

拡大するイタリアの 民間年金制度

——2004 年年金改革における退職手当と補足的保障制度

中益 陽子

（東京大学大学院）

本稿はこれまであまり注目されてこなかった退職手当（TFR）との関係で、イタリアの民間年金制度（補足的保障制度）を検討したものである。イタリアでは以前から、退職手当（TFR）の積立金を補足的保障制度の保険料に充てるという仕組みがとられており、同手当が補足的保障制度の財源の支柱となっている。補足的保障制度に関する近年の法改正（とくに2004年年金改革）は、この退職手当（TFR）組み入れの仕組みはそのままに、補足的保障制度を発展・拡充するために、退職手当（TFR）をより積極的に活用する措置を採用した。こうした措置の第1が、補足的保障制度利用の、第2が補足的保障制度への加入に関する労働者の明示の合意を不要とし、退職手当（TFR）を自動的に組み込むもの（「黙示の合意」原則）である。これらの措置によって補足的保障制度が拡大する素地が整った。もっとも問題がないわけではない。退職手当（TFR）の場合と異なり、補足的保障制度においては労働者自身が多くのリスクを負う。このことを理解しないままに、上記の「黙示の合意」原則によって制度に取り込まれ、制度の拡大に伴い生じうる制度の複雑化に対応できない労働者が多く現れる可能性は高い。このような課題にどのように対処するのか、今後のイタリアの制度の動きが注目される。

目次

- I はじめに
- II 補足的保障制度の創設および退職手当（TFR）利用の背景
- III 1993年委任立法124号のシステム
- IV 補足的保障制度の促進措置の変容
- V 補足的保障制度と退職手当（TFR）制度との相違点
- VI 制度の評価および展望

I はじめに

2004年7月末、イタリアにおいてここ数年の懸案事項であった年金改革法（2004年8月23日法律243号のベルルスコーニ＝マローニ改革。以下「2004年改革法」とする）が可決された。イタリアの年金制度は、賦課方式で運営される強制加入の

公的年金制度を1階部分として、また、積立方式による任意加入の民間年金制度（補足的保障制度 *previdenza complementare* と呼ばれる）を2階部分として整序されるが、この2004年改革法は、1階部分の公的年金制度だけでなく、2階部分の補足的保障制度をも対象とする包括的なものである¹⁾。

このうち補足的保障制度は、おおむね日本の企業年金制度に相当するといえる。イタリアの補足的保障制度は、統一的な企業年金立法に拠るものとして日本でも知られるようになってきているが²⁾、補足的保障制度が、日本の企業年金制度のように³⁾、退職一時金制度（退職手当 *trattamento di fine rapporto*、以下「退職手当（TFR）」とする）と密な関係を有していることはあまり注目されていない。しかしながら、補足的保障制度と退職手当（TFR）制度のこうした強い関連性に鑑みれば、

補足的保障制度を理解するには、退職手当(TFR)との関係に着目して考察することが重要と思われる。このような視点からの考察は、企業年金制度の充実した他の諸外国でこうした退職一時金制度を併せもち、これが企業年金制度と深く関連している例が他にあまりないことからすれば⁴⁾、日本の制度を議論する上でも有意義といえよう。

本稿では、以上の問題関心から、退職手当(TFR)が補足的保障制度にどのような形で組み込まれ、その結果、補足的保障制度の発展にいかなる影響を及ぼすか(及ぼしうるか)に注目しながら、補足的保障制度の特徴や課題について検討する。イタリアの補足的保障制度は、就業者を広くカバーする包括的な制度であるが⁵⁾、退職手当(TFR)は被用者のみに支払われる給付であるため、考察の対象は被用者に関する制度に限定する⁶⁾。

II 補足的保障制度の創設および退職手当(TFR)利用の背景

退職手当(TFR)⁷⁾は、1982年に導入された退職一時金制度であるが(1982年5月29日法律297号による民法典2120条等の修正)、その前身はイタリア民法典(1942年3月16日勅令262号)の編纂当初より規定されていた勤続手当(indennità di anzianità)であり歴史は古い。現行法は、いかなる従属労働関係の解消の場合でも、労働者は退職手当(TFR)の請求権を有すると定めているため、イタリアの被用者で退職手当(TFR)制度を利用する者は、どのようなケースであれ退職の際には一定の金銭を受けるという期待を有している。退職手当(TFR)の支給額の決定には、年間賃金のうちの一定額を毎年計算して算出し、それを勤続期間全体で通算するという方法がとられている(以上、民法典2120条)。

一方、企業年金を初めとする民間年金制度は、公的年金制度の肥大化が著しかったこともあり、その発展が遅れた。公的年金によって高い所得代替率が確保されていたために⁸⁾、労働者側の民間年金制度に対する関心が高まらなかったのである。

しかしながら、少子高齢化による公的年金受給者の増加と社会保険料負担者の減少が近年顕著になり、また今後もこうした傾向が続くと予想されるなかで⁹⁾、賦課方式を基礎とする公的年金のみに老後の生活保障を委ねることの限界が認識されるようになってきた。また、EU通貨統合との関係で赤字を削減していく必要性があったことから、公的年金支出の抑制が政策課題となっていた事情もある¹⁰⁾。このような状況にあって、とくに政策立案者の中で、積立方式で運営される民間年金基金の活用が声高に叫ばれるようになったのは必然的な結果といえよう¹¹⁾。1992年の公的年金改革(1992年12月30日委任立法503号のいわゆるアマート改革)に前後して1992年および1993年の年金改革法(1992年10月23日法律421号および1993年4月21日委任立法124号)が成立し、民間の年金基金の提供する任意加入の年金制度を補足的保障制度として強制的年金制度の上にくる「第2層」に位置づけたのにはこのような背景がある¹²⁾。

問題は、補足的保障制度の財源である。よく知られるように、イタリアの「寛大な」公的年金給付を支えているのは、それに見合うだけの負担、すなわち高額な社会保険料である(被用者で賃金の32.70%)。近年の改革により、公的年金給付額の水準は今後漸減していくことになろうが¹³⁾、他方で社会保険料負担の軽減は予定されていない。現在でも過大な社会保険料負担に加えて、新たに補足的保障制度のための保険料を捻出することは、イタリアの一般的な労使には事実上困難である¹⁴⁾。したがって、補足的保障制度の財源は、既存の他の資金源に求めざるをえない。そして、現実問題として、こうした資金源として制度的に把握するのは、イタリアの場合、退職手当(TFR)くらいしかないという事情がある。

III 1993年委任立法124号のシステム

1 退職手当(TFR)の積立金の移転

実際、退職手当(TFR)の積立金を補足的保障制度の保険料として充当する仕組みは、1993年の補足的保障制度創設当時から規定されていたも

のである。1993年委任立法124号の定める充当の方法は、補足的保障制度への加入に合意した労働者の退職手当（TFR）積立金の一部または全部を保険料として補足的保障制度に移転するというものであった。そして、就労開始日が1993年委任立法124号の施行日（1993年4月28日）以前か否かにより加入者を2つに分け、同日より後に新規採用された者に対してより強力な措置を採用した。すなわち、1993年4月28日以前に就労を開始した者には、退職手当（TFR）の積立金の一部を労働者の同意を得て移転させるのに対し（1993年委任立法124号8条2項）、同日より後の新規採用者に関しては、積立金全額を自動的に（労働者の合意なく）補足的保障制度の保険料に充てる仕組みとなっている（同3項）。

ただし、いずれのケースでも、補足的保障制度への加入自体には個別労働者の合意が必要であった。つまり、労働者からの加入の明確な意思表示または労働者が加入に同意していることを推認させるような特別の事情がない限り、退職手当（TFR）の積立金を利用した上記の財源確保措置はいずれにせよ機能しない。

2 補足的保障制度の年金形式

1993年委任立法124号は、基本的に、補足的保障制度として閉鎖型基金および開放型基金という2種類の年金基金を利用することを予定していた¹⁵⁾。このうち、退職手当（TFR）の積立金が移転されたのは、閉鎖型基金の一部の形式（後述（i）①のケース）に限られた。これは、1993年委任立法124号が、退職手当（TFR）積立金に関する移転の仕組みの適用を、加入者が「団体交渉に基づく補足的年金形式」を利用する場合に限定し（「団体交渉に基づく補足的年金形式の設立規約は、TFRの年積立金の一部に関しても財源への充当を定めることができる」1993年委任立法124号8条2項）、この「団体交渉に基づく補足的年金形式」に該当するのが、当初閉鎖型基金のみであったためである。

こうした1993年委任立法124号の考え方を理解するためには、補足的保障制度の年金形式を確認しておく必要がある。そこで以下では、年金形

式について概観しよう。

（i）閉鎖型基金

閉鎖型基金は、別名「交渉型基金」と呼ばれることからわかるように、労働者と使用者との（ないしは労働者間の）協議に基づく設立規約¹⁶⁾を定めて創立される。設立規約として認められているのは、①労働協約および労使協定、②労働協約または労使協定がない場合には、全国労働協約の署名者たる労働組合が推進者となって締結された労働者間の合意、③労働協約または労使協定に規制されない労働関係である場合には、就業規則である（1993年委任立法124号3条1項、2004年改革法施行令3条1項¹⁷⁾）。

基金の内部組織についてみると、閉鎖型基金では加入者である労働者の意思が反映しやすい仕組みがとられている。たとえば、基金の運営と管理につき広範な権限を有する運営管理組織は、労働者および使用者の双方または使用者のみが保険料を負担する場合の基金については労使同数代表で、労働者のみが保険料を負担するタイプの場合は当該労働者集団の代表者から構成されなければならない（1993年委任立法124号5条1項・2項、2004年改革法施行令5条1項）。

基金財産の保護のために、数段階のリスク分散が図られているのも特徴である。まず、閉鎖型基金の採用しうる形態は、a) 民法典36条〔未認可社団の組織および管理〕にいう社団としての性質をもち、発起人とは異なる法的主体、または、b) 民法典12条〔私法人〕にいう法人格をもつ社団または財団に限られる（1993年委任立法124号4条1項¹⁸⁾）。このように、年金基金は企業等から独立した法的主体であるので、企業等が倒産した場合にも、基金の財産は影響を受けない。また、基金の財産を直接に基金が運用することは禁止されており、法の規定する特定の主体（銀行、保険会社、貯蓄運用会社、証券会社および投資共有基金）から運営主体を選択しなければならない（1993年委任立法124号6条1項、2004年改革法施行令6条1項¹⁹⁾）。さらに、基金の財産は、運営主体とは異なる預託銀行へ寄託することが必要である。預託銀行は、法律等に反しない範囲で運営主体の指示に従い、加入者からの保険料を受け取り、債権等

を管理する義務を負う（1993年委任立法124号6条の2、2004年改革法施行令7条）。要するに、労働者の属する企業、基金、基金の財産の運営者およびその預託先を分けることによって、財産運営上のリスクをできるだけ軽減する試みがなされている。

（ii）開放型基金

これに対し、開放型基金は、閉鎖型基金のような労働者ないしは使用者による自主的設立・運営という要素を基本的に有していない。実際、開放型基金は、銀行、保険会社、貯蓄運用会社、証券会社および投資共有基金によって直接に設立、運営される（1993年委任立法124号9条、2004年改革法施行令12条）。また、閉鎖型基金と異なり、開放型基金内部には、加入者の参加が規定された運営・監視組織に関する規定が当初なかった。

もっとも、基金財産の保護については、開放型基金に対してもさまざまな措置がとられており、この点では閉鎖型基金とあまり遜色がない。まず、開放型基金は、設立・運営主体の財産から分離・独立した特別財産（民法典2117条）として設立されるため（1993年委任立法124号4条2項、2004年改革法施行令4条2項）、基金財産の流用や、設立運営主体の債権者による取立て請求から保護されている。また、閉鎖型基金と同様に、基金の財産を預託銀行へ寄託することが必要である（1995年法律335号7条で導入された1993年委任立法124号6条の2、2004年改革法施行令7条）。さらに、設立・運営主体自身の運営・監視組織とは別の責任者が基金の内部組織として設置され、利害対立の監視や事業の独立性の確保、COVIP（補足的年金形式監視委員会）への各種報告等の広範な権限を行使することになっている（1993年委任立法124号15条、18条の2、1997年1月14日労働社会保障省省令221号、2004年改革法施行令5条等）。

3 閉鎖型基金の優位性

このように、1993年委任立法124号は、補足的保障制度を利用しようとする者に対して、閉鎖型基金への加入以外に開放型基金という途も用意していた。しかし、先に述べたように、同委任立法は、閉鎖型基金の中でも団体交渉に基づくもの

（上記(i)①のケース)にのみ、補足的保障制度利用のために退職手当（TFR）の移転を認めるにとどまっている。これには、企業の重要な運転資金となっている退職手当（TFR）の積立金を補足的保障制度へ移すことに対する使用者側の反発が強かったためという事情がある²⁰⁾。

もっとも、1993年委任立法124号は、さまざまな点で閉鎖型基金を主的に位置づけており、退職手当（TFR）に関する取扱いはその1つの現れにすぎない面もある。たとえば、開放型基金への加入は、①自らの所属する集団について、閉鎖型基金が存在しないまたは事業を行っていない場合、および、②閉鎖型基金への加入要件を満たさなくなった場合にしか認められてこなかった（1993年委任立法124号9条2項、10条1項b)）。要するに、基本的には、開放型基金は閉鎖型基金を補完する役割を付与されるにとどまっていたのである。このような両年金基金の位置づけは、職業上の諸組織（とくに労働組合）を基盤とする閉鎖型基金を補足的保障制度の主幹とし、開放型基金にはこうした職業的な組織から脱漏する労働者（および一時的な失業者）を救うセイフティーネットの役割を与えて、補足的保障制度全体を強化するという1993年委任立法124号の姿勢を反映したものと見える²¹⁾。

4 補足的保障制度の伸び悩み

しかし、実際の加入状況を見る限り、1993年委任立法124号の規定する仕組みのもとでは、補足的保障制度は期待するような成果を上げることができなかった²²⁾。たしかに、1993年委任立法124号が用意していた閉鎖型基金の優位性や補足的保障制度への加入に関する労働者の合意のようなシステムはそれぞれに合理性のある制度である。たとえば、閉鎖型基金の優遇は、同基金を保護することでその加入者が増加すれば、補足的保障制度全体の牽引力となりえたであろう。また、労働者から制度加入の意思表示がなければ非加入の推定をすることも、補足的保障制度が任意加入方式を採用する以上自然なことである。けれども、補足的保障制度が期待通りに浸透しない中で、閉鎖型基金の優遇は、補足的保障制度全体の牽引力と

いうよりは競争の阻害要因と、そして労働者に加入の合意を個別に要求することは加入促進の阻害要因と捉えられ、その見直しが検討されることとなったのである。

IV 補足的保障制度の促進措置の変容

1 各方式の均衡化と退職手当 (TFR) 移転先の拡大

こうして、1993年委任立法124号に続く補足的保障制度の改正諸法においては、当初の閉鎖型基金優遇という立場を見直し、各年金基金間の競争による補足的保障制度の活性化ということが強調された²³⁾。こうした方針転換の結果、原則としての閉鎖型基金とそれを補完する開放型基金という2段階から、両年金基金を並列化し、また新たな方式を導入することで選択肢を拡大する方向へとシステムが移行していくことになる。こうした動きの中にあっては、退職手当 (TFR) の積立金の移転先を閉鎖型基金へ限定するという前述の仕組みも再考の対象とならざるをえない。

まず、1995年法律335号によって、いわゆる開放型基金への集団加入方式が認められた²⁴⁾。これにより、閉鎖型基金「の創設に関する種々の規定が存在しないか機能していない場合には、団体交渉に基づく設立規約でも開放型基金への加入権限を定めることができる」ことになった (1995年法律335号9条1項で導入された1993年委任立法124号9条2項第2文)。こうした開放型基金への集団加入方式は、上記の「団体交渉に基づく補足的年金形式」(1993年委任立法124号8条2項)に該当するので、退職手当 (TFR) の積立金の移転が認められる。

また、同じく1995年法律335号により、労働者は、基金への加入から一定の年数を経過した後は、補足的保障制度の保険料に関する取扱いを維持した上で基金間を相互に移動することが可能になった (いわゆるポータビリティの確保。1995年法律335号10条によって導入された1993年委任立法124号10条3項の2、2004年改革法施行令14条6項)²⁵⁾。この場合の移動は、同種基金間に限られ

ない。閉鎖型基金から開放型基金への移動も可能であり、その場合には、移動前の閉鎖型基金における使用者負担部分の保険料および退職手当 (TFR) に関する取扱いは移動先の開放型基金へ引き継がれる。このように、「団体交渉に基づく補足的年金形式」以外の年金基金にも退職手当 (TFR) の積立金が財源として流入するのであり、その限りで退職手当 (TFR) における閉鎖型基金の優位性は弱まったことになる。

さらに、2000年委任立法47号では、開放型基金および生命保険契約 (個別保障方式 (FIP) ないし個別保障計画 (PIP) と呼ばれる) を利用する「個別的年金形式」についての規定が置かれ (2000年委任立法47号2条で導入された1993年委任立法124号9条の2および9条の3、2004年改革法施行令13条)、補足的保障制度を利用する選択肢が広がった²⁶⁾。

2004年改革法は、各方式の均衡化および競争の平等の観点から、開放型基金への集団加入の自由化 (2004年改革法1条2項e)4)、2004年改革法施行令12条2項) や開放型基金の監視機関に対する加入者参加の可能性 (2004年改革法1条2項e)6)、2004年改革法施行令5条4項) 等を規定し、以上の流れをいっそう推し進めた。同改革による均衡化は、年金基金間にとどまらず、個別的年金形式にまで及んでいる。退職手当 (TFR) の積立金の移転先に関する制限を廃止し、あらゆる方式への移転を可能としたのは、こうした均衡化措置の最たるものである (2004年改革法1条2項e)1)ないし3)、2004年改革法施行令12条1項および13条4項)。

2 労働者の合意に関する原則の転換

このように、2004年改革法が、退職手当 (TFR) の移転先に関する選択肢を増やしたことは、労働者の多様な要望を反映させようという意味で、制度の加入を促進するプラス要因となることは確かであろう。しかし、より積極的な加入促進という点からいえば、補足的保障制度への加入の合意に関する修正がより重要である。

すでにⅢ1で述べたように、これまでの制度では、補足的保障制度への加入のために労働者の個

別の合意が必要であった。2004年改革法は、この労働者の合意に関する仕組みを大きく修正する強力な策を採用している。

まず、①2004年改革法施行令の施行日（2008年1月1日）から6カ月以内、または、いったん施行令が施行された後は採用から6カ月以内に、労働者が使用者に対して明示的にいかなる補足的年金形式にも加入しない意思を表明したときは、退職手当（TFR）の積立金はこれまで通り企業内に残る。②労働者が使用者に対して明示的に退職手当（TFR）の積立金を移転する意思を表明したときは、上記期間内に、いずれの補足的年金形式へ移転したいかを使用者に伝えなければならない。③労働者が、上記期間内に何らの意思表示もしなかった場合は、「黙示の合意」原則が適用される。この場合、上記期間が徒過した時点で、退職手当（TFR）の積立金は、基本的には労働協約または労使協定で定める集団的な年金形式（閉鎖型基金や集団加入方式による開放型基金）、これらがないときにはINPS（全国社会保障機関）のもとに設置される補足的年金形式（2004年改革法施行令9条）へ自動的に移転する（2004年改革法1条2項e）2）、2004年改革法施行令8条7項²⁷⁾。

したがって、この③のケースでは、当該労働者は、補足的保障制度自体にも自動的に加入することになる。要するに、これまでは、制度の加入に労働者の個別の合意が必要であったのが、今後は制度に加入しないことについて労働者が個別に明確な意思表示を行うことが要求されるわけである。

V 補足的保障制度と退職手当（TFR）制度との相違点

加入に関する労働者の合意が上記のように修正されると同時に、退職手当（TFR）の積立金の自動移転の仕組みも労働者全体に適用されることになったため、今後は、補足的保障制度への加入者が大幅に増加し、その多くのケースで退職手当（TFR）の積立金が利用されることも考えられる。そうなれば、補足的保障制度が退職手当（TFR）制度に代替する現象が生じるであろう。こうした変化は、単なる資金の平行移動以上の意味をもつ

ため、イタリアの労働実務に大きな影響を与えると思われる。

1 給付におけるメリット・デメリット

実際、補足的保障制度と退職手当（TFR）では、給付の内容がかなり異なる。

まず、給付の要件についてみるに、退職手当（TFR）の要件は、労働関係の終了である。労働者の辞職であれ解雇であれ、労働関係終了時には解消事由を問わずに支給される（民法典2120条）。これに対し、補足的保障制度は、1階部分の公的年金制度と同じく、老齢、障害、労働不能、死亡等をカバーできる。給付の受給要件は、各補足的年金形式の定めによるが、当該加入者の所属する公的年金制度の定める受給要件を満たしていること、および、補足的年金形式に5年以上加入していることの2点は、いずれにせよ遵守しなければならない（2004年改革法施行令11条1項・2項）。

また、給付の形態に関しても、退職手当（TFR）は、労働関係終了時に全額が一時金として支払われるのに対し、補足的保障制度の給付は、基本的に年金形式である。加入者の求めに応じて、一時金形態で支給することも可能だが、一時金の額は受給時までに積み立てられた額の50%以下でなければならない（同11条3項）。

給付額であるが、退職手当（TFR）の額は、年収²⁸⁾を13.5で除した額²⁹⁾ないしそれを超えない額を毎年の物価上昇率を調整して算出し（年末に年間の物価上昇率の75%に1.5%を加えた率が乗じられる）、これらを勤続期間全体で合計することで算定される（民法典2120条1項・4項）。解消事由による額の差はない。したがって、物価上昇率が6%までであれば、受給額の実質的な目減りはない。一方、補足的保障制度の給付額は、退職手当（TFR）のような制度上の保証がない。とりわけ被用者に関しては、確定拠出方式しか認められていないこともあり（2004年改革法施行令2条2項a）³⁰⁾、給付額は、運営主体の能力や財政市場の変動に大きく左右される。一般には、低リスクの商品に投資することで退職手当（TFR）と同程度の安全性を確保しつつより大きな見返りを望めると宣伝されているが³¹⁾、当然のことながら、パフォー

マンス次第ではその逆のこともありうる。

2 受給権の保護

使用者ないし年金基金等が破産した場合の受給権の保護方法も主たる相違点の1つである。

退職手当 (TFR) に関しては、使用者が破綻するなどして手当を支給できなくなった場合、INPS (全国社会保障機関) のもとに設置された保証基金 (Fondo di garanzia) が、当該使用者の労働者に対し退職手当 (TFR) を支給する仕組みがとられている (1982年3月29日法律297号2条)³²⁾。

一方、年金基金等が破綻した場合は、こうした給付の事後的保障が不十分である。

保険料納付義務を負う主体 (労働者や使用者) に関する事情により年金基金が解散するに至ったときは、年金形式の給付の受給者につき、その権利の確定・登録がなされ、それ以外の者には、①新しい職場における補足的年金形式への移管、②個人持ち出し分の一部または全部の払い戻しの選択肢が与えられる (2004年改革法施行令14条, 15条1項)。これ以外の事後的措置としては、INPSのもとに置かれた補足的保障保証基金 (Fondo di garanzia per la previdenza complementare: 退職手当 (TFR) の保障基金とは別物) が存在し、使用者による保険料未納の場合の保護を提供するが³³⁾、年金基金が倒産した場合の保証はしない。

年金基金等の破綻を事前に予防するために、a) 投資の保護について、投資の制限に関する規制 (2004年改革法施行令6条13項のほか経済財政省規則等) や前述の預託銀行の制度、b) 運営主体について、イタリア銀行、CONSOB (全国会社株式市場委員会)、ISVAP (民間保険監視機関) および経済財政省による監視や運営事業提供に要する最低資本金に関する規制、c) 年金基金について、COVIP (補足的年金形式監視委員会) の監視や基金の運営に破綻の危険を伴う重大な不正があった場合の労働社会政策省による各種是正措置等が整備されているが、これらによっても破綻等を回避できなかった場合のリスクは労働者が負うことになる³⁴⁾。

3 解雇のリスク

上記の2点は制度の仕組みそのものの違いであるが、制度設計の違いから派生する実際上の重要問題として、解雇のリスクの差について指摘する専門家もある³⁵⁾。すなわち、同一企業内で、従来通りの退職手当 (TFR) 制度を利用する労働者と、退職手当 (TFR) の積立金を補足的保障制度へ移転した労働者のいずれもが存在し、このうちどちらかを解雇しようとする場合、他の条件が同じならば、後者の補足的保障制度利用者が解雇される可能性のほうが高い。なぜなら、補足的保障制度利用者については、労働関係終了時に使用者が退職手当 (TFR) を支給する必要がないからである³⁶⁾。

VI 制度の評価および展望

以上で検討したイタリアの補足的保障制度に関する近年の法改正は、制度への加入および退職手当 (TFR) の積立金の移転に関して労働者の明示の合意を不要とすることで労働者を取り込み、こうして増加した労働者の多様なニーズを反映させるために補足的保障制度の選択肢を増やすものと整理できる。これらの措置によって、補足的保障制度が量的・質的に拡大するための土台は整った。逆に、退職手当 (TFR) 制度は、補足的保障制度の拡大・発展に伴い縮小して行く運命にあるとあってよいだろう。補足的保障制度の発展を財政的に支えるのは退職手当 (TFR) の積立金の組み込みであり、同制度の成功は退職手当 (TFR) をどの程度吸収できるかにかかっているといっても過言ではない。

この補足的保障制度の拡大と退職手当 (TFR) 制度の縮小は、自然発生的な流れではなく、イタリアの政策担当者が積極的に作り出そうとしている動きである。これを顕著に示すのが「黙示の合意」原則であり、ここでは、同原則がなければ退職手当 (TFR) 制度にとどまったであろう労働者もまた補足的保障制度に取り込まれることになる。

問題はこのようにして取り込まれた労働者への対処である。「黙示の合意」原則が明示の意思表

示をしない労働者に適用されるものであることからすると、同原則を介して補足的保障制度に加入する労働者の多くが、制度の内容について無知ないし無関心ということも考えられる。退職手当(TFR)制度のもとでは、こうした「受身」の労働者も保護されてきた。しかし、Vで検討したことからすれば、補足的保障制度は、退職手当(TFR)制度に比べてさまざまな点で労働者個人にリスクを負わせるものといえる。このような補足的保障制度においては、制度をよく理解しない労働者が不測の不利益を被る危険性も高いように思われる。

さらに状況を難しくするのは、補足的保障制度の拡大・発展が、複雑化と結びつきやすいことである。実際、補足的保障制度を大きなビジネスの場とみて³⁷⁾参入してくる主体(年金基金、生命保険会社等)が増大し多様化することは容易に想像のつくことであり、そうした参入の制度的素地があることはすでに述べたとおりである(IV 1参照)。そして、補足的保障を提供する主体が多様になれば、そこで提供される補足的保障の内容もまた多彩になるだろう。それに伴い、労働者が自らに適した選択をなすために要求される知識はより高度にならざるをえない。この点、行政や年金基金、生命保険会社等からの制度の情報提供が1つの決め手になると思われるが、それと同時に、労働者自身がより積極的に情報収集に動くことも、膨大な選択肢の中から合理的な選択をなす前提条件として不可欠である。しかしながら、こうした積極的な対応を上記のような「受身」の労働者に期待できるかについては不安が残る。

もっとも、補足的保障制度の多様化・多彩化は、もともと一通りでない労働者の老後の生活設計が、近年の就労形態の多様化によりいっそう個別化する可能性に鑑みると、適切かつ時代の要請に即したものだといえ、一面では制度の充実として積極的に評価できよう。イタリアの補足的保障制度の抱える課題は決して小さいとはいえないが、こうした制度の長所を生かしつつ今後どのように制度が展開していくのか注目される。

*本誌の匿名査読者には大変貴重なご助言をいただきました。
ここに心からお礼申し上げます。

- 1) 補足的保障制度に関しては、2004年改革法で予定されていた施行令が最近公布された(2005年12月5日委任立法252号。以下「2004年改革法施行令」とする)。2004年改革法施行令は、これまで補足的保障制度にとって基本法のようなものであった1993年4月21日委任立法124号を廃止し、これに替わる統一的な法律となっている。以下で引用する1993年委任立法124号およびその後の改正法については、2004年改革法施行令に該当規定がある場合には、併せて記載する。
- 2) 補足的保障制度の概要については、小島晴洋「新しい段階を迎えたイタリアの年金制度」『日本労働研究雑誌』410号(1994年)18頁以下、厚生年金連合会編「イタリアの年金制度」『海外の年金制度』(1999年、東洋経済新報社)513頁以下、大内伸哉『イタリアの労働と法』(2003年、日本労働研究機構)105頁以下等を参照されたい。
- 3) 日本の企業年金における退職一時金制度の重要性について、國武輝久「企業年金制度」日本社会保障法学会編『講座社会保障法 第2巻 所得保障法』(2001年、日本社会保障法学会)110頁等。
- 4) 國武・前掲書110頁。
- 5) 民間の従業員たる労働者だけでなく、公務員、自営業者(独立労働者)、自由専門職(以上、1993年4月21日委任立法124号2条1項a)・b))、協同組合の組合員(1995年8月8日法律335号4条、家族の責任として無報酬で行われるケア労働従事者(2000年2月18日委任立法47号17条1項)が制度の対象者である(2004年改革法施行令2条1項)。
- 6) イタリアの公勤務部門の職員は、かつてはその勤務関係が契約関係であることを否定されていたが、現在では公行政の職員の労働関係は、民間の被用者と同じように私法規定の適用を受けるとされている(1993年2月3日委任立法29号)。退職金に関しても、公務員については、TFS(trattamento di fine servizio)と呼ばれる制度が存在したが、1995年のディーニ改革(1995年法律335号)によりTFSは廃止され、公務員にも民間労働者と同じ退職手当(TFR)の制度が拡張されることになっている。具体的には、2000年12月31日までに期間の定めなく採用された公務員にはTFSの制度が適用されるが、2000年5月30日以降の有期契約公務員および2001年1月1日以降に期間の定めなく採用された公務員には、退職手当(TFR)の制度が適用される。しかし、いずれにせよ、公務員に関しては、補足的保障制度における退職手当(TFR)の取扱いに関する規制が整っていないため、今回の検討からは除外する。
- 7) 退職手当(TFR)については、日本労働研究機構編『イタリアの労働事情』(1993年、日本労働研究機構)90頁以下、大内・前掲書104頁以下等を参照。
- 8) 1968年に導入された報酬方式(1968年委任立法488号)により、最大で退職前報酬の80%が保障される仕組みがとられていた。この報酬方式は、年金額を報酬に直接に比例させて計算するもので、仕組みとしては日本の厚生年金制度と同じである。ただし、イタリアでこの当時導入された報酬方式によれば、年金額を退職直前の5年間の平均報酬に基づいて算定することになっていたため、日本の厚生年金のように被保険者であった全期間の平均標準報酬を算定の基礎とする場合よりは、受給額が高額になる。もっとも、近年の改革によって、参照される報酬の期間が引き延ばされ(とくに、1993年1月1日以降の新規採用者については全就労期間の平均報酬が参照される(1993年8月11日委任立法373号))、また、1996年1月1日以降の新規採用者につき、拠出に基

- づいて給付額を算定する拠出方式が導入されたことで（1995年法律 335号）、現在ではこうした「寛大な」仕組みは修正されている。
- 9) イタリアの合計特殊出生率はヨーロッパでも最低水準の1.26、老年化率（14歳以下の若年層の人口を100とした場合の65歳以上の高齢者層の割合）は135.4、就業者と年金受給者の割合は100:72である（以上、2003年のデータ）。
 - 10) 小島晴洋「社会保障」馬場康雄・奥島孝康編『イタリアの社会』（1999年、早稲田大学出版部）162頁等。イタリアは、1992年9月にERM（欧州為替相場メカニズム）からの離脱を余儀なくされたが、その主要原因の1つが財政赤字であった。1992年当時、イタリアの財政赤字（一般政府、つまり、中央政府・地方政府・社会保障機関の合計でみた収支）はGDP比で10.7%、政府債務残高もGDP比126.0%（OECD, *OECD Economic Outlook*, n.76）と、マーストリヒト条約で規定された通貨統合の移行基準（財政赤字額GDPの3.0%以内、政府債務残高同60%以内）から大きく乖離していた。イタリアの財政赤字の大部分は構造的赤字（実際の財政収支から、税収や失業手当など、景気循環的要素を除いた部分）といわれるが、こうした構造的赤字の原因となっているのが、歳出に占める社会保障費（とくに年金支出）の割合の高さである（一般政府の歳出のうち社会保障機関の支出は1992年で24.2%、Fondazione CENSIS, *Rapporto sulla situazione sociale del paese 1998*, Roma, 1998, 559）。
 - 11) 一方、労使は、イタリアにおいては公的年金制度こそが議論の焦点だったこともあり、補足的保障制度自体には直接的にはそれほど関心を寄せなかったようである。2004年年金改革でも、議論が激しく対立したのは公的年金の受給年齢の引き上げであり、補足的保障制度改革は、それに比べれば大きな反響を招くことなく、政府の提案がおおむね容認された（CGIL（イタリア労働総同盟）は「銀行や保険会社だけが得をする制度」として反対の立場をとった）。
 - 12) 小島・前掲論文19頁以下、厚生年金連合会・前掲書514頁等。
 - 13) 1995年の年金改革によると従前報酬の60%前後への引下げが予定されているが、新規採用の若年者に関してはさらなる引下げもありうる。
 - 14) 補足的保障制度成立以前の民間年金基金は、大企業（とくに金融関係）に関するものがほとんどであった。
 - 15) 閉鎖型基金および開放型基金の区別は、1993年委任立法124号から導かれる分類であるが（閉鎖型基金という用語は、開放型基金と対比で用いられる講学上の名称であり、法律上のものではない）、これらとは別に、同法より前に成立していた年金基金も当然存在する。こうした既存の年金基金については、さまざまな適用除外制度が設けられている。
 - 16) 設立規約は、(1)基金加入要件および基金代表者に関する基準、(2)給付の種類および拠出の方法、(3)加入者の地位の移転に関する方法および規則等を定めることができる。
 - 17) 2004年8月31日時点で許可を受けた閉鎖型基金の数は42で、うち22が実際に始動している。現在存在するのは、企業、産業および州を単位とする基金である。多くの基金はパートタイム労働者や有期労働者などのいわゆる非典型労働者を排除する傾向がある。
 - 18) なお、2004年改革法施行令は、a)はそのまま維持したが、b)につき単に「法人格を備えた主体」とし、その法人格の承認をCOVIP（補足的年金形式監視委員会）の許可手続にかからせた（4条1項）。
 - 19) COVIPの指示のもとで実施される所定の入札制度により、補足的年金形式の運営管理組織が運営主体を選択し、協定を締結する。この協定には、運営活動の指針、他の運営主体へ変更するための撤回の要件および方法等を定めなければならない。なお、確定給付方式の年金形式についてはこのような選択権がなく、保険会社に限定される（1993年委任立法124号6条3項、4項の2、2004年改革法施行令6条5項・6項・8項）。
 - 20) 他方で、労働組合側も、自らが直接の関係を有する閉鎖型基金を優遇すべきと主張する傾向がある。
 - 21) F. D. Mastrangeli, *La disciplina dei fondi pensione nei decreti legislativi n.124 e n.585 del 1993*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, I, 170 ss., A. Tursi, *La previdenza complementare nel sistema italiano di sicurezza sociale*, Milano, 2001, 395 ss.
 - 22) 実際、1993年委任立法124号の制定後も、補足的保障制度を利用する労働者がほとんど増えなかったため、1995年のディーニ改革（1995年法律335号）で制度の見直しを迫られることになった。このように制度の修正をしてもなお、補足的保障制度への加入者は260万人強（全就業者の約12%、2003年）にとどまっていた（Il Sole 24 Ore, *Le nuove pensioni*, 2004, 65）。
 - 23) A. Tursi, *cit.*, 400 ss., R. Vianello, *I fondi pensione aperti*, in AA. VV., *La riforma del sistema pensionistico*, a cura di C. Cester, Torino, 1996, 492.
 - 24) 同時に、閉鎖型基金についても、労働協約または労使協定がない中間管理職については、CNEL（経済労働国民会議）のメンバーたる全国レベルで代表的な産業別労働組合が推進者となった（企業間合意を含む）合意（1995年法律335号4条3項で導入された1993年委任立法124号3条1項a）、2004年改革法施行令3条1項a）、および、生産労働協同組合の組合員たる労働者間の合意（1995年法律335号4条4項で導入された1993年委任立法124号3条1項c）の2、2004年改革法施行令3条1項e））が、設立規約として認められた。
 - 25) 改正前は、労働者が年金基金加入要件を満たさなくなった場合に、基金からの脱退か他の基金等への地位の移動かの選択を義務付ける規定（1993年委任立法124号10条）があるだけであった。これによると、労働活動の中止や恒久的障害、失業等の場合は、脱退すべきことになる。この場合、基金の収益率を加味した上で、使用者負担分を含めた保険料の全額が払い戻される。労働者死亡の場合には、配偶者、子または労働者が扶養している場合には両親が、死亡労働者の地位を解除することができる（1995年法律335号10条）。一方、転職、企業の廃業（倒産を含む）の場合には、地位の移動を選択しなければならない。
 - 26) 同時に、この個別的年金形式間および年金基金とのポータビリティに関する規定も置かれた（2004年委任立法47号3条で導入された1993年委任立法124号10条3項の5、2004年改革法施行令14条6項）。
 - 27) なお、1993年4月29日より前に公的年金制度に加入していた労働者には特別の規定がある（2004年改革法施行令8条7項c））。
 - 28) 基礎となる年取は、労働協約に別段の定めがない限り、当該労働関係に由来するすべての報酬（クリスマス手当等を含む）である。現物給付についても現金換算して含める。除外されるのは、費用の払い戻し、家族手当、偶発的かつ任意的に支給された給付である。
 - 29) ただし、後述のように、このうち0.5%はINPS（全国社

会保障機関)への拠出金として徴収されるので、実際は年収の約6.9%ということになる。

- 30) 確定給付方式は、経済状況の変化を考慮して一定期間ごとに保険料の見直しが行われることから、所得が一定である被用者にはなじまないと考えられたためである。
- 31) なお、COVIP(補足的年金形式監視委員会)によると、1982年から2003年までの期間(物価上昇率5.1%)に関しては、退職手当(TFR)の上記再評価率が5.3%であるのに対し、同じ額の積立金を補足的保障制度で運用していたならば、平均利率は10.6%である。
- 32) 保証基金の原資は、退職手当(TFR)の積立金の一部で賄われる。使用者は、退職手当(TFR)積立金算定の際に用いられる賃金への賦課率(13.5分の100)のうち0.5%は、保証基金に充てるためにINPSに納付する。
- 33) ただし、同基金は、使用者の未納分の保険料額を補完するのみであり、保険料が納付されていれば支給されたはずの給付額と実際の受給額との差を保証しない。また、対象となる使用者は、倒産手続(procedure concorsuali)に服する者であり、強制執行手続等の対象者は除外されている(1992年1月27日委任立法80号5条)。

34) 2004年11月にはComit(イタリア商業銀行)の従業員に関する年金基金が破綻している。

35) T. Boeri, A. Brugiavini, *Ciò che resta della riforma della previdenza*, in *Lavoce. info* (<http://www.lavoce.info/>).

36) なお、イタリアには解雇を制限する法律が存在している(1966年7月15日法律604号(解雇制限法))。解雇が有効とされるためには、正当事由または正当理由が必要であり、適正な手続を経た上で行わなければならない(詳細は、大内・前掲書177頁以下参照)。

37) 退職手当(TFR)支給用として企業に留められている資金は、年に150億ユーロといわれる。

(投稿受付2005年10月14日、採択決定2006年2月10日)

なかます・ようこ 東京大学大学院法学政治学研究科博士課程。最近の主な著作に「イタリア編Ⅲ社会保障事情」島田陽一・小嶋典明ほか『欧米の社会労働事情』(2005年、日本ILO協会)205頁以下。社会保障法専攻。