

## 1 本稿の目的

フランスの年金制度は、1 階部分に相当する基礎的制度(régimes de base)、2 階部分に相当する補足的制度(régimes complémentaires)、そして任意的性格の 3 階部分の付加的制度(régimes supplémentaires)という 3 層構造になっている。このうちの基礎的制度については、年金改革に関する 2003 年 8 月 21 日の法律によって、満額拠出期間を従来の 160 四半期(40 年)から 2012 年には 164 四半期(41 年)に、2020 年には 167 四半期(41・3/4 年)に延長するなど内容をとする改正が行われたことはすでに報告した<sup>1</sup>。

他方、表 - 1 にある通り、補足的制度も基礎的制度と同じく賦課方式に基づいている以上、高齢化の影響を受け、世代間の負担の公平を保つためには、何らかの改正が必要となるはずである。このような問題意識を背景に、本稿では、補足的制度の沿革、制度の概要と特色を明らかにした上で、補足的制度における改革の動向について述べたい。

## 2 補足的制度の概要

### (1) 補足的制度の概要

補足的制度は、2 階部分に相当する報酬比例の年金制度であるが、フランスの年金制度の大きな特色である制度の複雑・多様性は、補足的制度にも及んでおり、まずはその全体像を理解することから始めなければならない。

第一に、表 1 を見てわかるように、基礎的制度と補足的制度の組み合わせ自体が、職域によって異なっている。被用者(salariés)を対象とする制度のうち、一般の商工業被用者を対象とする一般制度(régime général)と農業労働者制度については、基礎的制度の上に 2 階部分として補足的制度が乗っており、これがフランスの年金制度の基本的な姿である。しかし、同じ被用者のための制度であっても、公務員や公共・準公共部門の被用者については、特別制度(régimes spéciaux)と呼ばれる制度が存在しており、この特別制度が 2 階部分に相当する年金給付も行っているため、この部門には補足的制度という形の制度はない。また、国家公務員については、国が直接加算給付を行うという形式が取られている。

他方、非被用者(non-salariés)のための制度は、農業経営者、商人・自営業者、職人、自由業、弁護士及び宗教という 6 つの範疇に大きく制度が分かれており、宗教以外の職種については、それぞれ補足的制度が設けられている。なお、このうちの RCO(強制的補足年金: Retraite Complémentaire Obligatoires)及び ORGANIC の補足的制度は、年金改革に関する 2003 年 8 月 21 日の法律によって新たに設けられることになったものである。

---

<sup>1</sup> 江口隆裕「フランスの年金改革 「フランスの年金改革 年金改革に関する 2003 年 8 月 21 日の法律」一橋大学経済研究所、PIE Discussion Paper, No.216, 2004

(表 - 1) フランスの年金制度の概要 (2003 年現在)<sup>2</sup>

	賦課方式に基づく強制的制度		任意的制度
	基礎的制度	補足的制度	付加的制度
農業労働者	農業共済組合 (MSA) (230/69)	ARRCO (すべての者) (1,035/1,770)	IRS PERP PERE PERCO
商工業の被用者	一般制度： 被用者老齢保険金庫 (CNAV) (1,041/1,650)	AGIRC (管理職) (192/353)	
民間航空搭乗員		CRPNAC(1.3/2.7)	
公的部門の嘱託職員		IRCANTEC(153/248)	
国家公務員	年金、軍人恩給 (230/245)	公務員の加 算制度	PREFON UMR CGOS
地方公務員・病院	CNRACL (56/178)		
鉱業、船員、国の現業労働者、公証人の被用者、電気・ガス、国鉄、パリ市交通公社、オペラ座、コメディ・フランセーズ、フランス銀行、パリ商工会議所	特別制度 (116/55)		
農業経営者	農業共済組合 (MSA) (95/64)	RCO (44/55)	マドラン法 による保険 制度
商人・自営業者	ORGANIC(95/66)	ORGANIC の補足的制 度	
職人	CANCAVA(74/52)	CANCAVA の補足的制 度 (61/52)	
自由業	CNAVPL(17/47)	12 職種	
弁護士	CNBF(1/4)	CNBF の補足的制度	
宗教	CAVIMAC(7/2)		

注 ( / ) 内の数字は、各制度の ( 受給者/拠出者 ) を表す。単位は、万人。

<sup>2</sup> Observatoire des Retraites 提供の表を基に筆者が作成。

第二に、被用者のための補足的制度として、一般被用者のための制度である ARRCO(補足年金制度連合：Association des régimes de retraite complémentaires)と管理職たる被用者のための制度である AGIRC(管理職退職年金制度一般連合：Association générale des institutions de retraite des cadres)という2つの制度が存在している。しかも、この区分は、職種や職域ではなく、管理職か否かという企業内の地位に基づくものである点がまさにフランス的である。

なお、3階部分の付加的制度についても、それが任意的性格のものであるにもかかわらず、職域ごとに異なった制度が設けられている点も興味深い。

## (2) 補足的制度の沿革

### (ア) 補足的制度の沿革

フランスにおける補足的制度の沿革をまとめると、以下の通りとなる<sup>3</sup>。なお、ここでは、補足的制度の理解に必要な範囲で、基礎的に関するものも載せている。

#### 補足的制度の沿革

- ・ 1853年 最初の年金制度（国家公務員のためのもの）
- ・ 1910年 最初の職種横断型年金制度、労働者及び農民制度（les Retraites Ouvrière et Paysannes:ROP）
- ・ 1930年 社会保険制度の創設（積立方式による年金制度）。限度額(plafond)という概念の登場（それ以上の報酬には保険料が賦課されない。）
- ・ 1936年 マティニヨンの合意(les Accords Matignon)によって、労使の協約によるという政策が創設され、法的枠組みが定められた。
- ・ 1941年 社会保険制度による年金の崩壊（積立金に基づくこの制度は、インフレによって無に帰した。）。年金受給者の最低所得を保障するために、国は高齢被用者手当(l'Allocation aux Vieux Travailleurs Salariés:AVTS)を創設した。
- ・ 1945年 賦課方式の採用。社会保障制度の創設。社会保障の年金は、限度額の40%に制限されていたので、限度額以下の賃金について、また、これを超える賃金について対象を広げるため、補足年金制度が創設されるようになった。
- ・ 1947年 戦後、急激なインフレと金利の低下によって、管理職のための管理職退職年金制度一般連合(AGIRC)の創設が必要となった。これはまた、退職後の所得保障を求める現役の管理職の要求にも応えるものであった。このため、1947年3月14日に、労使による全国協約が締結された。この協約によるAGIRC創設の意義は、以下の3点にある<sup>4</sup>。
  - ・ 全国レベルの労使合意に基づいて決定するという方式を導入した。

<sup>3</sup> Centres de formation de l'Agirc et de l'Arrco, “ La retraite en France : toute une histoire ”,2003 に筆者が修正を加えて作成。

<sup>4</sup> 年金研究所(Observatoire des Retraites)の事務局長、d'YVOIRE 氏による。

- ・賦課方式をとることによって、金利の低下で生活が危機に瀕していた退職者にも年金を支給できるようにした。
- ・ポイント制を採用した。この方式は、やがてすべての補足年金制度で採用されることになる。
- ・1949年 商人、経営者及び自由業（農業経営者は1951年に）が社会保障制度の中に老齢保険制度を作る。
- ・1956年 国は、国民連帯基金(le Fonds National de Solidarité)によって賄われる最低老齢年金(le minimum vieillesse)を創設する。
- ・1950年～70年代 この時期は、年金制度にとって繁栄の時期である。1949年の国家の有資格でない公務員のための制度の創設、1957年の l'UNIRS の創設等、管理職以外の被用者のための補足年金制度が創設され発展することになる。
- ・1961年 1961年12月8日の合意により、民間部門の非管理職被用者のための補足年金が創設される。この補足年金制度連合(ARRCO)は、それまでに設立された非管理職のための補足年金制度を連合に参加させ、調和させ、財政調整を行い、長期にわたる財政均衡を保障する役割を担うことになった。それまでは、制度を移った場合には、膨大な記録も移さなければならなかったが、ARRCO はこれをコンピューターで管理し、制度間の移動を容易にした。
- ・1972年 社会保障制度に加入していながら、補足年金制度に加入できない被用者のため、1972年12月29日の法律は、社会保障の一般制度（老齢保険）に加入する被用者のほぼ全員に対して ARRCO と AGIRC の適用を拡大し、老齢所得保障を充実することを定めた。
- ・1973年 1973年6月6日、労使合意が行われ、管理職は社会保障の限度額以下の給与について、ARRCO に加入することが義務付けられた。
- ・1974年～77年 以下の者についての ARRCO への統合
  - ・社会保障の限度額以下の賃金に関する管理職
  - ・海外県の民間被用者
  - ・本国の農業部門の被用者
- ・1979年 すべての働く者のための社会保障制度の一般化
- ・1981年 IRPVRP の AGIRC への統合
- ・1982年 1982年3月26日のオルドナンスが、退職年齢の60歳への引下げを定めた。このため、退職年齢の引下げを ARRCO と AGIRC に適用する条件を定める合意が翌年に行われた。国との間で、60歳から65歳までの管理職に支給される補足年金と所得保障手当(les allocations de garantie de ressources)の超過負担を支援することにした。
- ・1984年 IRCACIM の AGIRC への統合
- ・1988年 上級管理職の制度の統合（最初に IRCASUP、IRICASE 及び CCSBTP が、次に1991年1月1日までに名乗りを上げた制度が統合）及び C 区分の保険料率を全ての管理職について統一した。

- ・ 1994 年 1 月 1 日 銀行制度の統合
- 2 月 9 日 AGIRC の収支を均衡させるための合意に署名。この合意の要点は、福祉事業及び管理費積立金の年金給付積立への移管、最低保険料率の引上げ、支払保険料率の 117% から 121% へ、そして 125% への引上げ、管理基金の減額、年金受給者のポイント価値の凍結、家族加算における勤務実績の考慮と男女間の遺族年金受給年齢の統一
- 8 月 8 日 制度の基本を変更する法律が可決。これによって、公益目的を満たす私法上の法人及び非営利の補足年金制度の法的枠組みが定められた。
- ・ 1996 年 4 月 25 日 以下の 3 つの合意が署名された。
  - ・ AGIRC と ARRCO の間で財政調整を実施し、社会保障の統合を強化する AGIRC と ARRCO の合意
  - ・ 以下の事項に関する AGIRC の合意：1999 年に義務的な保険料率を 16% に引き上げるためのスケジュールの設定、制度の収益率の調整、管理費の節約の強化、失業期間に係るポイントに関する新たな財政条項の適用、福祉事業予算の減少
  - ・ 以下の事項に関する ARRCO の合意：1999 年までに単一の制度を創設し、また、収益率を調整し、管理費と福祉事業費を節約する。
- ・ 1997 年 農業労働者制度の AGIRC への統合
- ・ 1999 年 単一制度としての ARRCO のスタート
- ・ 2001 年 60 歳支給開始の引上げに関する 2001 年 2 月 10 日の合意
- ・ 2001 年 AGIRC と ARRCO の管理組織及び連合組織の統一へ向けた 2 月 10 日の合意
- ・ 2003 年 AGIRC と ARRCO の連帯に関する合意。

#### (イ) いくつかの特色

以上の沿革の中で、留意すべき点をいくつか挙げておく。第一に、労使の協約によるというフランス社会保障制度の特徴は、1936 年のマティニョンの合意にまで遡ることができる。これによって、職域ごとの制度創設が容易になるとともに、フランス語では社会的当事者(partnaires sociaux)と呼ばれる労使代表による制度の自治という制度運営の基本的骨格が決定された。

第二に、補足的制度が発足したのは、戦中から戦後にかけての急激なインフレの中で従来の社会保険制度における積立金の価値が無に帰し、1945 年に新たに賦課方式に基づく社会保障制度(基礎的的制度)が創設されたことに伴うものであった。すなわち、戦後新たに設立された基礎的的制度は、当初、社会保障負担の限度額の 40% に相当する年金給付水準を目標としていた。しかし、これでは退職後の所得保障としては十分ではないとして、これに上乗せする 2 階部分の年金制度創設の要求が強まった。そして、まず、1947 年に管理職のための補足年金制度たる管理職退職年金制度一般連合(AGIRC)が創設された。やがて

1950年代に入ると、管理職以外の被用者のための補足年金制度が相次いで創設されるようになり、1961年になってこれらの連合体である補足年金制度連合(ARRCO)が設立された。

ARRCOの設立目的は、当初、多数に分立した補足的制度を移動する被用者の年金受給権を確保するためコンピューターで記録管理を行うことであり、そのため、それまでに設立されていた非管理職のための補足年金制度を構成員とする連合会が設立された。しかし、補足的制度の拡大とともにARRCOの役割も拡大し、やがて補足的制度を調和させ、財政調整を行い、長期にわたる財政均衡を保障する役割までをも担うようになる。

第三に、社会保障制度の一般化、つまり基礎的制度の全国民への適用拡大と歩調を合わせ、補足的制度もその適用を拡大して行った。まず、社会保障制度(基礎的制度)に加入していながら補足年金制度に加入できない被用者のため、1972年12月29日の法律は、一般制度に加入する被用者のほぼ全員に対してARRCOとAGIRCの適用を拡大することにした。次に、1973年6月6日の労使合意によって、管理職は社会保障の限度額以下の給与について、ARRCOにも加入することが義務付けられた。

第四に、補足的制度の適用拡大に伴い、補足的制度間の財政調整が拡大し、やがて、制度の統合に向けた道を歩み始めるようになる。まず、1996年にAGIRCとARRCOの間で財政調整を実施し、社会保障の統合を強化する合意がなされた。さらに、2001年には、AGIRCとARRCOの管理組織及び連合組織の統一へ向けた合意がなされ、補足年金制度における管理の簡素化は新たな段階に入っている。ちなみに、現在、AGIRCとARRCOは、同じ建物に入っており<sup>5</sup>、物理的にも統合されつつある。

### 3 ARRCOについて

#### (1) 補足年金制度の連合体

ここで、管理職・非管理職を問わずに、すべての被用者が加入する代表的な補足的制度であるARRCOについて、その概要をみてみたい。

民間部門で働いていた被用者は、退職後は社会保障の一般制度(CNAV, CRAM, CGSS)又は農業労働者制度(MSA, CGSS)から基礎年金が支給され、また、すべての被用者(非管理職及び管理職)に対してARRCOのいずれかの制度から補足年金が支給される。さらに、被用者が管理職だった場合には、これに加えて、AGIRCのいずれかの制度から補足年金が支給されることになる。

ここで注意しなければならないのは、ARRCOは多数の補足年金制度の連合体であり、したがって、実際に補足年金を支給するのは、ARRCOではなく、被用者が加入していたいずれかの補足年金制度だということである。ただし、手続きの簡素化による加入者の便宜を図るため、1999年からは、全被用者期間についてARRCOが年金額を計算し、年金を支払うこととされた。

---

<sup>5</sup> 16-18, rue Jules-César, 75012, Paris.

この ARRCO を構成する年金制度は以下の通り 67 あるが<sup>6</sup>、2001 年 2 月 10 日の合意により、このように多岐に分立した制度を 25 のグループに再編することになっている。

#### ARRCO の構成員たる年金制度

AGIRA-Retraite des salariés, ANEP, AREGE RETRAITE DES SALARIES, BTP-RETRAITE, CACE, CAMARCA, CANAREP, CAPAVES, CAPRICAS, CARCEPT, CARCO-Répartition, CARCOM, CARPILIG/R, CCM, CGIS-CIS, CGRR, CIPS, CIRCO, CIRNASE, CIRPEC, CIRPS, CIRRES, CIRRIC, CIRSEV, CIRSIC, CPM, CRE, CRECA-MF, CREP, CREPA-Répartition, CRESPIR, CRI, CRIA, CRIP, CRIREP, CRIS, CRISA, CRR, CRR-BTP, GIRS, GUTENBERG Retraite, ICIRS, IGIRS, IGRC, INIRS, IPRIS-Retraite, IPSIE, IRCEM-Retraite, IRCI-Nord, IRCOM, IREC, IREPS, IRIHA, IRNIS, IRPC, IRPELEC, IRPESA, IRREP, IRSACM, IRSCO, IRSEA, IRSIM, IRSPME, ISICA-Retraite, RESURCA, UGRR, URS

#### ( 2 ) 労使双方によって管理される賦課方式の制度

##### (ア) 賦課方式の制度

補足年金制度である ARCCO は、世代間の連帯（現役世代と年金受給世代）と民間部門の異なった職域（工業、商業、サービス業、鉱業及び農業）間の連帯を基本とする賦課方式(répartition)に基づく制度である。したがって、拠出された保険料（使用者負担＋被用者負担）は、直ちに年金受給者に対する給付財源として使用される。

##### (イ) 労使双方によって管理される制度

連合体である ARRCO だけでなく、その構成員たる個々の補足的制度も、同数の使用者（使用者組織）代表と被用者（組合組織）代表によって構成される理事会によって管理される。これを労使代表による管理（la gestion paritaire）と言う。

#### ( 3 ) 年金額の算定方式

##### (ア) 年金ポイント制

フランスの補足年金では、年金ポイント制(points de retraite)が採用されており、ポイントによって年金の受給権が与えられる。具体的なポイント制の内容は、制度によって異なっていたが、1999 年以降、ARRCO のポイント制が、その構成員たるすべての補足的制度にも適用されることになった。

ポイント数 = 保険料拠出によって獲得したポイント数 + 保険料を拠出せずに獲得したポイント数

ポイントは、原則として、拠出した保険料に応じて獲得するが、以下のような場合には、

<sup>6</sup> [http://www.rrco.fr/infos\\_pratiques/f\\_infos\\_pratiqu.htm](http://www.rrco.fr/infos_pratiques/f_infos_pratiqu.htm)

保険料の拠出なしでポイントを獲得できる。

- ・事業主が補足的制度に加入する前の期間に係る被用者期間
- ・戦争中の一定の期間
- ・疾病、出産、労災及び傷害の期間
- ・失業保険の対象期間
- ・早期退職期間

同一の拠出に対して、すべての被用者は、どの産業部門であっても、どんな地位に就いていても、年金ポイントで表される同一の権利を取得する。また、個々の加入者の勘定に登録されたポイントは、受給権が発生すれば補足年金に転換され、フランスのみならず国外でも支払いを受けることができる。

#### (イ) ポイント制の由来

年金研究所(Observatoire des Retraites)の事務局長、d'YVOIRE 氏によれば、フランスの補足年金制度でポイント制が採用されたのは、以下の理由による。

そもそもフランスの民間企業では、今でも管理職、非管理職といった区分があるように、昔から地位による賃金の区分が厳然と存在していた。このため、被用者の賃金は、以下の例のように、基本的に、その企業における被用者のポストによって決定され、毎年の労使交渉でも、この 1 ポイントの価値をインフレ等に応じて変更するのが基本で、ポストごとのポイントは長い間変更しないのが通例であった。戦後、補足年金制度を創設する際に、この賃金決定の考え方を年金にも導入したのが年金ポイント制の由来である。

このような仕組みの背景には、フランスの場合、エリート層と非エリート層というような社会的階層の存在がわが国より明確で、かつ、固定的であり、したがって、企業内の賃金評価もこのようなポストによる階層性を基本としていることがあるのではないかと思われる。

(例) 部長級の管理職	...400 点
新人の管理職	...300 点
係長	...200 点
訓練された労働者	...150 点
労働者	...120 点

#### (ウ) ポイントの価値

年金額は、獲得ポイント数に 1 ポイントあたりの価値を乗じて算出される。この 1 ポイントあたりの価値(valeur annuelle du point)は、毎年、労使の交渉によって決定される。これは労使の力関係によって決定されるまさに政治的問題ではあるが、一般的に言えば、年金受給者の生活水準すなわち生活費の上昇を基本として、さらに企業の競争力、年金制度の財政状況などが考慮されることになる。



ちなみに、ARRCO の 1 ポイントあたりの年間価値は、2003 年 4 月 1 日現在、1.0698€ となっている（2002 年 4 月 1 日時点では、1.0530€）。

なお、このポイントについては、以下のような加算と減算の制度がある。

#### ポイントの加算

- ・年金を受給する時点で、まだ扶養する子どもがいる場合には、現役時代に獲得したポイント総数の 5% が加算される。
- ・3 人以上の子どもを育てた場合には、1999 年 1 月以降の期間に係るポイントが 5% 加算される。

#### ポイントの減算

- ・通常の退職年齢よりも早く退職した場合には、退職年齢に応じて以下の表のようにポイントが減算される。したがって、例えば 55 歳で退職した者は、年金額が 57% 減額されることになる。

（表 - 2）早期退職の場合の減算率

退職年齢	55 歳	56 歳	57 歳	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳
減算係数	0.43	0.50	0.57	0.64	0.71	0.78	0.83	0.88	0.92	0.96

#### （4）保険料

##### （ア）給付料率と拠出料率

以下の表は、2004 年における ARRCO に対する保険料率を示しており、これには、年金額に結びつく給付料率(le taux contractual)と拠出料率(le taux appelé)がある。

（表 - 3）ARRCO の保険料率（2004 年）

	非管理職	非管理職	管理職	管理職
報酬	社会保障の限度額以下の賃金	社会保障の限度額を超える賃金	社会保障の限度額以下の賃金	社会保障の限度額を超える賃金
給付料率	6 %	14 %	6 %	AGIRC に支払う
拠出料率	7,5 %	17,5 %	7,5 %	

（注） 2004 年の社会保障の限度額は、29,712€である。

給付料率は、年金ポイントに結びつく保険料率であるのに対し、拠出料率は、実際に負担する保険料率である。2004 年における非管理職の場合、社会保障の限度額以下の賃金については 7.5%（拠出料率）を実際に負担するものの、年金ポイントに結びつくのはそのうちの 6%（給付料率）分だけということになる。この拠出料率と給付料率の差の 1.5%分は、

年金受給者の平均寿命の伸び等による給付費の増に充てるため、すなわち世代間連帯の考えに基づき年金受給者のために使われることになる。

(イ) 2つの料率設定の意義 - 世代間の不均衡の拡大

このように、フランスの補足年金制度では、賦課方式をとっているため、年金受給者の平均寿命の伸びについては、結局、現役世代に負担を転嫁せざるを得ない。このため、保険料率に給付料率と拠出料率という2つの区分を設け、その差を世代間連帯に用いるという手法を用いているのである。

AGIRC の場合を例にとって給付料率に対する拠出料率の比率の推移を見ると(表 - 4 参照) 1948 年から 51 年までは 100%、つまり拠出料率と給付料率が一致していたのに対し、1952 年から 65 年までは 100%より低い値になっている。これは、この間、年金受給者に比べて拠出者の方が増加したため、拠出料率が給付料率よりも低い状態が続き、その当時の現役世代は将来受給できる年金額に見合う負担より低い負担で済んだ。

しかし、1979 年以降は、この率が 100%を超えるようになり、95 年からは 25%も拠出料率が高くなっている。これは、平均寿命の伸び等に対応して制度の収支を均衡させるため、現役世代がより多くの負担を強いられていることを意味する。しかも、現在の年金受給世代が 1952 年から 65 年までの間の軽い負担を受益した世代であることを考慮すれば、世代間の負担の不公平はより大きなものとなっているはずである。

(表 - 4) AGIRC における給付料率に対する拠出料率の比率の推移

年	拠出率(%)	年	拠出率(%)	年	拠出率(%)	年	拠出率(%)
1948	100	1962	90	1976	100	1990	117
1949	100	1963	90	1977	100	1991	117
1950	100	1964	90	1978	100	1992	117
1951	100	1965	95	1979	103	1993	117
1952	78	1966	100	1980	103	1994	121
1953	80	1967	100	1981	103	1995	125
1954	80	1968	100	1982	103	1996	125
1955	85	1969	100	1983	103	1997	125
1956	85	1970	100	1984	103	1998	125
1957	85	1971	100	1985	103	1999	125
1958	85	1972	100	1986	106	2000	125
1959	85	1973	100	1987	110	2001	125
1960	85	1974	100	1988	110	2002	125
1961	90	1975	100	1989	113.4		

(ウ) 労使の負担割合

ARRCO の保険料は、原則として、使用者 60%、被用者 40%の負担割合となっている。しかし、この割合は、1996 年以前の企業との集団協約又は合意によって変更することができる。保険料率はまた、集団協約によって、義務的な料率を上回る率にすることができる。

#### ( 5 ) 獲得ポイントの計算

( 4 ) の給付料率に基づき保険料が支払われることになるが、次にこれをポイントに換算しなければならない。このため、毎年、1 ポイント当たりの参照賃金(salaire de référence)が決められている。年間の年金保険料額をこの 1 ポイント当たりの参照賃金で除して得られた値が、その加入者の獲得ポイントになる。2002 年については、参照賃金が 11.8949€と定められているので、これを基に具体的な計算例を示せば、以下のようなになる。

#### ポイントの計算例

- ・ 2002 年の賃金 = 18,000€
- ・ 拠出料率 = 18,000€× 7.5% = 1,350€
- ・ 給付料率 = 18,000€× 6% = 1,080€
- ・ 獲得ポイント数 = 1,080€÷ 11.8949€= 90.80 ポイント

#### ( 6 ) 財政状況等

最後に、ARRCO の財政状況等を見てみよう<sup>7</sup>。

表 - 5 の通り、2002 年末現在、拠出者 1,970 万人に対して受給者は 1,010 万人となっており、制度の成熟度は、他の補足的制度に比べれば高くはない。

( 表 - 5 ) ARRCO の拠出者数等

	2001 年末	2002 年末
加入企業数	5 814 372	5 915 115
拠出者数	19 450 000	19 690 000
受給者数	10 029 362	10 133 317

次に、財政状況を見ると、2001 年及び 2002 年ともに、年金給付費の 1 年分余りを残す程度の黒字となっている。しかし、これが拠出料率の 25%加算によるものであることは明らかであり、現役世代に負担をしわ寄せすることによってかろうじて黒字を保っているという状況にある。

#### ( 表 - 6 ) ARRCO の財政状況

<sup>7</sup> Les principaux chiffres ARRCO,  
[http://www.arrco.fr/infos\\_pratiques/f\\_infos\\_pratiq.htm](http://www.arrco.fr/infos_pratiques/f_infos_pratiq.htm)

財政状況(百万€)	2001年	2002年	2002/2001
保険料			
企業の拠出保険料	26 396	27 288	+ 3,40%
最低給付料率	6,00%	6,00%	
拠出比率	125%	125%	
平均拠出料率	6,57%	6,60%	
第三者による負担分(国、Unédic..)	1 874	2 035	+ 8,60%
年金給付			
支払額	27 337	28 350	
ASFの負担による給付	3 672	3 740	
制度の負担による給付	23 665	24 610	+ 4,00%
財政調整	4 530	7 442	
管理費及び福祉事業費	1 248	1 231	
収支残	3 400	3 536	
年末の残高	30 890	34 007	

(注) ASFとは、財政構造管理委員会(Association pour la gestion de la Structure Financière)のこと。

#### 4 改革に向けた課題

以上、ARRCOを中心に、フランスの補足年金制度の概要を見てきた。ここで明らかになったのは、当初、労使の合意を基本にスタートした補足年金制度であったが、その範囲を拡大するにつれて公的性格を強め、したがって、転職の場合の通算制度だけでなく、給付設計や財政面でも統一に向けた施策を取り込まざるを得なくなったということである。

また、財政方式が賦課方式であるため、高齢化が進行し、平均寿命が伸びるにつれ、拠出料率と給付料率とのギャップが拡大し、世代間の負担の不公平が拡大していることがわかる。

さらに、栄光の30年と呼ばれる戦後から1970年代までは、現役及び退職者を通じて、適用範囲の拡大や生活水準の向上といった制度改善を行うことができた。しかし、その後の社会経済状況の変化により、今日では、補足的制度は以下のような困難に直面している。

- ・平均寿命の伸長、したがって年金受給期間の伸張
- ・経済成長の鈍化による雇用及び給与への影響
- ・雇用及び職能資格に関する構造的変化

これらに対応し、補足年金制度の持続可能性を高めるためには、これまで以上の努力が求められることになり、これを現役世代、企業及び退職者がどのように分担するかが今後の大きな課題となろう。ARRCO と AGIRC は、すでに統合に向けた歩みを始めているが、社会的地位による賃金格差が厳然と存在するフランス社会にあって、どこまで実質的な統合が図れるかについては、引き続き注視しなければならない。