時の点数単価（valeur du point）を乗じて算定される。取得点数は，各年度ごとに算出され，当該年度に支払われた保険料額を，その年の基準賃金額（salaire de référence）で除して求められる。点数算定の際に用いられる保険料額は契約保険料率に基づく額であり，点数単価は1点あたりの取得価額を意味する。こうして現役時代を通じて取得した点数の総和に点数単価を乗じた額が，当該被傭者の補足退職年金となる。AGIRCの場合は，労使同数委員会がその年度に適用される基準賃金額と点数単価を毎年決定する。これに対して，ARRCOの場合は，ARRCOを構成する個別制度ごとに標準賃金額と点数単価が決定される[15]。

3階部分については，表1に示したように積立方式による再補足退職年金制度が存在する。この再補足制度については任意加入とされている。さらに，2階部分に該当する補足退職年金制度の任意給付として，AGIRCおよびARCCOにおける契約最低保険料率を引き上げるという操作によって，当該保険料率の引き上げに該当する部分を任意給付とするものも存在する。

3　法定制度と補足制度との相違点

以上のように，補足退職年金制度は，法定制度における保険料限度額を大幅に上回る範囲で保険料を徴収しているため，上乗せ給付というよりも退職年金の実質を支えている制度ということができる。特に，1972年法の制定以来，補足退職年金制度が強制加入とされたことから，第二の一般制度ともいわれていることはすでに述べた。また，財政方式として賦課方式を採用していること，法定制度においても1993年12月20日法により退職を要件とした結果，退職年金とされたことから，法定制度と補足制度とは共通の制度構造を有するということができる。しかし，このことから直ちに補足制度を法定制度と同列に位置づけることはできない。なぜなら，両制度における強制加入と賦課方式の採用という二つの共通点について，具体的には以下のような違いが存在するからである。

第一に，強制加入についてである。当初，労働協約の適用を受ける場合にしか加入を強制されなかった補足制度は，72年法により一般化された

ため，協約適用の有無を問わず，補足退職年金制度への加入を強制されることとなった。したがって，制度加入に関する被保険者の選択の自由を否定するという意味で，一般制度と補足制度は共通する。しかし，以下の3点で，二つの制度における強制加入のあり方は異なる。一つは，給付内容や保険料率の決定方法の違いである。一般制度の給付内容や保険料率は法律により定められるのに対し，補足制度の場合には労使同数委員会が具体的な枠組を定める。したがって，労使双方にとって，給付内容や料率に関する裁量の余地が残されているということができる。いま一つは，管理運営組織の違いである。一般制度の場合，全国老齢保険金庫（CNAV）が退職年金の管理運営を担当する。しかし，全国金庫が下部機関を有さないため，年金の支給業務は初級疾病保険金庫（CPAM）が，保険料の徴収業務は徴収組合がそれぞれ担当している。これに対して，補足制度の場合，先に簡単に触れたようにAGIRCやARRCOは当該組織内部の全体的な保険料率の設定や協約の解釈に関連する業務を行う組織である。このため，具体的な年金支給業務や保険料徴収業務は，これら全国組織を構成する下部制度や管理運営機構が行っている。三つ目は裁判管轄の違いである。給付内容に直接関係するものではないが，両制度の性格を表すものとして重要である。一般制度に関する紛争は基本的には，社会保障制度の特別裁判所である社会保障事件裁判所に係属される。これに対して，補足制度の場合は，大審裁判所，控訴院および破毀院という民事裁判所に係属される。これらの違いは，72年法の制定における補足制度の位置づけが現在もなお変更されていないことを示している。すなわち，72年法の立法者は補足制度の私的性格とその自律性を維持することを明らかにしており，コンセユ・デタもこの見解を受けて，公役務すなわち法定制度を担う制度に転化したと見なすことはできないと明言している[16]。

第二に，両制度はともに財政方式として賦課方式を採用している[17]。歴史的には，第二次世界大戦前における法定制度や補足制度の前身である共済組合あるいは相互扶助組合では積立方式を採用していた時期があった。しかし，これらの積立方式は世界恐慌に起因する貨幣価値の暴落などにより失敗し，第二次世界大戦後のインフレの進行もあり，戦後は両者ともに，財政方式として賦課方式を採用している。しかし，具体的な算定方法は先に検討したように，一般制度における退職年金は，保険加入期間，当該受給者の平均賃金年額および給付率の積で算出される。これに対して，補足制度は多くの場合，保険料定率方式に基づく点数方式，すなわち支払った保険料に応じて一定の点数が与えられ，その累積点数により年金額を算定する方法を採用している。この補足制度の点数方式は，現役時代に獲得した点数をすべて年金額に反映することによって公平な年金制度を実現するとともに，各年度における貨幣価値の変動を調整するために採用されたといわれる。そして，具体的な年金算定の基礎となる基準賃金額や点数単価は，労使同数委員会など補足制度の管理運営機構における労使双方の交渉により決定されるのである。このように，年金財政の調達方法として同じく賦課方式を採用しているとはいえ，両制度の具体的な給付算定方法は大きく異なる。かくして，補足退職年金制度は，法定制度とは一線を画する制度ということができる。

IV むすびにかえて

AGIRC，ARRCOに代表される補足退職年金制度は，労務管理の一環として，労働条件に関する労使交渉の対象となり，労働協約に基づき上乗せ給付を実現する制度として成立発展してきた。このような展開過程を経てきたフランス補足退職年金制度を，日本の労使関係の特徴と比較検討すると，次のように要約することができる。

繰り返し述べてきたように，フランスでは，保険料の算定基礎となる報酬限度額が存在するため，法定退職年金の給付水準は低い水準にとどまっていた。これと密接に関連して，わが国のような年功序列型賃金体系を採用していないという事情も，補足給付実現のための労使交渉を推進したという

ことができよう。次に，労働組合のあり方と関連して，わが国の場合，企業別組合が主流を占めることもあり，法定制度を補完する厚生年金基金は企業単位で設立されることが多い。これに対して，フランスの労働組合は，単一の企業レベルで組織される場合もあるが，多くは業種や職種を横断した形で組織されている。このため，補足制度は，労働協約の枠組に基づき，当初から企業の枠を越えた一定の職種や業種の範囲で成立した。わが国の年金基金と比較すると，設立当初から，保険集団としての規模が大きいということができる。また，この労働組合のあり方と，さらに賦課方式を採用していることと密接に関連して，フランスでは，個別制度では財政運営に限界があるため，個別制度の連合化に向けたベクトルが働いた。企業横断的な労働組合が締結する労働協約に基づくとはいえ，その財政基盤は当該労働協約の適用範囲に基礎を置くものでしかない。協約の範囲にとどまる限り，産業構造の変化や個別企業の倒産が当該制度の財政基盤を根底から覆す可能性が高いからである。ここに，賦課方式に基づく相互扶助としての職域連帯の拡大の契機を求めることができるのに対して，基本的には積立方式を原則とする厚生年金基金において，基金相互間の財政的連帯機能が貧弱な理由の一端をみることができる。したがって，補足退職年金制度の一般化をもたらした1972年法の制定は，労働協約に基づく相互扶助としての所得保障制度に最終的な職域連帯を完成させる一助として機能したのである。

最後に強調したいことは，補足退職年金制度が相互扶助として実現されていることである。わが国の場合，法定給付を補う備えをすることは自助努力の領域に属するとされ，年金基金も個人年金と同列に取り扱われることが多い。そして，この場合の自助努力はその言葉通り，個人的努力に帰せられているかの感が強い。しかし，フランスの補足退職年金制度の存在は，法定制度が国家責任に基づくものだとしたうえでさえなお，自助努力には相互扶助の機能する領域と個人的な努力の部分とが存在すること示唆している。自助努力すなわち個人的努力を意味するものでは決してないのである。

注

1) 以上の数字は，すべてLiaisons Sociales, Documents, No. 41/97 (13 mai 1997) による。

2) フランスにおける賦課方式と積立方式に関する議論および貯蓄促進策については，特に藤井［1］6章および7章，わが国における賦課方式と積立方式に関する議論については，田近ほか［10］，牛丸［11］参照。

3) AGIRCの成立経緯に関連して，加藤［2］172頁では，共済組合の活用に関する根拠条文を2ヶ所にわたり，1945年10月19日のオルドナンス第18条としているが，これは同年10月4日のオルドナンス第18条の誤りであった。

4) 社会保障法典の条文については以下C. s. sと略す。参照法典はDalloz. 1996年版である。

5) 労働協約の拡張とは，省間省令により，労働協約の適用範囲内にあるすべての使用者に対し，当該使用者のもとに雇用されている被傭者は，たとえ当該協約の締結当事者たる労働組合の組合員でなくとも，その協約の利益を享受することができることである (C. s. s. art. L. 911-3.)。他方，労働協約の拡大とは，やはり省間省令により，労働協約の適用範囲に含まれない使用者や被傭者に対して，労働協約の規定の一部または全部を拡大することである (C. s. s. art. L. 911-4.)。

6) これらの協定は，有効期間を1996年1月1日から2005年12月31日までとし，使用者側(CNPF, CGPMEおよびUPA)と四つの労働組合(CFDT, CFE-CGC, CFTCおよびCGT-FO)の間で締結された。2005年にはARRCOにおいて370億フラン，AGIRCでは1,300億フランの財源を必要となることから保険料率の大幅な引き上げや，94年法に対応するための両制度を構成する管理運営機構の集団化や内部規則の調整が図られた。Liaisons Sociales, Législation sociale, No. 7454 (3 mai 1996) 参照。

7) 退職年金のほか，補足制度の加入者や年金受給者が死亡した場合，その配偶者に支給される遺族年金がある。さらに，一定の要件のもとで，離婚した元配偶者や孤児にも年金が支給される。

8) ここにいう退職要件は，原則として①使用者との職業的関係の解消，②非被用労働に従事している被保険者の場合には，当該活動の停止をいう。このうち後者の要件の効力は，1993年12月20日法 (Loi No. 93-1313) により98年12月31日まで停止することとされたが95年2月4日法 (Loi No. 95-116) により削除された。

9) 減額支給率は1四半期少ないごとに，1.25%が最高支給率から減額される。しかし，保険加入期間を満たしていなくても，65歳以上の者

(C. s. s. art. R. 351-31.) や労働不能の程度が50%以上と認められる者 (C. s. s. art. L. 351-7, R. 351-21.), レジスタンスの元国外追放者等あるいは3人以上の子供を養育した者 (C. s. s. art. L. 351-12, R. 351-30.) などについては, 保険加入期間の算定における優遇措置や年金額の加算が行われる。また, 注1) で紹介した資料によると, 一般制度の年金受給者のうち, 幹部職員でなかった者の保険加入期間の平均は111四半期とされる。

10) この料率については, 1993年2月10日の協定により, 1997年5%, 98年5.50%, 99年6%と定められていた。96年4月25日の協定は, この料率を2000年以降大幅に引き上げ, 2000年10%, 2002年からは12%, 2004年14%, 2005年からは16%とすることとした。

11) 96年協定は, 徴収率については変更を加えなかった。

12) ARRCOの場合, 契約最低保険料率のほかに, 契約最高保険料率も存在する。第1区分については6%, 第2区分は16%とされており, この最高保険料率で保障される給付部分は, 当該保険料率を採用している個別制度における任意給付と位置づけられる。

13) B区分における契約最高保険料率は16%とされており, 各企業は, 1984年以前には最高保険料率と最低保険料率の間で, 自由に料率を設定することができたが, 現在は12%, 14%および16%の3段階でしか料率を設定することができない。各企業が保険料率を決定した場合には, 当該企業に使用されているすべての幹部職員に対して, 当該保険料率が一律に適用される。また, 96年協定は, 徴収率については現行通り125%としたが, 契約最低保険料率については, 1998年からは15% (使用者9.5%, 労働者5.5%), 1999年には16% (使用者10%, 労働者6%) とすることとした。

14) ARRCOを構成する47制度のうち, 年金支給が可能な年齢について, 50歳から可能とする制度が1, 55歳からが22, 残り24制度が60歳から支給開始可能となっている。

15) このほか, 一定の要件のもと子供を扶養している場合の加算や, 加入者が失業者私傷病により休業していた場合の取扱いについて個別的な取り決めが協約によって定められている。

16) J.-J. Dupeyroux, "Droit de la securite sociale", 1984, 9eéd., Dalloz, p. 77, 注1参照。

17) 戦前の積立方式に関する仏語文献として, さしあたり Yves SAINT-JOURS, "La protection complémentaire d'entreprise", Dr. Soc., 1992, No. 2, p. 141 et s.参照。

参考文献

[1] 藤井良治 (1996)『現代フランスの社会保障』, 東京大学出版会。

[2] 加藤智章 (1995)『医療保険と年金保険』, 北海道大学図書刊行会。

[3] 加藤智章 (1984)「フランス社会保障制度の構造とその特徴」『北大法学論集』35巻3・4合併号。

[4] 森戸英幸 (1992-93)「雇用法制と年金法制」『法学協会雑誌』109巻9, 12号, 110巻1号。

[5] 堀 勝洋 (1989)「企業年金」, 社会保障研究所編『フランスの社会保障』, 東京大学出版会。

[6] 盛 誠吾 (1989)「フランス・労働協約拡張制度の展開」『一橋論叢』102巻1号。

[7] 小島晴洋 (1996)「企業年金の法理論」『季刊・社会保障研究』32巻2号。

[8] 白石通也 (1996)「厚生年金基金の資産運用と規制緩和に関する一考察」『季刊労働法』179号。

[9] 安藤哲吉 (1981)「厚生年金基金論」, 社会保障講座編集委員会編『社会保障講座第4巻 労使関係と社会保障』, 総合労働研究所。

[10] 田近栄治, 金子能宏, 林文子 (1996)『年金の経済分析』, 東洋経済新報社。

[11] 牛丸 聡 (1996)『公的年金の財政方式』, 東洋経済新報社。

仏語文献としては, Droit Sociale および Liaisons Sociales の両誌のほか下記を参照。

[12] Collection des rapports officiels, "Livre blanc sur les retraites", 1991, Documentation Française.

[11] J.-J. Dupeyroux, "Droit de la securite sociale", 1993, 12eéd., Dalloz.

[12] Revue fiduciaire, "La protection sociale des salariés 2 retraite complémentaires, chômage et prévoyance", 1995.

[13] "Retraites d'entreprise", Éditions FRANCIS LEFEBVRE, 1995.

(かとう・ともゆき 新潟大学教授)