

国名	イタリア	
公的年金の体系 保険料財源 税 財 源 企業・個人年金	報酬方式（1995年までに労働を開始した者に適用。いずれにせよ、2011年までの保険料分に関してのみ）	拠出方式（1996年1月1日以降の保険料納付分について適用。ただし、1995年までに18年以上の保険料納付期間がある場合を除く）
被保険者 （◎強制△任意×非加入）	◎被用者 ◎自営業者の大部分 ×無職（ただし△主夫・主婦）	
保険料率	保険料率：被用者については33%，自営業者については、年齢，居住地，所得，他の保険制度への加入状況などに応じて23.7%～33%（2024年）。	
支給開始年齢	2018年から性別や職業を問わず原則66歳。ただし、平均余命の伸びと連動させる形でさらに調整され、実際の支給開始年齢は、2026年までは67歳の予定。 〈例外〉 「クオータ103」、繰上年金，社会的繰上年金，過重労働・夜間労働従事者に対する繰上年金，19歳未満の早期就労開始者についての繰上措置等多数ある。また，実態としては貸付の形だが，任意的繰上年金と呼ばれる早期受給に代わる措置もある。	
基本受給額	下記「給付の構造」参照。	
給付の構造	報酬に直接関連する「報酬方式」で算出。 【受給額】現役時代の年収額の平均×保険料納付年数 （最高40年）×支給率（原則2%）	納付した保険料額を年金受給額の算定の基礎として用いる「拠出方式」で算出。 【受給額】拠出総額×転換指数 ※拠出総額は、年収に算定率（被用者の場合33%）を乗じた額を、全就労期間について合算する。転換指数は、支給開始年齢が高いほど高く設定されている。
所得再分配	下記「国庫負担」参照。	
公的年金の財政方式	賦課方式	
国庫負担	最低手当やみなし拠出，社会的繰上年金など，保険料に対応しない給付が支給される場合。	左に同じ。ただし，下記のように，最低手当の保障はない。
年金制度における最低保障	低年金者かつ低所得者については，①最低手当（trattamento minimo，最大月額598.61ユーロ，2024年）まで，および，②60歳以上について，年齢別に社会的増額措置（maggiorazione sociale，月額25.83ユーロから136.44ユーロまで，2024年）までの増額等がある。	拠出方式で支給される老齢年金については，左のうち，②のみ存在。
無年金者への措置	イタリア在住の67歳以上（2024年の場合）の低所得者（単身者では年収6,947.33ユーロ以下，2024年）には，社会手当（assegno sociale）を支給（月額534.41ユーロ×13か月分，2024年）。ただし，手当の満額と前記年収を13か月で割ったものとの差額を支給。	
公的年金と私的年金	補足的保障制度（previdenza complementare）により公的年金を補完。また，伝統的に退職手当（trattamento di fine rapporto，TFR）と呼ばれる退職金制度も存在。	

（中益陽子・亜細亜大学法学部教授）

イタリアの年金制度

中益陽子（亜細亜大学法学部 教授）

1. 制度の特色

イタリアの公的年金制度は、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、また積立方式で任意加入の私的年金制度（補足的保障制度と呼ばれる）を2階部分として整序されている。

公的年金制度の対象者は、基本的に就労者のみであり、日本のような国民皆年金の発想を現在とはもっていない。ただし、この場合の就労者とは、広く自営業者を含む。現行では、伝統的なタイプの自営業者（自営農、職人、商人）のほか、準従属労働者と呼ばれるタイプの就労者（法的には自営業者に分類されるものの、経済的・社会的従属性の点では被用者と同視される者）などにも公的年金制度への加入を義務づけている点が注目される。

もう1つのイタリアの制度の主たる特色としては、納付した保険料に年金額を連動させる「拠出方式」という年金算定方式（いわゆる「概念上の拠出建て方式」）が採用されていることが挙げられる。同様の方式は、スウェーデンやポーランドなどでも採用されているが（いずれも1999年の年金改革において）、イタリアでは、1995年のディーニ改革のときに導入され、他国に先んじる形となった。

2. 沿革

イタリアの公的年金の端緒として挙げられるのは、肉休労働従事者に対して老齢給付を保障した1898年の全国保障金庫の創設である。もっとも、この全国保障金庫への加入は任意であり、強制保険への転換は1919年だった。

その後第2次大戦を経て、強制加入の適用対象者が一部の自営業者にまで拡大したこと、またとくに1960年代に保険財政バランスを欠く「寛大な」給付が支給されたこともあり、年金財政規模が膨らみ、制度を圧迫するようになった。

しかし、1990年代におけるEU加盟を機に、これ以降は、各種の制度合理化措置が導入されている状況である。合理化措置の主たるものは、拠出連動型の年金算定方式である拠出方式の導入と、報酬連動

型の算定方式（報酬方式）の段階的廃止、そして老齢年金支給開始年齢の引上げの3点であろう。

他方で、公的年金制度を補完するものとして、補足的保障制度も創設された（1992年）。それ以降、これまで何度か制度の加入促進措置等が講じられたものの、必ずしも推進姿勢が貫かれているともいえず、不透明な状況にある（後述の9参照）。

3. 制度体系の概要

イタリアの公的年金制度は、被用者および自営業者の大部分を対象とする賦課方式の制度体系である。

現在では、ほとんどの被保険者がINPS（全国社会保障機関）下の各種の年金事業に強制加入する（主として自由専門職を中心に、INPS下にはない独自の金庫を有する就労者もいる）。INPS下にあって最大の加入者を誇るのはAGO（一般強制保険）と呼ばれるもので、ここにFPLD（被用者年金基金）および一部の自営業者のための特別事業、そして準従属労働者や基金の加入資格をもたない自由専門職のための独立事業等が含まれている。また、無償で家政活動を行う16歳以上65歳以下の男女（いわゆる主夫・主婦）には、特別基金（主婦・主夫基金）が用意され、任意加入の途が開かれている。

一方、2階部分である補足的保障制度は、就業者から無収入者（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）までを広く対象とする任意加入の制度である。財政方式は、積立方式を採用している。制度の運営主体である年金基金のタイプには、労働協約や就業規則によって企業単位等で設立される交渉型基金（閉鎖型基金）が存在することからして、補足的保障制度は、企業年金としての性格ももつといえよう。ただし、後述のとおり（9参照）、企業を単位とするものは部分的であり、単に私的年金と考えるのが適切と思われる。

4. 給付算定方式、スライド方式、支給開始年齢

(1) 給付算定方式等

給付算定方式は基本的に2種類ある。就労引退前の報酬にもとづいて年金額を算定する報酬方式と、納付した保険料額に年金額を連動させる前述の拠出方式である。2012年以降の新規加入者にはすべて拠出方式が適用されることとなり、報酬方式は将来的

な廃止が予定されているため、ここでは、拠出方式のみ紹介する。

拠出方式では、「拠出総額」に「転換指数」を乗じて年金額とする。

拠出総額は、年収に算定率（被用者の場合33%）を乗じた額を、全就労期間についてすべて足して算出する。この拠出額とは、あくまで計算上のものであり、実際に保険料が積み立てられているわけではない。転換指数は、年金支給開始時における受給権者の年齢に応じて異なり、支給開始年齢が高いほど、転換指数も高く設定されている。転換指数は、2010年以降は3か年ごと、また2019年からは2か年ごとに徐々に引き下げる方向で見直されており、2023年および2024年については、57歳の4.270（その前の2か年は4.186）から71歳の6.655（同6.466）までとなっている。たとえば、40年間保険料を納付し、65歳で年金を受給する被用者は、40年に算定率33%と65歳の転換指数5.352を乗じて年金額を算定するため、現役時代の平均年収の70.6464%（同68.904%）の年金を受給できることとなる。

この転換指数は、1995年の年金改革によって導入されたものであるが、導入直後の同指数は、57歳の4.720から65歳の6.136までであった。このため、この30年弱で、同指数が適用される年齢の幅は上方向に拡大し、また最大で15%ほど（たとえば、65歳に関して、1996年から2009年までの6.136から2023年・2024年の5.352へ）低下する結果となっている。

他方で、年金額は、インフレ等に対応するため再評価される。2023年予算法（2022年12月29日法律197号）による改正では、最近のインフレを受け、再評価にかかる率（2023年から暫定的に7.3%とされたが、最終的に8.1%となった。2024年は暫定的に5.4%）を、再分配を強化する方向性で設定することが示された。つまり、最低手当の5倍まで（月額約2,626ユーロ）の年金額は従来よりも増額し（4倍までは、評価率をそのまま適用。4から5倍までは評価率の85%を適用）、一方これを超える高額年金に対しては、従来よりも減額となる（5から6倍までは評価率の53%、6から8倍までは同47%、8から10倍までは37%、10倍を超える部分は32%）。

なお、年金額は最低月額600ユーロを超えることがめざされたが、実際は、75歳を超える高齢の受給

者について6.4%の増額がなされるにとどまった（これにより、75歳を超える者の最低年金額は、597.3ユーロとなった）。

(2) 支給開始年齢

老齢年金の支給開始年齢は、2011年のフォルネーロ改革以降、政策上最も関心をもたれているテーマの1つである。

支給開始年齢に関する同改革の概要は、2018年以降、老齢年金の支給開始年齢を、性別や就業状態にかかわらず原則として66歳に引き上げるというものであった。なお、この年齢は、平均寿命の延びによって2年ごとに調整されることになっており、実際の支給開始年齢は、2020年から2024年までは67歳である（これに加えて、20年以上の保険料納付、および受給年金額が社会扶助給付である「社会手当」額の1.5倍を超えることも必要。また、支給開始年齢が71歳以上のときには、5年の保険料納付でよい）。ただし、繰上年金と呼ばれる例外措置が多く設けられており、実際には、67歳よりも前に年金を受給することができるケースがある（以上、本誌37巻2号「イタリアの年金制度」参照）。

支給開始年齢の点で最近注目される動向は、2019年導入の「クオータ100（定数100）」制がその後「クオータ102（定数102）」に修正され（本誌、41巻2号「イタリアの年金制度」参照）、さらに時限的措置（当初2023年限りとされたが、2024年も続行）として「クオータ103（定数103）」とされた点である。これは、具体的には、62歳以上の年齢かつ41年以上の保険料納付期間を要件に年金の受給を認めるものである。保険料納付期間および年齢の両者を合わせて「103」以上での年金受給を認めることからこのように呼ばれるが、被保険者のイニシアティブで年齢と保険料納付期間を自由に組み合わせることができわけではなく、上記のような一定の制限が設けられている。

この仕組みは、フォルネーロ改革による支給開始年齢の引上げを硬直的なものとみて、年金支給年齢の弾力化を意図して導入された。つまりは、年金の早期受給を可能にする仕組みの1つということになる。もともとは2021年までの試験的措置であったが、上記のとおり2022年予算法（2021年12月30日法律

234号) および2023年予算法によって引き続き実施されることとなり、恒久的措置として定着するかが注目されている。

5. 負担, 財源

財源は基本的に保険料で賄うが、保険料に対応しない給付については租税が投入される。

保険料は、就労者のカテゴリーごとに決定される。たとえば、被用者ならば、賃金(税控除前)の33%である(使用者負担23.81%, 被用者負担9.19%, 2024年)。

自営業者の保険料は職業に応じて異なるが、概ね20%台半ばである(ただし、準従属労働者は、労働者と同じ33%)。なお、保険料は、職人や商人、自営農については当該自営業者自身が全額負担するのに対して、準従属労働者の場合は、保険料の3分の2を注文主が、3分の1を準従属労働者本人が負担するという労働者と似た仕組みとなっている。

6. 財政方式, 積立金の管理運用

拠出方式にせよ、報酬方式にせよ、公的年金制度については賦課方式で運営されている。

補足的保障制度は、積立方式である。

7. 制度の企画・運営体制

年金制度の企画は、労働社会政策省(2024年4月現在)が担当している。

公的年金制度を運営する中心的な機関は、前述のINPSである。

8. 最近の論議や検討の動向・課題 (今後の見通し, 評価を含む)

2024年春の経済財政報告書(DEF)には、年金制度改革が盛り込まれなかったことから、根本的な改革は2026年まで延期されるとみられている。

イタリアの年金制度に関する近年の議論は、人口の高齢化を受けた支給開始年齢の引上げの必要性が認識されつつも、その硬直性をいかにして緩和するかという点が主たるものである。与党からは、41年間の拠出を要件に、年齢要件なく受給を認める仕組み(「フラット41クオータ」)などが提案されている。

これらの緩和策は、基本的には、支給開始年齢よ

りも早期の年金受給を模索するものであるが、企業との取組みとの組み合わせ策も注目される。たとえば、フォルネーロ改革以降、キャリア終了間際の労働者は、労働契約を終了させるために拡張契約(「同等年金」を意味する「イソペンシオーネ(isopensione)」等)の仕組みを利用できるようになっている。これは、おおむね企業による早期退職者への経済的補償の仕組みである。たとえば、イソペンシオーネは、早期退職を選択しても、年金支給開始年齢までの期間、企業が、元労働者に対して年金と同額の手当を支給し、その間の保険料負担をすることで、早期退職を選択しなかった場合と同額の年金額を受け取れる。これによって、労働者は、フォルネーロ改革で規定された年金支給開始年齢よりも4年(なお、2026年までは暫定的に7年)早く退職することができ。拡張契約の利用は、従業員数15人以上の企業に限られていたが、近年その拡大等が検討されている。

9. 企業年金(私的年金)

(1) 補足的保障制度の形式

補足的保障制度は、基本的には2005年改正(2005年12月5日委任立法252号。以下、「2005年法」という)に拠る。同改正では、補足的保障制度は、i) 交渉型基金(または閉鎖型基金。就労者集団や地域等、一定の集団ごとに設立される基金)、ii) 開放型基金(銀行や保険会社等が設立する基金。一定集団単位での加入と個人単位での加入のいずれも可能)、iii) PIP(Piano Individuale Pensionistico、個人型年金プラン。保険会社だけが設定できる特殊な生命保険契約)、iv) 既存型基金(1992年の補足的保障制度の創設前からすでに存在した私的年金基金)およびv) FONDINPS(集団的な加入方法のない産業や企業に属する者のためにINPS下に設立された基金。後述の退職一時金の積立金を移換することが可能)の5つの形式により提供すると整理されている。

i) や ii) の一部、v) 等のように、一定の集団を単位とする加入方法は、集団補足年金方式とされ、後述のように、退職一時金(退職手当trattamento di fine rapporto。以下、「TFR」という)の積立金を移換できる点や対象者の点(集団補足年金方式の

方が若干狭い)等で、個人単位での加入方式(個人補足年金方式と呼ばれる)と区別される。

(2) 補足的保障制度の財政確保措置

このうち、とくに注目されてきた仕組みはTFRの積立金の移換である。

TFRとは、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。

このTFRが補足的保障制度との関係で注目されてきたのは、2004年のベルルスコーニ＝ロマーニ改革で、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(2005年に集団補足年金方式のみに限定)へ自動的に移換する仕組みを導入したためであった(「黙示の合意」と呼ばれる)。

もっとも、このように、補足的保障制度の加入を財源面で強力に後押しするとみられたTFRであるが、2015年以降は、その受取り方法の選択肢が増え(労働者が明示的に意思表示をすれば、毎月の賃金として受け取れるという仕組みが新たに設けられた)、補足的保障制度にとっての影響度は相対的に低下している。かかる措置を、補足的保障制度の加入促進策との関係で整合的に理解できるのかについ

ては疑問が残る。

(3) 公私の年金の活用状況

2023年末時点で補足的保障制度のポジションは、のべ1,070万口(前年比4%増)。この数字は、1人が複数のポジションを保有することがあるものの、のべ約961万人分の加入者に相当するとされる。また、給付に充てられる積立金は、2,226億ユーロである(同170億ユーロ増)。一方、補足的保障制度に対する2023年の保険料拠出額は、交渉型基金、開放型基金およびPIPの3方式で計147億ユーロであった(同8億9,000万ユーロ増、7.2%増)。

このように補足的保障制度も前年比では増加傾向を示しているといえるが、イタリアでは公的年金制度の規模がやはり大きい。2022年でみれば、公的年金制度に要する費用(社会年金や恩給等を含む)は年間約3,222億ユーロに達する。

加えて、政府の政策方針としても、前述のとおり依然として公的年金制度内で年金受給年齢に弾力性をもたせる姿勢が明確である。このことからすると、補足的保障制度に公的年金制度の硬直性を補完するような役割が期待されているかといえ、どちらかといえ、否定的に解されよう。イタリアは、元来公的年金制度重視の傾向が強かったといえるが、近年においても、公的年金制度内で老後の生活保障を完結させるような制度設計に収束しがちのようにみえる。